



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el
Ministerio de Salud, año 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

CRESPO ROJAS CAROLAIN LENNITA

ASESOR TEMÁTICO:

Doctora Betty Silveria Huarcaya Ramos

ASESOR METODOLÓGICO:

Doctor Rodríguez Figueroa José Jorge

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

LIMA-PERÚ

2018

Página del Jurado

Dr. Huarcaya Ramos, Betty Silveria

Presidente

Mg. Wenzel Miranda, Eliseo

Secretario

Dr. Vildoso Cabrera, Erick Daniel

Vocal

Dedicatoria:

Dedico la siguiente investigación a mi adorado hijo Benjamín Arthur Hidalgo Crespo y mis padres por haber confiado en mí y brindarme su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco al Abg. Marco Antonio Machado Herrera, ex jefe y buen amigo, sin su ayuda no hubiera podido recolectar la información en mi guía de entrevista, de igual manera a la doctora Zenaida y sus abogados adjuntos de su oficina por brindarme la confianza de entrevistarlos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carolain Lennita Crespo Rojas, con DNI N° 70570054, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiado y por lo tanto los que se presentan en la presente tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene someténdome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de Julio del 2018.

.....
Carolain Crespo Rojas
DNI N° 70570054

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada “Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, en el Ministerio de Salud, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogada. La presente Tesis tiene como finalidad analizar los efectos de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el año 2017 por parte de órganos a cargo de llevar el procedimiento administrativo disciplinario.

La presente investigación se encuentra distribuida en VII capítulos: el capítulo I comprende de la introducción, el cual se ha dividido en cinco numerales. En ese orden el numeral 1.1 comprende de la Aproximación temática, que a su vez contiene a la Realidad problemática y los trabajos previos o antecedentes; el numeral 1.2 comprende el Marco Teórico; el numeral 1.3 comprende de la formulación del problema; el numeral 1.4 comprende la justificación del estudio y el numeral 1.5 comprende los supuestos u objetivos del trabajo. Así mismo el capítulo II abarca la metodología, el cual comprende del numeral 2.1 que abarca el diseño de investigación, el cual contiene a su vez el enfoque, el tipo y nivel de investigación; el numeral 2.2 que abarca el método de muestreo, el cual contiene a su vez la población y muestra, el escenario de estudio, la caracterización de sujetos, el plan de análisis o trayectoria metodológica; el numeral 2.3 abarca el rigor científico, el cual contiene a su vez las técnicas e instrumentos de recolección de datos; el numeral 2.4 comprende el análisis cualitativo de datos; el numeral 2.4 abarca los aspectos éticos. De otro lado el capítulo III, comprende la descripción de los resultados; el capítulo IV contiene la discusión; el capítulo V desarrolla las conclusiones, el capítulo VI abarca las recomendaciones y finalmente el capítulo VII contiene las referencias bibliográficas según el estilo APA de la Universidad Cesar Vallejo del año 2017.

La Autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
RESUMEN	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
I.- INTRODUCCIÓN.....	ii
1.1 Aproximación Temática.....	2
1.1.1 Realidad Problemática	4
1.1.2 Trabajos Previos	5
1.2 Marco Teórico	8
1.2.1 Marco Histórico	50
1.2.2 Marco Filosófico	51
1.2.3 Marco Conceptual	51
1.3 Formulación del Problema	53
1.4 Justificación del estudio	53
1.5 Objetivos del trabajo	54
1.6 Supuestos Jurídicos del Trabajo	54
II.- MÉTODO.....	56
2.1 Diseño de Investigación	57
2.1.1 Enfoque de Investigación:	57
2.1.2 Tipo de Investigación.....	57
2.1.3 Nivel o Alcance de Investigación	58
2.2 Métodos de Muestreo	59

2.2.1 Población y Muestra.....	60
2.2.2 Escenario de Estudio	60
2.2.3 Caracterización de Sujetos	60
2.2.4 Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica	62
2.3 Rigor Científico	62
2.3.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	64
2.4 Análisis Cualitativo de Datos	65
2.4.1 La investigación según el método que emplea	66
2.5 Aspectos Éticos.....	66
III. RESULTADOS	67
3.1 Análisis e interpretación de las entrevistas.....	68
3.2 Análisis documental	75
IV. DISCUSIÓN.....	78
V. CONCLUSIÓN.....	83
VI. RECOMENDACIÓN.....	86
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
ANEXOS	93
Matriz de consistencia para elaboración de informe de tesis	94
Validación de instrumentos	96
Guía de Entrevista	103
Guía de Análisis Documental.....	137
Foto	147

RESUMEN

La presente investigación dispuso como objetivo general Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017; teniendo como población a las autoridades administrativas disciplinarias del Hospital Nacional Dos de Mayo y de muestra un Abogado de la oficina de Recursos Humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, el Secretario Técnico del Ministerio de Salud, la Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo y sus siete abogados de apoyo de la Secretaria Técnica. Así mismo la recolección de información se dio por medio de la técnica de la entrevista y el análisis documental, el cual fue procesado por medio de los resultados y discusión de la investigación. En ese orden se obtuvo como resultado del objetivo general que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se está aplicando de manera deficiente en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017; debido a que en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario suscitan deficiencias entre la más relevante la redacción amplia respecto al perfil del secretario técnico el cual debería ir acorde al cumplimiento de sus funciones; situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en sus funciones.

Palabras clave: procedimiento administrativo disciplinario, Secretaria Técnica, Régimen Disciplinario.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective Analyze how the disciplinary regime of the SERVIR Law applies to workers of the Ministry of Health, year 2017; having as a population the disciplinary administrative authorities of the National Hospital Dos de Mayo and sample a Lawyer of the Human Resources office of the National Hospital Dos de Mayo, the Technical Secretary of the Ministry of Health, the Technical Secretary of the National Hospital Dos de Mayo and his seven support lawyers from the Technical Secretariat. Likewise, the information was collected through the interview technique and the documentary analysis, which was processed through the results and discussion of the research. In that order, it was obtained as a result of the general objective that the disciplinary regime of the Serving Law is being applied in a deficient manner in the workers of the Ministry of Health, year 2017; because in the exercise of the disciplinary administrative procedure there are deficiencies among the most relevant the broad wording regarding the profile of the technical secretary which should be consistent with the fulfillment of their duties; situation that puts at risk the arbitrary management in their functions.

Key words: disciplinary administrative procedure, Technical Secretary, Disciplinary Regime.

I.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación relacionada con el Análisis del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, tiene relevancia en el ámbito del derecho administrativo sancionador, porque contribuye con incentivar tanto a los especialistas y estudiantes a mejorar el sistema disciplinario en la Ley del Servicio Civil.

De otro lado, la investigación que a continuación se desarrollara explica y determina las deficiencias advertidas con la Ley, en el marco del régimen disciplinario, las cuales se resumen en la contravención al debido procedimiento.

Es así que después de casi 4 años de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, no se ha logrado implementar la misma y en el ámbito disciplinario no se está cumpliendo con su objetivo de uniformizar el régimen jurídico de los trabajadores públicos, en razón que se ha separado a las carreras especiales en su espacio de aplicación, salvo a los profesionales de la Salud, que supletoriamente se les aplica las normas referidas al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, las demás carreras que no están sujetas al antedicho sistema jurídico disciplinario, han implementado su propio ordenamiento disciplinario, situación que se contrapone al objetivo de la reforma de la Ley del Servicio Civil, porque su creación se justifica en la integración de los regímenes laborales y por ende de los regímenes disciplinarios de los servidores y funcionarios del Estado.

A partir de ello se ha podido evidenciar por ejemplo que la separación de autoridades que regula la Ley del Servicio Civil en el ámbito sancionador, no ha previsto la especialidad de los mismos, ello sumado a que la Secretaria Técnica, no ha sido considerado como autoridad administrativa, siendo este órgano el más idóneo y especializado, teniendo en cuenta además que el mismo se encarga de sobrellevar todo el procedimiento; situación que describe a la demarcación de funciones impartidas a los partícipes del procedimiento como abusiva y arbitraria.

Así mismo el plazo de duración para el inicio y sanción del procedimiento administrativo disciplinario resulta excesivo, en medida que el mismo se suspende con el inicio del procedimiento y las autoridades no respetan el plazo ordinario para resolver, sujetándose al límite del periodo de un año sin mediar justificación de la prórroga.

1.1 Aproximación Temática

Tomando en consideración que hace no más de cuatro años, entró en vigencia la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General y a la fecha aún persisten controversias en el ámbito de la potestad sancionadora disciplinaria de la Administración Pública, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad desarrollar las deficiencias advertidas en el régimen disciplinario que expone la Ley SERVIR, limitando la misma en el Sector Salud. Por otro lado en cuanto al ámbito de estudio tenemos al Ministerio de Salud y la unidad de análisis se enmarca a los trabajadores del centro médico Dos de Mayo.

El problema respecto al cual se desenvuelve el tema de investigación, trata de la escasa e ineficiente protección del debido procedimiento en el régimen disciplinario que regula la Ley del Servicio Civil, que afecta tanto a los trabajadores administrativos como a los profesionales de salud y la organización del Estado, el cual se dilucidará y expondrá con la información recopilada de los especialistas del campo de estudio.

La potestad sancionadora del Estado, propende a desarrollarse como un doble rol de garantía, el cual esboza a la idónea organización de la administración y de otro lado garantiza la previsión de arbitrariedad en el ejercicio del poder disciplinario de las entidades públicas.

Bajo esa perspectiva, resulta conveniente precisar que las autoridades administrativas representantes de cada entidad del Estado, se ajustan a una idea distorsionada respecto a la finalidad del poder disciplinario que ostentan, lo que ha ocasionado mayor incidencia ante la falta de predictibilidad y precisión del marco normativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

Uno de los problemas más controversiales que se subsumen en el agravio del debido procedimiento, sin duda trata de la inadecuada estructuración del procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil, la cual se resume en la falta de especialidad en la separación de autoridades, lo que ha contribuido o incentivado a la realización de malas prácticas, dejando en indefensión a los administrados implicados en un procedimiento administrativo disciplinario frente al poder de decisión de autoridades que no tienen nociones exactas del tema, este problema se define como la contravención al principio de imparcialidad.

De otro lado, tenemos a la ineficiente protección del derecho de defensa de los administrados, el cual se resume en la falta de justificación del aplazamiento en la resolución del procedimiento, en el cual las autoridades han optado por acogerse al plazo límite de un año sin previa motivación del mismo, aun cuando la norma señala que solo se dispondrá de tal periodo si el caso a seguir resulta complejo; circunstancia que amerita cambios porque dilata indebidamente el procedimiento y por tanto la norma debería ser rígida en tal aspecto.

En virtud a lo preestablecido en el párrafo anterior es preciso recalcar la falta de previsión en la regulación del marco normativo de SERVIR, respecto a las figuras del principio de celeridad y la caducidad del procedimiento.

Finalmente habría que precisar que siendo el ámbito de estudio del presente trabajo, el sector salud y teniendo en consideración el objeto o fin de la reforma de la Ley SERVIR resulta incongruente, que se realice una distinción entre los servidores públicos, por la especialización que tuvieran en el desempeño de sus actividades como servidores o funcionarios del Estado, resultando necesario incluir en el espacio de aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil a las carreras especiales, tal y como se predispone a los profesionales de Salud y derogar los ordenamientos disciplinarios de los mismos.

En ese punto podríamos también cuestionar, si la idea conjeturada de unión de las normas reglamentarias en un solo instrumento normativo, propuesta que irradia la Ley del Servicio Civil, prevé el ejercicio de arbitrariedad respecto a la facultad de poder de la administración frente a los administrados ¿por qué no pensar en unir el régimen disciplinario y el régimen funcional en una sola disposición normativa? Acaso no resultaría una solución más ordenada en vez de crear dos regímenes generales sancionadores, el cual de por si genera confusión en los operadores del derecho; porque más allá de la gravedad de las faltas que enmarcan cada una de las competencias de estos dos sistemas, se hace una absurda diferencia en tanto a la sujeción del Estado con el empleado.

1.1.1 Realidad Problemática

La presente investigación se ha atinado por identificar como problema de investigación a las deficiencias en la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, las cuales se resumen en la redacción amplia de la norma del perfil del Secretario Técnico, situación que deja abierta la posibilidad de designar a cualquier otro profesional la facultad de apoyo en la estructura formal del procedimiento disciplinario, poniendo en riesgo el manejo arbitrario de sus facultades asignadas en virtud a que este ente funciona como un órgano de asesoría en el procedimiento disciplinario y sirve de soporte a las autoridades disciplinarias de primera instancia, a quienes tampoco la norma ha previsto que su perfil les exija que sean abogados o tengan formación jurídica en la materia. Del mismo modo se estudiara la distribución desproporcionada de funciones a la Secretaria Técnica el cual influye en la competencia de las autoridades instructoras y decisoras del procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario, por carecer de órgano competente, finalmente se estudiara la razonabilidad de los plazos en el procedimiento disciplinario para determinar el cumplimiento de los plazos por parte de las autoridades administrativas.

En consecuencia lo que se pretende estudiar son los efectos en el procedimiento disciplinario derivado de la aplicación deficiente del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, para ello es necesario analizar el ámbito de aplicación de la Ley SERVIR, los principios sancionadores a los que se sujeta, las fases del procedimiento y los plazos de prescripción.

Para la recopilación de información del fenómeno de estudio se realizara la técnica de la entrevista, la cual comprende de la interacción del investigador con especialistas en el tema objeto de estudio y el análisis documental que determina la validez y confiabilidad de las fuentes.

1.1.2 Trabajos Previos

Tesis Nacionales

León (2017) en su tesis de licenciatura titulado “La influencia del aporte y conocimiento del secretario técnico a las autoridades administrativas en la Administración Pública, Universidad Privada de Ica. Ica, Perú 2017”, tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida se afecta la facultad de apoyo del Secretario Técnico a las autoridades disciplinarias a causa de que este no sea abogado y como objetivos específicos: Establecer la conveniencia del perfil jurídico del Secretario Técnico y Evaluar la función de apoyo que detenta la Secretaria Técnica. En cuanto a la metodología, el autor empleo el tipo de investigación aplicada; finalmente concluye que el perfil del secretario técnico debe ser obligatoriamente un abogado con el fin de brindar seguridad a los administrados procesados (p.13 y 18).

Terrones (2017) en su tesis de licenciatura titulada “El principio de proporcionalidad en el procedimiento disciplinario de la Ley SERVIR, en la Municipalidad provincial de Cajamarca, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú 2017”, tuvo como objetivo general Determinar el nivel de cumplimiento del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento disciplinario de la Ley SERVIR, impuestas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en el periodo 2015-2016 y como objetivos específicos: Analizar el procedimiento disciplinario vigente con la Ley SERVIR y Evaluar el cumplimiento del principio de proporcionalidad. En cuanto a la metodología, el autor utilizó el tipo de investigación aplicada y el diseño no experimental; finalmente concluye que la Ley SERVIR tiene como propósito determinar idóneamente las sanciones por medio de la aplicación del principio de proporcionalidad (p. 6, 11 y 79).

Bustamante (2016) en su tesis de licenciatura titulada “La reforma del servicio civil y el progreso del procedimiento disciplinario en la administración, Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, Perú 2016”, tuvo como objetivo general: Identificar los efectos en el ejercicio del procedimiento disciplinario en la Ley SERVIR y los vacíos legales en la norma y como objetivos específicos: Determinar la legalidad en las sanciones disciplinarias en aplicación con la Ley SERVIR. En cuanto a la metodología, el autor utilizó el nivel de

investigación descriptiva y explicativa; finalmente concluye que el régimen disciplinario no concilia con el principio de eficacia de la administración y por lo tanto no garantiza el debido procedimiento a los servidores procesados (p.9 y 212).

Arescurenaga (2016) en su tesis de maestría titulada “Los problemas en el procedimiento disciplinario del General PNP de Lima Metropolitana, Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú 2016”, tuvo como objetivo general Analizar las fases del procedimiento disciplinario y como objetivos específicos: Determinar las deficiencias en el régimen disciplinario de los Generales PNP y Evaluar el cumplimiento del debido procedimiento en el ejercicio del procedimiento disciplinario. En cuanto a la metodología, el autor empleó el tipo de enfoque de investigación cualitativo; finalmente concluye que el régimen disciplinario del General PNP está siendo implementado incorrectamente, debido a que la norma permite la intromisión de funciones entre etapas indistintas del procedimiento (p.25).

Romero (2016) en su tesis de licenciatura titulado “El procedimiento administrativo disciplinario y su implicancia en el debido procedimiento, Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú 2016”, tiene como objetivo general Analizar la aplicación del debido procedimiento en el procedimiento disciplinario y como objetivos específicos: Examinar la pluralidad de instancias en el procedimiento disciplinario e Identificar la conducta procedimental de las autoridades disciplinarias y los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo. En cuanto a la metodología, el tipo de método de investigación es inductivo-deductivo y comparativo histórico; finalmente concluye que La Ley SERVIR si bien está encaminado al cumplimiento del debido procedimiento, no obstante la ambigüedad de sus normas retrasa el objetivo de la reforma disciplinaria (p.10 y 132).

Tesis Internacionales

Arenas (2017) en su tesis de maestría titulada “El debido procedimiento y el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios en la Universidad de Antioquia Medellín, Colombia 2017”; tuvo como objetivo general: Analizar la aplicación del debido procedimiento en los procedimientos disciplinarios de los estudiantes universitarios de la Universidad de Antioquia y como objetivos específicos: Identificar la naturaleza del debido procedimiento en la potestad sancionadora disciplinaria y Evaluar la norma reglamentaria

que faculta a las universidades el poder disciplinario; en cuanto a la metodología, el autor empleo el tipo de investigación cualitativa; finalmente en su investigación concluye que el plazo razonable es uno de los aspectos más relevantes en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios, por cuanto las normas sancionadoras son insuficientes (p.8 y 107).

Suarez (2015) en su tesis de maestría titulada “El procedimiento disciplinario de los funcionarios judiciales desde la óptica constitucional, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador 2015”; tuvo como objetivo general: Analizar el procedimiento disciplinario de los servidores y funcionarios judiciales en miras de la constitución y como objetivos específicos: Determinar el cumplimiento de las garantías constitucionales en las etapas del procedimiento disciplinario y Evaluar si las autoridades administrativas aplican adecuadamente el procedimiento disciplinario; en cuanto a la metodología, el tipo de investigación utilizada es cualitativa; finalmente en su investigación concluye que el reglamento disciplinario de los servidores judiciales afecta el debido procedimiento administrativo disciplinario en consecuencia de la transferencia de facultades a entes que no detentan poder (p.10 y 67).

Vargas (2015) en su tesis de maestría titulado “En miras de la eficiencia del procedimiento disciplinario de los servidores del Poder Judicial en el Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México. Ciudad Universitaria, México 2015 ”; tuvo como objetivo general: Analizar el régimen disciplinario de los servidores del Poder Judicial y como objetivos específicos: Determinar de qué manera la incorporación de principios jurídicos penales resulta factible en la eficiencia del procedimiento disciplinario de los servidores del Poder Judicial en el Estado de México y evaluar la incorporación del principio de proporcionalidad con el propósito de simplificar el procedimiento disciplinario; en cuanto a la metodología, el tipo de investigación utilizada es cualitativa con método de investigación sistémico; finalmente en su investigación concluye que: el régimen disciplinario del Poder Judicial trabaja con sistemas normativos disciplinarios deficientes que vulneran el principio de proporcionalidad en la graduación de sanciones (p. 3 y 5).

Beltrán (2014) en su tesis de maestría titulado “Análisis dogmático de la potestad disciplinaria de los servidores Judiciales y el principio de proporcionalidad, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador 2014”; tuvo como objetivo general: Analizar la

aplicación del procedimiento disciplinario de los servidores judiciales y su relación con el principio de proporcionalidad y como objetivos específicos: Determinar el alcance del ejercicio de la potestad sancionadora en los servidores judiciales y Explicar los principios sancionadores sujetos al ejercicio del procedimiento disciplinario de los servidores Judiciales; en cuanto a la metodología, el tipo de investigación utilizada es cualitativa y el método sistemático: finalmente en su investigación concluye que es necesario la reformulación de disposiciones legales ambiguas para acceder a un régimen disciplinario idóneo que garantice seguridad jurídica a los servidores judiciales, más aun en un procedimiento donde se encuentra en riesgo la permanencia del servidor en la institución (p. 10 y 80).

Medina (2015) en su tesis de licenciatura titulado “Estudio constitucional del reglamento del ordenamiento disciplinario de abogados. Análisis comparativo con el régimen disciplinario de Argentina, Colombia y España, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador 2015”; tuvo como objetivo general: Análisis constitucional y legal del régimen disciplinario del abogado y como objetivos específicos: Evaluar el régimen disciplinario de los abogados de Argentina, Evaluar el régimen disciplinario de los abogados de Colombia y Evaluar el régimen disciplinario de los abogados de España; en cuanto a la metodología, el autor empleo el tipo de investigación cuantitativa; finalmente en su investigación concluye que el régimen disciplinario de los abogados de Ecuador debe armonizar con las garantías constitucionales y reconocer la finalidad del procedimiento disciplinario el cual debe enfocarse en el resarcimiento de los daños y no en la punición (p. 1 y 80).

1.2 Marco Teórico

A continuación, se procederá a desarrollar el marco teórico del problema de investigación, dado que existen teorías relacionadas al sistema normativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, la cual se procederá a exponer para luego compararlo con las expectativas y experiencias de los partícipes en el instrumento de investigación.

Régimen disciplinario de la ley SERVIR

Definiciones:

Régimen Disciplinario

Para Napuri (2013) La administración del Estado tiene como objeto fundamental la tutela del bienestar general, en ese sentido debe garantizar la defensa y respeto de los derechos del administrado y el principio de legalidad y para ello es necesario que cuente con trabajadores eficientes; En consecuencia los trabajadores y las autoridades de las entidades se encuentran sometidos a un régimen especial con la Administración Pública, lo que genera que sean susceptibles de incurrir en faltas administrativas en el ejercicio de sus funciones (p. 233).

El régimen disciplinario hace alusión al vínculo contractual entre empleador y trabajador y el poder de coerción que se ejerce hacia los trabajadores con la finalidad de dar estricto cumplimiento a las reglas de organización de la institución. Asimismo dentro de la definición del régimen disciplinario se incluye la responsabilidad administrativa, puesto que no podemos hablar de sanción, si no se ha comprobado la responsabilidad del servidor.

Así tenemos a la Autoridad del Servicio Civil, por medio de su informe técnico de carácter legal N° 2136 del año 2016, señala que al hacer referencia al régimen disciplinario, se entiende que para la aplicación del mismo, debe existir previamente un vínculo contractual entre el servidor y la entidad.

El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil, se define como las relaciones jurídicas producto de las prestaciones de servicio brindadas al Estado, es decir que al hablar de régimen disciplinario, nos referimos a la relación trabajador y empleador, tomando el papel de empleador la Administración Pública (Huamán, 2016,p.45).

En ese sentido dentro de la connotación de régimen disciplinario se distingue dos aspectos trascendentales, uno de ellos versa en cuanto al poder sancionador de la Administración Pública y segundo el vínculo contractual que debe existir entre servidor público y entidad.

El régimen disciplinario es un tema imprescindible dentro del régimen laboral de los trabajadores del sector público, porque en ese escenario se observa el nivel de eficiencia con el que las autoridades resuelven las faltas disciplinarias cometidas por los servidores y con

lo cual se define eficiencia dentro del accionar de las autoridades, porque no solo se trata que deban imponer sanciones, sino su rol involucra realizar un razonamiento lógico a fin de relacionar determinada sanción con determinada conducta (Alcocer, 2016,p. 2).

De otro lado, mediante informe legal N° 1459 del año 2016, SERVIR sostiene que en el ámbito de estudio del régimen disciplinario de los servidores del sector público subyace el respeto de los principios de la potestad sancionadora en el ejercicio del poder disciplinario del Estado.

Potestad sancionadora disciplinaria

En la opinión de Carpio et al. (2017) el poder sancionador que se atribuye al Estado, se sustenta en la autotutela de sus actos y en el poder de coerción que por ley se le asigna, con el fin de respaldar el debido cumplimiento del ordenamiento jurídico administrativo (párr. 4).

La potestad disciplinaria de la administración se deriva del poder que tiene el Estado de valorar el comportamiento de los servidores en el desempeño de sus funciones públicas y de ser el caso de enmendar las mismas aplicando sanciones según las faltas cometidas, por medio del procedimiento administrativo disciplinario; este procedimiento debe estar revestido de las garantías del debido procedimiento como la presunción de inocencia, a ser escuchados, legalidad, derecho a presentar pruebas, separación de poderes, entre otros (Adrianzen, Garcés, Alcalde, Valencia y Ceballos, 2015, párr. 7).

Para Gonzales “[...] el bien jurídico protegido del procedimiento disciplinario se sustenta en asegurar que la función pública que realiza la administración se realice adecuadamente en aras de asegurar el interés general” (2014, párr. 37).

De los párrafos precedentes podemos deducir que la potestad sancionadora del Estado surge como necesidad de evitar la sobrecarga procesal en el sistema judicial y por ende se le atribuyo autonomía disciplinaria a la Administración Publica, para que prevean el respeto del ordenamiento jurídico administrativo, de igual manera en el ejercicio del ius puniendi del Estado, se debe prever garantías mínimas, que respalden los derechos del administrado, para evitar la arbitrariedad.

Siguiendo la línea trazada, el poder sancionador que se le atribuye a las autoridades administrativas representantes del Estado surge de la necesaria autonomía en sus actos y en particular el de coerción para velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico administrativo y la eficiencia en la organización de la Administración Pública, en razón a ello no podemos confundir el poder del Estado para justificar un castigo a los trabajadores, sin mediar la vulnerabilidad en la que se ven inmersos, en razón que la administración no tiene como finalidad el sancionar a su personal, lo que se busca es desincentivar conductas que vallan en contra de las reglas internas de la institución y del marco constitucional.

En ese sentido, resulta necesario comprender la finalidad de la potestad sancionadora, preguntarnos porque la doctrina respalda que este poder que ostenta la Administración Pública, debe contar con pautas que respalden los derechos del administrado, si la idea de la potestad sancionadora fuera custodiar solo los intereses del Estado, se estaría vulnerando el derecho a un debido procedimiento y el de presunción de inocencia; derechos que son reconocidos en la gama de derechos constitucionales e internacionales.

Por otro lado, en opinión del Tribunal del Servicio Civil, mediante resolución N° 418 del año 2017 emitido por la Segunda Sala, se dispuso que, la potestad sancionadora del Estado, es el poder que la Ley le faculta para someter a los administrados a respetar el ordenamiento jurídico interno de la administración y los bienes jurídicos respaldados por la constitución, de modo que en ese sentido se desincentiva la comisión de infracciones administrativas; de igual manera el poder sancionador de la administración debe estar revestido de garantías como los principios de la facultad sancionadora del Estado para prever el ejercicio de la arbitrariedad.

“El poder sancionador de la Administración Pública se define como aquella que se ejerce [...] en aras de dar cumplimiento al interés general y direccionar las actividades de la administración en base a la eficiencia y eficacia” (Martínez, 2008, p. 139).

La potestad sancionadora del estado, es la manifestación de su *ius puniendi*, el cual le faculta sancionar a los servidores que transgredan el ordenamiento jurídico administrativo, la doctrina clasifica al poder sancionador del Estado, según el entorno de su empleo; como poder sancionador correctivo y poder sancionador de carácter disciplinario, el primero se ejerce control sobre todas las personas por cometer conductas ilícitas que se sustentan en infracciones de tipo administrativas, en cambio en la segunda se ejerce control sobre el

servidor o funcionario público, por el incumplimiento de normas internas en margen a sus funciones de desempeño y por su relación laboral con la entidad (Alcocer, 2016, p. 3).

La potestad sancionadora disciplinaria que ostenta los órganos y entidades del Estado, tiene distintas justificaciones que van desde el compromiso de la administración de velar por el correcto funcionamiento de los servicios de la institución, el poder de castigar a los servidores y de aplicar sanciones de ser el caso, cuando el comportamiento de los servidores públicos sean contrarios al marco normativo vigente de la administración (Carrillo, 2006, parr.4).

La facultad sancionadora de la Administración Pública se define como aquella destinada a la aplicación de correcciones a los trabajadores públicos, atribución que le permite imponer sanciones a los servidores que muestren su comportamiento contrario al ordenamiento jurídico administrativo, todo ello independientemente de otro tipo de responsabilidades que se generen (Ivanega, 2011, p. 304).

“La administración, debe respaldar el respeto del debido procedimiento acorde con los principios y el marco constitucional vigente, más aun si se ejerce en el ámbito sancionador, toda vez que en este escenario se podría ver lesionados los derechos subjetivos de los administrados” (Vargas, 2008, p. 69).

En opinión de Tirado (2014) la atribución del poder sancionador de la Administración Pública, impone a que este se realice con eficacia; la potestad sancionadora del Estado, faculta a la administración que ante algún comportamiento contrario al ordenamiento jurídico administrativo se disponga de los medios idóneos para reestablecer el bien jurídico afectado (p. 501).

Napuri (2017) define al poder disciplinario como aquel que nace de la subordinación laboral; es así que el Estado, como agente empleador adquiere un poder de dirección, siendo la manifestación de uno de esos poderes, la facultad disciplinaria, a través del cual mediante un procedimiento imputa medidas disuasivas contra los trabajadores; no obstante este poder disciplinario que ostenta el empleador no es ilimitado y por tanto se deberá ejercer dentro de los márgenes constitucionales (p. 43).

Bajo los parámetros antes expuestos, se concluye que el poder disciplinario del Estado se realiza bajo pautas normativas de índole constitucional y legal con el fin de garantizar un debido procedimiento a los administrados y con ello se manifiesta la finalidad de esta atribución destinada a las autoridades disciplinarias, la cual no se fundamenta en la predominación de represalias contra el agente infractor, todo lo contrario lo que se busca es disuadir las malas prácticas en favor de la organización de la entidad y los intereses de los administrados; es decir las autoridades disciplinarias deben direccionar su poder de acción hacia el buen funcionamiento de la institución, el cual requiere de personal comprometido, idóneo y eficientes.

Responsabilidad administrativa

Hablar de responsabilidad administrativa es hacer alusión a la omisión o inobservancia de las normas internas que regulan la conducta de los servidores públicos y a su vez este tipo de responsabilidad puede ir de la mano de responsabilidad en el ámbito penal o civil (Martínez, 2008, párr. 5).

La responsabilidad administrativa cumple un doble rol, por un lado como garantía a los administrados y del otro como obligación de la Administración Pública de alcanzar la eficiencia y eficacia en su organización; en ese sentido se debe tener en cuenta que la responsabilidad administrativa incide en la percepción de los administrados, quienes desconfiaran de la institución, si no se actúa frente a la responsabilidad de los servidores públicos (Cruz, 2010, p.130).

La responsabilidad administrativa, lejos de ser un freno de la organización del Estado, es una herramienta que sirve para moldear la eficiencia y eficacia con la que debe estar revestido el accionar de la Administración Pública respetando los fines constitucionales (Ferrer y Silvero, 2012, p. 17).

A criterio del autor Jinesta (2011) la actuación administrativa debe guardar relación con la eficiencia, eficacia y la rendición de cuentas, porque solo con una adecuada planificación de las actividades de la Administración Pública y una evaluación periódica se entenderá que determinada entidad pública actuó de manera eficaz y eficiente, evitándose un desempeño irregular en la gestión administrativa que genere insatisfacción en las expectativas de los administrados (p. 1).

De lo expuesto se infiere que la responsabilidad administrativa, hace alusión a la omisión o incumplimientos de reglas internas que rigen el comportamiento de los servidores públicos. Así mismo es importante tener en cuenta, que no podemos referirnos a responsabilidad, si es que el incumplimiento u omisión de determinada conducta a que se le atribuye al trabajador haya sido comprobada.

De otro lado resulta comprensible que la responsabilidad administrativa, alude a la autonomía de la administración en la realización de actos para demostrar la culpabilidad de los trabajadores públicos y bajo esa perspectiva podemos señalar que la responsabilidad administrativa se caracteriza por que su existencia responde a la transgresión de reglas internas de la administración y al marco normativo de la constitución en el ejercicio de funciones públicas, de otro lado tenemos a su independencia de otras responsabilidades como penal, civil y su determinación por medio de un procedimiento sancionador.

En ese sentido, es preciso tener en cuenta que la responsabilidad administrativa a su vez también puede dividirse según el tipo de procedimiento utilizado por la Administración Pública, por lo que se genera tipos de responsabilidades.

Para Morón (2017) la responsabilidad administrativa es una garantía a su cumplimiento, que incentiva la eficiente utilización de las normas que enmarcan la Ley de procedimiento administrativo general, en ese sentido su estudio se deriva de las consecuencias sancionadoras en el ámbito administrativo (p. 554).

Tipos de responsabilidad administrativa

Responsabilidad objetiva

Berdugo, Cadrazco, Corredor, Duarte y Mena sostienen respecto a la responsabilidad objetiva:

La teoría de la imputación objetiva, abarca mayor influencia en el derecho penal y aunque esta rama del derecho se diferencia del derecho disciplinario, ello no determina que no se pueda aplicar en esta última la teoría de la imputación objetiva, puesto que las faltas cometidas por los servidores exigen que se obtengan determinados resultados (2013, p. 114).

Responsabilidad subjetiva

En la opinión de Berdugo et al. (2013) define a la responsabilidad subjetiva como aquel instrumento de comprobación de la inobservancia de los deberes funcionales de los servidores públicos, su aplicación se sustenta en la teoría del valor (p.22).

Responsabilidad administrativa disciplinaria

Para el autor Pérez et al. (2017) la responsabilidad administrativa disciplinaria trata de la facultad correctiva que tiene la administración frente al incumplimiento de obligaciones u deberes de los servidores públicos, afectándose la organización de la entidad y por tanto para su determinación se aplica el procedimiento administrativo disciplinario (p. 10).

Boyer sostiene respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria:

[...] Cuando nos referimos al poder disciplinario, hacemos alusión de como la Administración Pública vela por el correcto funcionamiento de sus organizaciones, motivo por el cual utiliza su poder de coerción. A diferencia de los procedimientos administrativos sancionadores de sujeción genérica, en la responsabilidad administrativa disciplinaria, toma transcendencia el requisito del vínculo contractual de la administración (2017, p. 33).

Siguiendo la línea trazada de la investigación, de los párrafos anteriormente expuestos se puede rescatar dos importantes aspectos que enmarcan la definición de responsabilidad administrativa disciplinaria, el primero radica en el ejercicio del poder sancionador de la administración y segundo la sujeción contractual entre servidor e institución que sirve como elemento condicionante en la responsabilidad administrativa disciplinaria.

“En materia disciplinaria [...] [el] ejercicio de poder de la administración [...] el fin perseguido es el orden administrativo interno” (Rotondo, 2016, párr. 3).

En ese mismo orden Fernández, Parodi, Díaz, Vásquez, Zeitién (2013) sostienen que [...] “el incumplimiento de los deberes funcionales es el fundamento de la responsabilidad disciplinaria” (p. 169).

De los argumentos antes expuestos podemos inferir que la responsabilidad administrativa disciplinaria se justifica en el poder sancionador del Estado en busca de la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas.

En tanto, en opinión del Tribunal de SERVIR, mediante resolución N° 418 del año 2017, sostiene que el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, define a la responsabilidad administrativa disciplinaria, como aquella facultad del Estado para castigar a sus trabajadores por conductas ilícitas previstas en la Ley y que hayan sido cometidas en el ejercicio de sus funciones y por tanto su corroboración requiere del procedimiento administrativo disciplinario, para su posterior aplicación de sanciones de ser necesario.

En la opinión de Retamozo (2015) la responsabilidad disciplinaria es aquella que el Estado exige a los trabajadores públicos por la realización de conductas ilícitas en la práctica de sus funciones, instaurándose previamente un procedimiento disciplinario y suministrar de ser necesario la sanción correspondiente (p. 132).

Responsabilidad administrativa funcional.

Para Santy (2015) la responsabilidad administrativa funcional es aquella que se sustenta en el comportamiento de los servidores y funcionarios públicos al transgredir el marco normativo administrativo vigente y las normas internas de la institución a la que prestan servicios, no siendo relevante el vínculo contractual (p.3).

Al respecto podemos rescatar dos características importantes en la responsabilidad administrativa funcional, uno respecto a la autonomía de la responsabilidad en relación a la responsabilidad administrativa disciplinaria y como elemento diferenciador de la responsabilidad administrativa disciplinaria, se tiene a la sujeción laboral, la cual no tiene relevancia en la responsabilidad funcional.

De otro lado tenemos a Díaz quien señala respecto a la responsabilidad administrativa funcional que:

La [...] responsabilidad funcional recae sobre los servidores y funcionarios públicos, que han incumplido u omitido reglas internas de la administración [...] con prescindencia del vínculo contractual con el Estado [...] lo trascendental en la identificación de este tipo de responsabilidad, es verificar que la función que realizaba el agente infractor al momento de la comisión de la falta es de tipo publica (2015, p. 17).

En ese sentido tenemos que al hablar de la responsabilidad administrativa funcional nos referimos en esencia a la función pública que ejercen los presuntos responsables no teniendo alguna relevancia la situación contractual del empleado público, toda vez que su peculiaridad

radica en determinar que el presunto implicado ejercía o no función pública en el momento de la comisión de los hechos y que estos hechos sean contrarios a sus obligaciones y normas internas que lo respaldan como funcionario o servidor público.

En ese orden de ideas, en opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante informe técnico legal N° 2178 del año 2016, se sostiene que la responsabilidad administrativa funcional se determina por medio de un procedimiento de control que realiza la Contraloría General de la Republica, este órgano a su vez emite un informe del control realizado, advirtiendo la comisión de alguna falta que acarree responsabilidad por parte de un servidor o funcionario en el desempeño de sus funciones y a partir de la cual, en caso que la Contraloría General de la Republica hubiera instaurado procedimiento sancionador, la entidad deberá abstenerse de iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor.

Guzmán (2017) señala que por responsabilidad administrativa funcional se entiende, como aquella en la que incurren los servidores y funcionarios del Estado por haber contravenido el sistema administrativo disciplinario y las normas internas de la entidad en la que prestan sus servicios, se encuentre vigente o extinto el vínculo contractual y laboral al momento de la identificación del administrado durante la acción de control (p.63).

Bajo esta premisa del autor, es importante resaltar que a diferencia de la responsabilidad disciplinaria, en la responsabilidad funcional no importa el vínculo contractual para determinar la configuración de la responsabilidad; no obstante en afinidad con la responsabilidad disciplinaria, el ámbito de su aplicación también se sujeta a los servidores y ex servidores.

Tomando en cuenta lo señalado por SERVIR en su informe legal, ay que rescatar la anotación respecto a cómo se inicia la determinación de responsabilidad funcional, en base a ello, se identifica una diferencia con respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria, en razón que mientras en la responsabilidad administrativa disciplinaria, se inicia las investigaciones y posterior inicio de procedimiento por medio de una denuncia o informes del Órgano de Control de la institución (OCD); en la figura de la responsabilidad administrativa funcional, las investigaciones y apertura de procedimiento se derivan solamente del informe de control de la Contraloría.

Un punto importante en la responsabilidad administrativa funcional, es su prelación en cuanto a su competencia de actuación en relación con la responsabilidad disciplinaria; de esa manera se prevé la contravención del principio de *nom bis in ídem*; en tal sentido la Contraloría General de la República ha determinado, que una vez que hayan iniciado procedimiento administrativo sancionador sobre determinado caso, las entidades públicas deberán de abstenerse de iniciar procedimiento administrativo disciplinario; es decir bajo esta perspectiva se entiende que el procedimiento sancionador tiene prelación respecto al régimen disciplinario (Boyer, 2017, p. 39).

En relación al principio de prelación que ostenta la responsabilidad funcional por medio del procedimiento sancionador en relación a la responsabilidad disciplinaria, su realización puede resultar muchas veces correcta dado el nivel de gravedad que ameritan las infracciones administrativas, pero de otro lado, si nos situamos, en el supuesto que la administración en el ejercicio de su poder disciplinario haya culminado un procedimiento frente a determinado administrado y que posteriormente la Contraloría decida que el caso le atribuye, resulta una situación abusiva de derecho, porque incita a que el administrado sea expuesto a un nuevo procedimiento.

No obstante de lo anteriormente acotado, resulta confuso en la práctica el inicio de las investigaciones y posterior apertura de procedimiento por medio de los informes de control, porque no existe un fundamento jurídico en la Ley, que determine cuando se está ante la competencia de la Contraloría General de la República o ante la facultad disciplinaria de las entidades con relación a sus servidores públicos; en la norma solo se ha determinado que mientras la Contraloría General de la República no haya aperturado procedimiento sancionador, que la facultad de investigar de la Secretaría Técnica sigue intacta; sin embargo resulta burocrático, este fundamento, considerando la simplificación de actos en la administración.

Otra diferencia que se deriva en la responsabilidad administrativa funcional de la disciplinaria es el requisito del vínculo contractual, el cual si toma protagonismo en la responsabilidad administrativa disciplinaria, de lo contrario queda impune la conducta infractora.

TABLA 1. *Diferencia entre responsabilidad funcional y disciplinaria*

	Responsabilidad administrativa funcional	Responsabilidad administrativa disciplinaria
Autoridad administrativa	Contraloría General de la Republica. Primera instancia: órgano instructor y órgano sancionador Segunda Instancia: Tribunal Superior de Responsabilidad Administrativa	Primera Instancia: Órgano Instructor y Órgano sancionador Segunda Instancia: Tribunal del Servicio Civil.
Actores del procedimiento	Servidor o funcionario del Estado indistintamente de la naturaleza de sujeción con la entidad.	Servidor o funcionario del Estado que mantiene un nexo contractual con la entidad.
Tipificación	Conducta infractora descriptiva, analizadas por previos informes de control.	Faltas disciplinarias desarrolladas de manera general.

Fuente: elaboración propia

Procedimiento Administrativo

En el artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, se define al procedimiento administrativo como aquel conjunto de sucesos que se tramitan en la administración y que tienen como finalidad emitir un acto administrativo que produzca efectos sobre los derechos de los administrados.

Para Alcocer (2016) la relación que existe entre procedimiento administrativo y procedimiento disciplinario es de género a especie, considerando al procedimiento administrativo disciplinario un tipo de procedimiento administrativo (p. 74).

El procedimiento administrativo se encarga de estudiar las pautas que regulan los intereses del administrado y por tanto su estudio se deriva de la defensa de los derechos de los

administrados en todas las etapas del procedimiento desde su tramitación (Gordillo, 2010, p. 396).

Para Gamba (2006) el procedimiento administrativo “consiste en una garantía de los administrados, toda vez que el procedimiento administrativo constituye una vía previa para la emisión de actos; a su vez la administración cumple con su finalidad de manera eficiente y eficaz” (p. 50).

En ese sentido el procedimiento administrativo consiste en la secuencia de actos sistematizados orientados a surtir efectos en la esfera de derechos del administrado y a su vez está condicionado a alcanzar y velar por el interés general (Ivanega, 2009, p.306).

Rojas (2011) sostiene que el fin del procedimiento administrativo radica en resguardar y proteger los fines de la administración, respetando los derechos e intereses de las personas; en base al marco normativo, se puede identificar como objetivo del procedimiento administrativo, que el mismo se realice sin dilatación alguna, de manera que se incentive un procedimiento con celeridad en sus actos y a la vez que permita un funcionamiento eficiente (p. 182).

Bajo esa connotación, se puede identificar un doble rol en el procedimiento administrativo, el primero consiste en el respaldo de los derechos de los administrados y segundo alcanzar el interés general; tomando en consideración el rol del procedimiento administrativo por salvaguardar los derechos e intereses de los administrados, es preciso señalar que el procedimiento debe nutrirse de principios delimitadores del mismo, su inobservancia significaría la nulidad de sus actos; es decir los principios son las directrices que justifican al procedimiento administrativo.

Reforma de la Ley del Servicio Civil

La reforma del Servicio Civil, se ha incorporado en el Estado peruano hace más de cuatro años, esta reforma novedosa del Servicio Civil, significo a su ingreso una transformación de la función pública, incentivando una mejora en los servicios prestados al administrado, los motivos por los cuales se instauró la reforma del Servicio Civil, se sustentan en razón que durante los últimos años, la gestión de los recursos humanos, ha sufrido variados cambios,

producto del cual surgieron parciales reformas, lo cual ha ocasionado la creación de distintos regímenes, que dificultan la administración (Cortez y Prieto, 2015, p. 1).

En ese sentido se entiende, que la razón de ser de la reforma del servicio civil surgió como necesidad de unificar los regímenes normativos de las instituciones públicas y con ello asistir al Estado con la mejora de sus servicios y el ejercicio de eficiencia y eficacia en los fines de las entidades del Estado.

No obstante en la realidad, aún persiste la generación de distintos regímenes, debido a que el ámbito de aplicación de la Ley del Servicio Civil no cubre en su totalidad a todos los trabajadores del Estado, lo cual dificulta en los avances de la reforma y en particular al ámbito disciplinario, el cual es materia de estudio.

Con respecto al entorno de aplicación cuestionado de la Ley, se advierte que el mismo lejos de motivar la unificación de los servidores y funcionarios del Estado, ha generado una innecesaria diferenciación de sus actividades y este es el punto en el que deben trabajar los legisladores de la Ley SERVIR, porque al discriminar de su esfera normativa a los servidores por el hecho de pertenecer a carreras especiales, se está incentivando la creación de normas autónomas, las cuales pueden contravenir la finalidad de la reforma y generar arbitrariedad en el marco normativo.

En el campo disciplinario, tenemos por ejemplo lo sucedido con la derogación de la Ley de Código de Ética de los funcionarios Públicos, se derogo sin prever las sanciones a futuro y dado que en el marco disciplinario de la Ley del Servicio Civil, se dispuso como requisito la relación contractual entre servidor y entidad, quedo fuera de la esfera jurídica la imputación de responsabilidad sobre determinados servidores, como es el caso de los locadores de servicio, por tener un contrato de tipo civil y no laboral.

En tanto, en la opinión de Cortez y Prieto (2015) argumentan respecto a la transformación del Servicio Civil, que la Ley del Servicio Civil entró en vigencia en el ordenamiento peruano en septiembre del 2013, el cual establece un régimen que se direcciona a ser único en el Estado. Desde el 2014 se viene trabajando su implementación, la reforma que plantea la Ley, consiste en dimensiones como la capacitación a los funcionarios y servidores del Estado, a la ordenación de sus puestos, pero sobre todo en la mejora de prestaciones de servicios (p.1).

“[...] el Tribunal del Servicio Civil fue creado en el año 2008, este órgano autónomo se creó con la finalidad de resolver con transparencia los conflictos disciplinarios” (Vera, 2015, párr. 10).

En este punto, resulta necesario dilucidar el ejercicio del Tribunal del Servicio Civil en la actualidad y respecto a ello, se ha podido evidenciar en la práctica deficiencias, en principio porque la Directiva, que dispuso la Autoridad Nacional del Servicio Civil para comprender la Ley y su reglamento general, se encuentra desactualizada, de igual manera han emitido opiniones contrarias a sus acuerdos plenarios, para luego rectificarse y asumir los mismos.

Por los argumentos antes expuestos, se considera innecesaria la mejora del Servicio Civil en cuanto a la potestad disciplinaria, habiendo sido solo necesario la complementariedad en el sistema sancionador funcional, evitándose diferencias ordinarias como la especialización de las actividades o relación laboral que ejercen los empleados con el Estado, lo cual solo ocasiona la creación de más marcos normativos que regulen la potestad disciplinaria que lejos de contribuir con la reforma de la Ley del Servicio Civil en su ámbito sancionador genera desorden y conflictos con carreras como la estudiada del sector salud, en donde los profesionales de salud aun perteneciendo al grupo de carreras especiales, utilizan de manera supletoria el marco normativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil para amedrentar y castigar a los servidores que incumplen con las reglas internas en el ejercicio de su función.

El régimen disciplinario en el sector salud

En el sector salud, a diferencia de otras carreras especiales, no se cuenta con un régimen disciplinario propio, como es el caso de la carrera magisterial, de los efectivos policiales, entre otros.

Dicho ello, si estudiamos el objeto de la reforma del Servicio Civil, en su ámbito disciplinario, encontraremos, que el mismo surgió de la necesidad de alinear los regímenes laborales en un solo instrumento, para que de esa forma se evite la arbitrariedad en el ejercicio de su potestad sancionadora.

Sin embargo su directriz no alcanza en su totalidad a todos los funcionarios y servidores del Estado, ello se puede explicar de lo expuesto en la primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, que establece que el régimen disciplinario del servicio

civil no se puede aplicar a los servidores sujetos a carreras especiales, como la Policía Nacional del Perú, el profesorado, entre otros. Así tenemos, que en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, se establece que el régimen del servicio civil no se aplica a los trabajadores públicos de carreras especiales, como los Profesionales de la Salud; sin embargo se le aplica de manera supletoria su marco normativo disciplinario.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Concepto

Para Alcocer (2016) “El procedimiento administrativo disciplinario consiste en un conjunto de actos [...] y diligencias sistematizados, que son ejercidos por las autoridades competentes y tiene como finalidad determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria, para su posterior acto de castigo” (p. 74)

De lo expuesto por el autor se colige respecto al procedimiento administrativo disciplinario, que este viene a ser una especie del procedimiento administrativo, en el sentido en que contienen la misma connotación de actos organizados que tienen determinada finalidad, en este caso es determinar la responsabilidad de los servidores que hayan cometido alguna falta disciplinaria, para su posterior enmendadura.

Finalidad

Un punto importante que hay que tener en cuenta, es saber diferenciar la finalidad de los actos jurídicos, en ese sentido, se debe precisar que el procedimiento administrativo disciplinario, no es un instrumento de venganza, ni tampoco es su objetivo la aplicación de sanciones, protegiendo recelosamente los bienes del Estado. Ello se justifica en que no solo hay servidores infractores en la Administración Pública, también hay servidores comprometidos, que injustamente han sido denunciados o en cumplimiento de sus funciones sus superiores les han hecho incurrir en error (Boyer, 2017, p.34).

De lo expuesto por el autor, podemos rescatar la importancia de encontrar la finalidad del procedimiento administrativo disciplinario, ello contribuirá a que en la práctica del poder sancionador disciplinario llevado a cabo por las autoridades competentes en la institución, no se establezca arbitrariedad alguna en su actuar, de lo contrario se estaría definiendo al procedimiento como una vía ilegal; es así que las autoridades del procedimiento

administrativo disciplinario deben tener en cuenta que la finalidad del mismo es el adecuado funcionamiento de la administración y velar por la tutela de los intereses generales, no solo por los bienes de la Administración Pública.

De otro lado, resulta importante su pertinente aplicación conforme a la Ley del Servicio Civil, su reglamento general y los principios delimitadores de la potestad sancionadora para poder cumplir su rol de prevención y erradicar la impunidad y que los administrados confíen en la resolución de conflictos apegados a la Ley.

Etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Las fases del procedimiento administrativo disciplinario consta de la fase instructora y sancionadora, cada una de estas etapas comprende funciones propias del procedimiento administrativo disciplinario y tienen sus propias autoridades a cargo; no obstante previo a la fase instructora se encuentra la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del PAD, órgano que no ha sido considerado autoridad disciplinaria, sin embargo está a cargo de todo el procedimiento.

Gonzales (2016) señala respecto a las fases del procedimiento, que con excepción de la sanción de amonestación verbal, las sanciones requieren de un procedimiento disciplinario previo que garantice el debido procedimiento del agente infractor, para tal efecto la norma asigna a las autoridades administrativas funciones de instrucción y sanción (p.24).

Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del PAD

En el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, se estableció la figura de la Secretaria Técnica, refiriéndose de la misma como aquel órgano de apoyo a las autoridades a cargo del procedimiento administrativo disciplinario, que puede ser de prioridad abogado y el cual es designado por la máxima autoridad de la institución.

En ese sentido el referido precepto normativo también señalo las funciones a cargo de la Secretaria Técnica, señalando que los mismos tienen a cargo la precalificación de los expedientes administrativos por las presuntas faltas cometidas por los administrados, la carga de la prueba, proponer el sustento jurídico y custodiar los archivos que surgen del procedimiento; este órgano no posee poder de decisión, sus opiniones no son vinculantes y depende de la oficina de Recursos Humanos por la realización de sus actividades.

En la opinión Huamán considera que la Secretaria Técnica:

Sin ser considerado parte de la autoridad administrativa disciplinaria la secretaria técnica de los órganos instructores es el eje esencial en todo el procedimiento administrativo disciplinario, al dirigir todo el procedimiento como función de apoyo que le ha sido delegado; seguido de ello la norma no ha sido clara al redactar el perfil del secretario técnico, puesto que propicia a que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario elijan a cualquier otro profesional como secretario técnico, cuando dicho órgano obligatoriamente debe contar con abogados especializados en la materia, en virtud que tendrá a su mando la estructura del procedimiento administrativo disciplinario (2016,p.888).

De igual manera en el artículo 94 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil se define a la Secretaria Técnica como aquel órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, este órgano puede estar compuesto por uno o más trabajadores.

Por medio de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101 del año 2015 de SERVIR, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR, dentro del cual se definió a la Secretaria Técnica como un agente de apoyo en todo el desenvolvimiento del procedimiento administrativo disciplinario, el cual es designado por la máxima autoridad de la institución, el secretario técnico puede ser un trabajador público que no forme parte de la oficina de Recursos Humanos, pero por sus funciones tendría que reportar sus actividades a esta, la oficina de Secretaria Técnica puede contar con servidores de apoyo; sus funciones radican en precalificar y documentar en todas las etapas del procedimiento, asistiendo a las autoridades en todo momento; si se diera el caso que el secretario técnico es denunciado o procesado, se asignara un secretario técnico suplente.

Fase Instructora

Para Morón (2017) la fase instructora comprende practicar de oficio toda la evidencia que sea necesaria, para llegar a la verdad material del caso, la autoridad instructora del procedimiento se encarga de elaborar un informe final de instrucción, el documento debe contener la conducta ilícita, la norma presuntamente vulnerada y la sanción propuesta (497).

En tanto en la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, se describe a la etapa instructora del procedimiento administrativo disciplinario, como aquella fase que comprende la presentación de descargos del administrado en un plazo de cinco días hábiles, no obstante a

ello el administrado tiene derecho a una solicitud de prórroga al órgano instructor, dicha autoridad se encargara de evaluar el pedido de aplazamiento para la emisión de descargos en un plazo de 2 días hábiles, pasado ese tiempo sin pronunciamiento del órgano instructor opera el silencio administrativo positivo a favor del administrado que le concede un plazo adicional a 5 días, contados al día siguiente del fenecimiento del plazo inicial.

En la opinión de Retamozo (2015) la fase instructiva del procedimiento sancionador termina con la realización y notificación de un informe, en el cual se determina la existencia de la responsabilidad atribuida al administrado y la recomendación de la posible sanción a imponer al agente infractor (p.169).

Bajo la anterior premisa, es preciso señalar que en la práctica diaria de la facultad disciplinaria de las entidades públicas, las autoridades de la fase instructora no realizan tal función, en tanto cuentan con la colaboración de una secretaria técnica que realiza toda la documentación del procedimiento disciplinario, estando habilitados las autoridades de suscribir los mismos.

Fase Sancionadora

Para Morón (2017) la fase sancionadora consiste en la decisión más importante, el cual determina la sanción a imponer de la conducta ilícita del administrado; un aspecto relevante en esta etapa se sitúa en la motivación de la resolución final, la misma que debe prever la actuación probatoria, la consolidación de los hechos y el sustento jurídico para evitar nulidades futuras (497).

En tanto en la Directiva 02 del año 2015, que desarrolla la Ley y el reglamento general de SERVIR, describe a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, como la etapa que compromete la realización del informe oral, el cual es un derecho opcional del administrado, el cual debe ser solicitado ante el órgano sancionador para la fijación del día y la hora en un intervalo de tres días hábiles que se contarán a partir del día siguiente de la notificación; de ahí que dicha facultad del administrado puede ser realizada por medio de un abogado o la presencia del mismo implicado.

El órgano sancionador cuenta con un plazo de diez días para emitir pronunciamiento final, prorrogable por un periodo igual, el cual debe ser justificado, en esta etapa también se realiza

el registro de las sanciones en el legajo del trabajador y su oficialización, el cual se materializa con la comunicación al administrado de la sanción.

Estructura del Procedimiento Administrativo Disciplinario

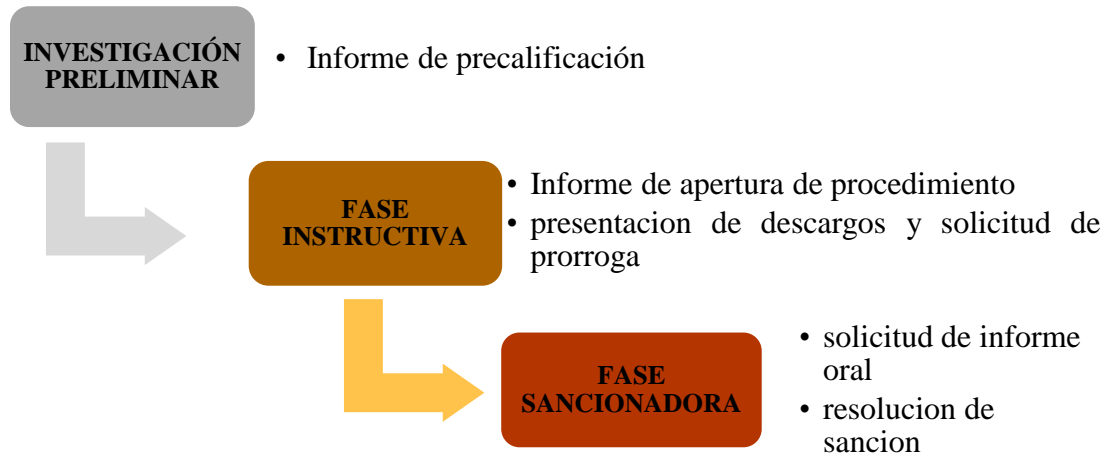


Figura 1. La estructura del PAD se divide en dos etapas; instructiva y sancionadora.

Autoridades administrativas del procedimiento disciplinario

En el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, se encuentra regulado de manera expresa quienes son las autoridades que llevan a cabo el procedimiento disciplinario, teniendo como participantes:

Al jefe inmediato del servidor implicado

Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos

El representante de la institución pública

El Tribunal del Servicio Civil.

Mediante informe técnico legal N° 091-2016, SERVIR se pronuncia respecto a las autoridades disciplinarias, señalando que respecto a la máxima autoridad de las instituciones del Estado, se entenderá para el caso de la normativa administrativa de la gestión de Recursos Humanos, como titular de la entidad a su más alta autoridad en el ámbito administrativo,

situándose dicha competencia para efectos de los gobiernos regionales, en su gerente general.

De igual manera, en el artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se ha establecido la competencia de las autoridades administrativas por instancias, para lo cual se ejemplificara en la siguiente tabla:

Tabla 2. *Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

Sanción	Primera Instancia			Segunda Instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la Sanción	
Amonestación Escrita	Jefe inmediato del presunto implicado	Jefe inmediato del presunto implicado	Director de la oficina de Recursos Humanos	Director de la oficina de Recursos Humanos
Suspensión	Jefe inmediato del presunto implicado	Director de la oficina de Recursos Humanos	Director de la oficina de Recursos Humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Director de la oficina de Recursos Humanos	Titular de la institución pública.	Titular de la institución pública.	Tribunal del Servicio Civil

Fuente: Informe Técnico N° 091-2015-SERVIR

De otro lado en el numeral 9 de la Directiva 002-2015-SERVIR, se ha establecido que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se determinan según la jerarquía establecida en los instrumentos de gestión de las instituciones públicas.

Siguiendo la línea trazada, se considera absurda que los parámetros utilizados para la elección de las autoridades administrativas se deriven de los instrumentos de gestión de las entidades, sugiriendo que para las mismas se debería seguir un patrón idóneo.

En tanto en el Informe Técnico legal N° 784 del año 2015, SERVIR, se dispuso que el ejercicio del poder sancionador le corresponde a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, a quienes se les ha facultado de tales atribuciones por Ley o reglamento, sin poder delegar tales facultades, su inobservancia implica vulneración al debido procedimiento.

De la revisión de los argumentos antes expuestos se puede deducir que en la separación de autoridades que regula la Ley del Servicio Civil no se ha previsto la especialización, teniendo solo como órgano especializado al Tribunal del Servicio Civil quien actúa en segunda instancia; mientras tanto en la primera se deja todo el procedimiento a mando del órgano de apoyo, situación que amerita ser modificada.

Principios limitadores del poder sancionador del estado

En la opinión de Vargas (2008) la importancia de los principios de la potestad sancionadora radica en “[...] respetar en todas las etapas del procedimiento los derechos [...] de las personas, de forma tal que estos no resulten lacerados por acciones arbitrarias de las autoridades administrativas [...] el verdadero significado de los principios sancionadores [...] es fundamental para respaldar el desarrollo del procedimiento ajustado a derecho” (párr. 3 y 4).

De lo expuesto por la autora, podemos recalcar que la razón de ser de los principios surge de la necesaria custodia de los derechos de los administrados frente al ius puniendi del Estado, para que no se vean afectados por el accionar arbitrario del Estado.

Para Morón en el ámbito del poder sancionador del Estado se identifican:

[...] los principios esenciales como el de tipicidad, legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, irretroactividad y retroactividad favorable, continuidad de infracciones, causalidad, presunción de licitud, y non bis in ídem. Todos estos principios cumplen una triple función sancionadora: la fundante [...] la interpretativa [...] y la integradora (2005, párr. 7).

En palabras de Rojas (2011) los principios se definen como “[...] pilares para orientar los procedimientos. La inobservancia puede acarrear la nulidad de lo actuado” (párr. 29).

Siguiendo la línea trazada, en el artículo 92 del reglamento general de la Ley del Servicio Civil, se advierte que los principios de la facultad sancionadora del Estado se establecen en la Ley de procedimiento administrativo general, en adelante la Ley N° 27444; sin embargo a raíz de su modificatoria con el Decreto Legislativo N° 1272, se agregó a la lista de principios uno de trascendencia, nos referimos al principio de culpabilidad, teniendo como resultado ahora 11 principios que limitan la práctica diaria del poder sancionador de la Administración Pública, los cuales desarrollaremos a continuación:

Legalidad

El principio de Legalidad se entiende como aquella regla de reserva legal de competencia, que irradia en dos sentidos en la potestad sancionadora, en principio sirve de regla para el límite del dominio de poderío de las entidades del Estado y segundo como derecho de los administrados de identificar las sanciones que le son aplicables por incurrir en faltas en el ejercicio de sus funciones; en ese sentido es comprensible que la práctica del poder sancionador del Estado solo puede ser abordada con normas con rango de Ley (Morón, 2005, párr. 9).

Del párrafo precedente, se desprende un doble rol que cumple el principio de legalidad, el primero sugiere que ninguna autoridad administrativa, puede atribuirse competencia sancionadora, sin que una norma con carácter de Ley no le atribuya la misma. Asimismo condiciona el hecho, que solo una norma con rango de ley puede establecer consecuencias jurídicas por faltas cometidas por los servidores públicos.

En la opinión del jurista Tirado (2013) sostiene que el principio de legalidad además de ser una garantía para los administrados, este principio está sujeto a la condición que se prohíba la aplicación de sanciones, que no estén respaldadas en un marco normativo, de igual manera este principio está limitado al seguimiento del procedimiento solo por normas con rango de Ley (p. 251).

Siguiendo la línea trazada, Morón argumenta respecto al principio de legalidad:

Se trata de una regla de reserva de límite de dominio de poder, que abarca dos aspectos en el poder sancionador de la administración, la primera se trata respecto a la delegación de la competencia sancionadora a determinada entidad y segundo la determinación del castigo o sanción si fuera el caso a aplicar a los presuntos infractores del ordenamiento jurídico administrativo. Así mismo los dos aspectos que contiene el principio de legalidad solo pueden ser aplicados mediante norma con rango de Ley, quedando vedado la norma tipo reglamentaria (2006, p.4).

En relación al párrafo precedente se deduce que ninguna autoridad puede atribuirse competencia sobre determinado asunto, si la Ley no lo ha facultado para tal efecto

Mediante Resolución N° 002 del año 2017, emitida por el Tribunal de SERVIR, Primera Sala, argumenta en relación al principio de legalidad, que este precepto impide que la autoridad pueda aplicar una sanción o atribuir responsabilidad, si es que no está previamente determinado por Ley; de igual manera sostiene que el principio en mención impone tres exigencias, la primera consta de la existencia de un marco legal que tenga carácter de Ley, que esta Ley sea anterior a la comisión de las faltas y que el precepto legal determine la sanción o responsabilidad antes de atribuir al administrado.

Bajo las premisas antes manifiestas por el autor, es preciso tener en cuenta que no obstante de las pautas que exige, también contiene una doble garantía, una material, la cual consiste en la predeterminación por Ley de las sanciones y la segunda de carácter formal, la cual compromete la exigencia de una norma con carácter de Ley.

Debido Procedimiento

Para el autor Ariza, el principio del debido procedimiento se define como:

[...] principio de carácter constitucional [...] de carácter absoluto condicionado [...] tiene dos expresiones fundamentales. Una [...] implica respetar las formas procesales establecidas, y una de carácter sustancial, según la cual [se subsumen] al debido proceso [...] otra serie de principios de suma importancia, como por ejemplo el principio de imparcialidad. (2012, p. 62).

Del párrafo que antecede, se infiere que para el autor el principio del debido procedimiento no solo implica el cumplimiento de reglas procesales pres establecidos, sino que también

entiende que dentro del principio del debido procedimiento se subsumen otros de trascendental importancia.

Desde esa perspectiva también coincidimos que dentro del principio del debido procedimiento, se encuentran otros que son su complemento, entre ellos tenemos al principio de imparcialidad, culpabilidad, el cual ha tomado gran importancia con la rectificación de la Ley de Procedimiento Administrativo General, señalándose que para sus efectos es necesario que en los informes se determine el grado de intencionalidad o culpabilidad del agente infractor, de igual manera la presunción de licitud, el cual garantiza que el administrado no sea señalado como responsable de los hechos que se le imputan sin previa corroboración del mismo mediante pruebas que las autoridades hayan recabado y que lo acrediten y señalen como responsable.

Por otro lado, en opinión del Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución N° 1699 del año 2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, se dispuso que las entidades del Estado deben dar cumplimiento al ordenamiento jurídico y seguir los procedimientos establecidos, de lo contrario se estaría vulnerando el debido procedimiento.

En ese sentido es comprensible que el debido procedimiento en la potestad sancionadora juega un rol importante dado que su aplicación limita la práctica diaria del poder sancionador de las autoridades facultadas en representación de la Administración Pública, velando para que los administrados inmersos en un procedimiento administrativo sancionador (PAS) o procedimiento administrativo disciplinario (PAD) ostenten de garantías mínimas para salvaguardar sus derechos constitucionales.

Un aspecto importante en el debido procedimiento es comprender que su aplicación va más allá del ámbito jurisdiccional, aplicándose por ende en el poder sancionador del Estado a efectos que los administrados puedan defenderse ante cualquier tipo de procedimiento en su contra.

Así mismo, el acoplamiento del debido procedimiento en el marco normativo sancionador, implica que no es posible la producción de sanciones sin un previo procedimiento, donde participe el administrado; en otras palabras el principio del debido procedimiento cumple un rol garantista para el administrado; el debido procedimiento de igual manera comprende tres

grandes aspectos: derecho a declarar los argumentos, a proponer y crear pruebas y a obtener una decisión motivada y sustentada en derecho (Morón, 2006, p. 17).

Siguiendo el mismo orden de ideas, más allá de las garantías que resguarda el principio del debido procedimiento, este a su vez contempla el derecho del administrado, de saber quién lo va a investigar, el desdoblamiento de los órganos de instrucción y decisión, la separación de estas fases en el derecho administrativo, asume importancia, en medida que prevé el ejercicio del procedimiento sin que medie por alguna razón la imparcialidad.

En relación al principio del debido procedimiento, se advierte que este actúa como una garantía formal para el administrado, entendiéndose de tal manera porque debe cumplirse previo a cualquier decisión todas las fases del procedimiento, en el ámbito material, el debido procedimiento proporciona al administrado defender sus derechos (Rojas, 2011, p. 184).

Razonabilidad

El principio de razonabilidad, tiene como finalidad que las autoridades del procedimiento prevean que ante la comisión de alguna falta administrativa, esa conducta infractora no resulte más favorable para el infractor, que cumplir con el ordenamiento jurídico administrativo, en esa medida el principio de razonabilidad tiene como finalidad esencial desincentivar la comisión de faltas disciplinarias y en cuanto a las autoridades, los incentiva a valorar y respetar la determinación de sanciones (Tirado, 2013, p. 152).

Mediante Resolución N° 12 del año 2014, el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República, definió al principio de razonabilidad, como aquel que abarca el sentido de proporcionalidad y la facultad de enfrentar la arbitrariedad por medio de la razón, el principio de razonabilidad es comprendido como una exigencia en la determinación de los sujetos, hechos y las circunstancias; su naturaleza jurídica se sustenta en que los sucesos ilícitos cometidos por el administrado, sean demostrados utilizando el razonamiento.

Es a través de esta técnica de la razonabilidad, que se puede identificar si una determinada actuación es la más adecuada o idónea para conseguir su finalidad, el cual consiste en la disuasión de conductas contrarias al ordenamiento jurídico administrativo.

Para definir a la razonabilidad, Napuri señala al respecto:

[...] este principio se manifiesta como un elemento directriz a ejercer la facultad sancionadora del Estado con proporcionalidad en cuanto a las medidas correctivas destinadas a los administrados; este principio se justifica en la previsión y disuasión de la conducta de los trabajadores públicos; es decir evitar que la sanción resulte más beneficioso al infractor que dar cumplimiento al marco normativo al que se encuentra sujeto por sus funciones (2017, p.45).

En virtud a esta perspectiva, se colige que la razonabilidad en el procedimiento disciplinario juega un papel mediador entre la sanción a imponer y la conducta infractora del trabajador público; en esa medida las autoridades disciplinarias representantes de cada institución o entidad pública tienen el deber de estudiar cada caso y prever no solo la sanción a imponer sino también el respeto de los derechos del administrado.

Tipicidad

Por medio del informe legal de SERVIR, Informe Técnico N° 1459 del año 2016, se describe al principio de tipicidad como aquella manifestación del principio de legalidad, en relación a los márgenes que se imponen a las autoridades con el fin de que el marco normativo, que contiene las faltas y sanciones estén redactadas de manera precisa, que permita a cualquier administrado con conocimientos básicos comprender la Ley.

En esa misma línea de ideas, mediante Resolución N° 1823 del año 2017, expedido por el Tribunal del Servicio Civil, se dispuso que el principio de tipicidad constituye un límite al poder sancionador de la Administración Pública, el cual establece que se debe precisar que conducta configura como falta administrativa y esta exigencia obliga a las autoridades a indicar de manera expresa previo procedimiento o acto de resolución, la norma que se ha incumplido y que se subsume con la conducta ilícita.

En relación a los fundamentos antes expuestos por SERVIR, se deduce que el principio de tipicidad exige a la Administración Pública, en la práctica de su facultad sancionadora, identificar el soporte legal de las sanciones en las resoluciones de sanción, lo que obliga a la administración a no salirse fuera de la esfera jurídica sancionadora y de este modo asegurar que las autoridades realicen un análisis por cada caso, señalando la norma que determina la

falta y motivando porque los hechos se constituyen como faltas disciplinarias y porque le corresponde determinada sanción.

Para definir el principio de tipicidad, Tirado sostiene al respecto:

En tanto en el ámbito de aplicación del principio de tipicidad, se establece como regla condicionante la interpretación del marco normativo sancionador y se traduce en un rol garantista del administrado, en tanto condiciona que la conducta ilícita cometida por el infractor debe estar especificada en la norma, no obstante si bien esta previsión resulta interesante, en la práctica resulta muy difícil adecuar las conductas de manera detallada en la norma [...] por este motivo es necesario la regulación de tipos de infracciones de manera abstracta o indirecta [...] a fin de poder predecir con suficiente certeza la conducta y el tipo de sanción a imponer (2014,p. 510).

Irretroactividad

El principio de irretroactividad guarda similitud con la retroactividad favorable o benigna, en virtud del cual se dispone a aplicar al momento de calificar la conducta ilícita, la norma que resulta más favorable en ese momento al administrado; es así que el principio de irretroactividad en el procedimiento sancionador disciplinario, elimina la norma menos beneficiosa para el administrado y su aplicación se fundamenta en la proporcionalidad predispuesta en la aplicación de sanciones con relación a la conducta ilícita, que puede ser percibida menos grave posterior a su comisión (Baca, 2016, p. 29).

Para Nuño y Puerta, la retroactividad favorable consiste en:

Dotar de garantías al administrado, en tanto no está permitido revisar sanciones que han quedado firmes y se establece aplicar la norma más favorable al momento de resolver las conductas ilícitas, de otro lado según la jurisprudencia, si es posible de aplicar a sentencias que han sido dictadas, pero aún no han quedado firmes (2016, párr. 54).

En este punto, resulta necesario precisar el ámbito de aplicación, en el sentido que no solo se prevé la aplicación de la norma más favorable en la conducta ilícita administrativa, sino que además garantiza que el administrado no vuelva a ser expuesto a un nuevo procedimiento, si su caso ha quedado cerrado.

Mediante informe legal técnico N° 258 del año 2017, SERVIR, precisa que en el principio de irretroactividad, las disposiciones sancionadoras producen un efecto retroactivo al momento de sancionar a los administrados, beneficiando al presunto infractor en la tipificación del ilícito administrativo cometido y respecto a los plazos de prescripción aplicables a él, puesto que se le aplicara el plazo de prescripción que más lo favorezca.

Concurso de faltas o infracciones administrativas

En el numeral 6 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento General, se define al concurso de infracciones como aquella conducta ilícita que califica en varias infracciones administrativas y en esa circunstancia se aplicara al implicado la sanción de mayor gravosidad.

En tanto para Morón (2017) señala que el principio sancionador de concurso de infracciones a diferencia que el de non bis in ídem, en el que se aborda distintas competencias sobre un mismo hecho ilícito, en el concurso de infracciones, la situación versa en que, en un mismo marco normativo la conducta ilícita califica como más de una falta o infracción; así mismo la alternativa de solución que plantea la norma para estos casos es la absorción de los tipos de infracciones al hecho ilícito por el de mayor gravedad y es en este punto que el autor hace énfasis en que la norma no dice que se aplique la infracción con mayor sanción, sino la de mayor gravosidad.

Para Cabrera y Jiménez, el principio de concurso de infracciones se justifica de la siguiente manera:

El poder sancionador de la Administración Pública se ratifica por la acción o abstención de una conducta y/o actividad que califica como una falta o infracción de carácter administrativo, según lo regulado por el principio de legalidad; no obstante se suscitan circunstancias tales como el mismo agente infractor por la comisión de una conducta ilícita vulnera varios dispositivos legales; en el marco de esta situación lo más lógico sería aplicar indistintas sanciones por cada tipo infractor; sin embargo al estar sometido ius puniendi del Estado por los principios de la potestad sancionadora, se ha establecido que para estos caso sea de aplicación al agente infractor, la infracción de mayor gravedad (2009, p.3).

Continuación de infracciones

En el numeral 7 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, se regula al principio de continuación de infracciones y al respecto señala que para identificar la continuación de una infracción se requiere en principio determinar el origen de la sanción impuesta al administrado, en la que el mismo incurra de manera continuada, de igual manera es necesario el transcurso de un plazo no menor a treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de la última sanción impuesta y de solicitar al administrado que demuestre que la infracción durante ese lapso de tiempo ha cesado.

Así mismo el precepto legal antes citado, establece que las entidades no podrán asignar una posible continuación de la sanción en determinados casos:

- Cuando el administrado haya impugnado dentro de los plazos establecidos la última sanción impuesta en su contra.
- Cuando el recurso que interpuso el administrado no recae sobre acto consentido.
- Cuando el comportamiento ilícito que dispuso la aplicación de la sanción originaria al administrado, haya deteriorado su naturaleza como infracción a causa de alguna modificación en el marco normativo, sin contar con la aplicación del principio de irretroactividad.

Para Morón el tratamiento del principio de continuación de infracciones está orientado a la protección del administrado, a la prevención de que no se abran distintos expedientes administrativos en contra del administrado por una infracción única, es por esa razón que a la Administración Pública se le prohíbe de iniciar un procedimiento nuevo hasta que quede firme la resolución del primer procedimiento (2017, p.434).

En ese sentido, es comprensible la finalidad del principio de continuidad de infracciones, el cual busca proteger al administrado de un múltiple procedimiento en su contra, sin antes corroborar que haya quedado firme la resolución de sanción por la infracción de origen.

Causalidad

En el numeral 8 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, se define al principio de causalidad como aquel instrumento que sirve para determinar al agente infractor y por ende atribuirle responsabilidad administrativa.

“El principio de causalidad se caracteriza por actuar como elemento restrictivo a la facultad sancionadora del Estado, de manera que contempla el deber de identificar al agente antes de sancionarlo” (Sandoval, 2009, párr. 13).

Morón define al principio de causalidad

Como aquella situación [...] en la que se exige la identificación del agente o servidor inculpado que cometió la conducta ilícita, la cual califica como infracción administrativa, bajo ese contexto el principio de causalidad prevé, que a un presunto implicado no se le atribuya hechos ajenos, sino los propios (2017, p. 436).

En la opinión de Retamozo (2015) la causalidad en la práctica del poder disciplinario del Estado se sustenta en la debida identificación del agente infractor; es decir las autoridades tienen el deber de verificar al responsable de la conducta ilícita en virtud del principio de legalidad (p.57).

Presunción de Licitud

En el numeral nueve del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, se describe al principio de presunción de licitud como aquella garantía del administrado, que lo libera de calificarlo como culpable, sin haber pruebas de por medio que lo señalen como responsable.

El principio de presunción de licitud o inocencia tiene como finalidad evitar que una persona inocente sea sancionada, este principio se sustenta en el derecho de dignidad de la persona, el principio se justifica en que el administrado debe ser tratado acorde a sus actos o decisiones, ello en virtud que en un procedimiento sancionador el administrado puede ser privado de derechos fundamentales (Higa, 2013, p. 115).

Cabrera y Jiménez sostienen respecto a la presunción de inocencia:

Es una garantía del poder sancionador de la Administración Pública, no obstante en el derecho administrativo no puede denominarse presunción de inocencia, sino licitud, de otro lado si durante el procedimiento sancionador, no se cuenta con suficiente elementos de convicción las autoridades administrativas están en la obligación de absolver al administrado (2009, p.4).

Tomando en cuenta, los argumentos antes expuestos, se deduce respecto al principio de presunción de licitud, la obligación de la administración por corroborar la responsabilidad

del administrado, ello en razón a su facultad de investigación como autoridades en el procedimiento sin contar, que en el derecho sancionador es la administración en quien recae la facultad de probar.

De otro lado, tenemos a Sandoval (2009) quien define al principio de presunción de licitud como aquella garantía constitucional que posee el administrado y que lo protege de ser sancionado sin que antes la administración demuestre su responsabilidad por medio de pruebas (párr. 16).

Mediante Sentencia del Tribunal Constitucional, con expediente 02192-2004-AA/TC, se señaló que en materia sancionadora el principio de presunción de inocencia, se denomina presunción de licitud, determinando su vulneración en el acto de exigir al administrado que demuestre su inocencia.

En la opinión de Napuri (2017) la presunción de licitud se deriva del voto de confianza que brinda la administración al sujeto presuntamente infractor; siempre y cuando las autoridades disciplinarias tengan pruebas fehacientes que determinen la culpabilidad del administrado (p. 50).

Principio de Culpabilidad

El principio de culpabilidad se encuentra regulado en el numeral diez del artículo 246, del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, en donde se establece que el mismo, obedece a la naturaleza de la responsabilidad administrativa, es decir si se utiliza el criterio de objetividad o subjetividad para determinar la responsabilidad de los agentes.

En la opinión de los autores Ruiz y Valdivieso, describen al principio de culpabilidad en el ámbito administrativo como:

Aquella situación en donde no se puede aplicar sanción alguna si su conducta no lo acusa como como tal, de otro lado este principio obliga a las autoridades del procedimiento administrativo sancionador que las sanciones a imponer a los servidores, se justifiquen en la conducta ilícita, si esta fue realizada a título de dolo o culpa, este precepto resulta más sencillo en el derecho penal, en razón de que están tipificadas las sanciones a imponer a título de dolo o culpa (2015, p. 384).

Mediante la sentencia del Tribunal Constitucional con Expediente N° 1873 del año 2009, se dispuso respecto al principio de culpabilidad, que este predispone que la conducta reprochable debe ser incriminada calificándose el nivel de intencionalidad en que haya incurrido el administrado, distinto a la responsabilidad objetiva que supone la aplicación de sanción siempre y cuando la conducta ilícita y su consecuencia estén previstas en el marco normativo; en el derecho penal la aplicación de este principio resulta más sencillo, ello debido a la tipificación de sanciones a aplicar a título de dolo o culpa.

Non bis in idem

Este principio, regulado en el numeral 11 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, argumenta que bajo este precepto la administración no debe imponer de manera simultánea una pena y una sanción administrativa por la misma conducta ilícita, cuando se identifique el mismo sujeto, hecho y fundamento.

Lizárraga señala respecto del principio del non bis in ídem:

Contiene tres condiciones para corroborar su transgresión [...] primero se debe tratar de un mismo sujeto; segundo el caso debe tratar del mismo hecho ilícito y finalmente ambos casos deben contener el mismo fundamento. En ese sentido el principio abarca tres connotaciones: identidad de sujeto, el cual se define como una garantía para el administrado, señalándose que debe identificarse que se trata de una misma persona; identidad de hecho, el cual se refiere a un hecho ilícito y no respecto a la calificación jurídica de la conducta y la identidad de fundamentos, que exige que los fundamentos sean distintos según el marco normativo que lo sustente (2012, p.6).

El principio del non bis in ídem tiene una doble connotación, el cual se materializa en la prohibición de la administración por castigar en partida doble al administrado y de someterlo a un nuevo procedimiento, siempre y cuando se identifique los tres supuestos que respaldan al principio del non bis in ídem; caso contrario, cuando se sanciona dos veces a la misma persona por el mismo hecho pero con la intención de proteger distintos bienes jurídicos, no se configura el non bis in idem (Boyer, 2008, p. 324).

Mediante acuerdo plenario N° 01 del año 2013-CG/TSRA, el Tribunal Superior de responsabilidades administrativas, dispuso que ante situaciones de concurrencia de responsabilidades, es decir disciplinaria y administrativa funcional, con coincidencia de

personas y hechos; no opera el principio del non bis in ídem, siempre y cuando el fundamento en ambas responsabilidades sea distintos y por tanto dentro del procedimiento administrativo sancionador o disciplinario, se justifica y fundamenta la atribución de sanciones.

De otro lado con Informe Técnico legal N° 290 del año 2016, SERVIR-GPGSC, se dispuso que el principio de no doble imposición, referido a la prohibición de la Administración Pública de sancionar por partida doble al administrado, se origina cuando las sanciones impuestas a un mismo administrado por la realización de una conducta ilícita, coincidan en una infracción o falta por un mismo bien jurídico protegido.

Por lo antes señalado tanto por la autoridad del procedimiento sancionador y del procedimiento disciplinario podemos deducir que el principio de no doble imposición o non bis in ídem, se encuentra inmerso en el principio del debido procedimiento, ello en razón que actúa como garantía del administrado para no ser sancionado dos veces por un mismo hecho, de igual manera este principio implica tres condiciones para saber si nos encontramos ante su presencia; estas condiciones o supuestos tratan acerca de la identificación de una misma persona sea física o jurídica, la identificación de un mismo hecho punible y por último la semejanza en el fundamento o sustento jurídico del caso.

Plazos en el procedimiento administrativo disciplinario sujetos a prescripción

El régimen disciplinario de la Ley SERVIR ha dispuesto que la duración del procedimiento disciplinario es de un año, no obstante la norma señala que determinado periodo se contabiliza desde el inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción y no abarca el plazo de investigación y posterior desistimiento de la apertura del procedimiento.

En la opinión de Baca, define a la prescripción:

[...] la figura de la prescripción es de carácter público, en tanto impide el ejercicio tardío de la facultad sancionadora, y la misma debe declararse de oficio, es decir por la propia autoridad [...] se trata de una herramienta disuasiva, por lo tanto, ante cualquier cambio inesperado en las pautas de prescripción que sea más favorable para el infractor le será aplicado al servidor inculcado, en relación a la retroactividad más favorable de los preceptos sancionadores (2011, párr. 18).

De lo expuesto, se deduce que el autor entiende a la figura de la prescripción como facultad del Estado y que su existencia se justifica en la protección a los administrados frente a la inactividad punitiva del Estado.

En el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, se establece que la competencia para dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios se agota a los tres años, el cual se contabiliza a partir que el servidor presuntamente culpable haya cometido la falta y un año a partir de que el jefe de Recursos Humanos haya tenido conocimiento de la infracción. Así mismo en su segundo párrafo nos indica que las autoridades deberán resolver en un lapso de tiempo no mayor a treinta días hábiles y de ser el caso, por la complejidad del mismo, podrá extenderse el tiempo hasta un año.

En ese orden de ideas, coincidimos en que la Ley del Servicio Civil, ha establecido un patrón de reglas, anteponiendo plazos para la acción de las entidades del Estado en el ejercicio de su facultad sancionadora; sin embargo el 20 de enero del año 2017, dispuso en uno de sus informes legales que por la comisión de faltas cometidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el termino del tiempo de prescripción sería de tres años de haber tomado conocimiento la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Esta situación ocasiono confusión en los actores del procedimiento administrativo disciplinario, contando con ingenuidad con una extensión de plazo para empezar con las investigaciones de los expedientes; poco después con la transformación de la Ley General de Procedimiento Administrativo General, se determinó que se tomaría en cuenta, en adelante el principio de irretroactividad en los procedimientos sancionadores y ante ello, tomo de sorpresa a los actores del procedimiento administrativo disciplinario, ocasionando la prescripción de la competencia de la Administración Pública para resolver las faltas cometidas por los servidores públicos.

Naturaleza Jurídica de la Prescripción

En la actualidad podemos decir que la naturaleza jurídica de la prescripción es de carácter sustantivo, ello en razón a que la figura de la prescripción supone la renuncia de la Administración Pública de castigar, es decir implica la renuncia a su ius puniendi por el transcurso del factor tiempo, cuya consecuencia jurídica consiste en que la misma

Administración extinga la responsabilidad de la conducta infractora de los servidores y de por extinguido su derecho de acción (Zegarra, 2010, párr. 4).

Tipos de prescripción

SERVIR, por medio del Informe Técnico legal N° 1104 del año 2016-SERVIR/GPGSC, señala que en el marco legal de la Ley del Servicio Civil, se prevé dos plazos de prescripción, el primero que hace alusión al plazo que se tiene para dar inicio al PAD, referente al transcurso de tiempo desde la comisión de la falta, el cual no puede exceder de los tres años y la toma de conocimiento del expediente administrativo por el jefe de recursos humanos o autoridad competente; en cambio en la prescripción del procedimiento, se tiene en cuenta el transcurso del plazo entre el inicio y el acto de sanción, que no puede exceder de un año.

Huamán sostiene respecto a los plazos de prescripción del procedimiento:

De manera adyacente al plazo ordinario de prescripción se encuentra incluido un periodo de aplazamiento supeditado a la complejidad del caso de índole disciplinario, bajo esta perspectiva se sustenta el plazo de un año de duración para la apertura y resolución de sanción del procedimiento disciplinario [...] es decir que el periodo de un año determina un tiempo aplazado al original, que prevé el tiempo de treinta días hábiles para el desarrollo del procedimiento y de otro lado se tiene al periodo de prescripción de los ex servidores del Estado, a quienes se les suministra un lapso de tiempo indistinto a los tres años de la realización de la infracción o a un año de que las autoridades competentes tengan conocimiento del mismo; para ellos se ha previsto un periodo de dos años, cuya contabilidad se ha sugerido a partir que la institución haya tomado conocimiento, calificándose como imprecisa la obligación de la toma de conocimiento del hecho ilícito (2016,p. 905).

En la misma línea de apreciación del autor, se advierte que no obstante a la diversidad de plazos sujetos al procedimiento, conforme a la situación de los servidores y la toma de conocimiento de la conducta, las autoridades administrativas y la secretaria técnica no respetan el debido cumplimiento de los plazos. Así tenemos que el plazo ordinario que dispone las autoridades para resolver se dilatan sin mediar justificación alguna, a consecuencia de que la norma no ha previsto una condición coercitiva para que las autoridades se sujeten a su cumplimiento irrestricto.

En ese orden de ideas mediante Casación Laboral N° 7145 del año 2014, se dispuso que la razonabilidad está vinculada a la justicia y es una herramienta para salvaguardar la arbitrariedad en el proceder de las autoridades administrativas, exigiendo a que sus decisiones respondan al respeto de las garantías constitucionales de los administrados procesados.

De igual manera el precepto normativo ha desprovisto quien es la autoridad u órgano encargado de conocer los ilícitos de los ex servidores para contabilizar el periodo de prescripción. En ese sentido podemos inferir que un ordenamiento no es eficaz por la diversidad de situaciones que comprenda, lo importante es la descripción clara de ellas.

Finalmente resulta conveniente ilustrar el desarrollo de los plazos de vencimiento para cada caso disciplinario o servidor en particular:

Tabla 3. *Determinación del periodo de prescripción en el procedimiento disciplinario*

Empleo del periodo de prescripción en la determinación de la responsabilidad disciplinaria en virtud a la Ley SERVIR.					
Según la condición del sujeto	Clases de prescripción	Tiempo	Contabilidad	Condición	
Servidor y funcionario del Estado	Ordinaria	3 años	Realización de la falta.	Ninguna	
	Extraordinaria	De 30 días a un año	Conocimiento de la falta por RR.HH.	Que no se cumpla el plazo ordinario de 3 años y la complejidad del caso.	
Ex servidor y funcionario.	Singular	2 años	Conocimiento de la entidad pública.	Ninguna	

Fuente: Comentarios al Régimen Jurídico de la Ley del Servicio Civil, L. Huamán Ordoñez

Caducidad del procedimiento sancionador

En la opinión de Morón, describe a la caducidad dentro del procedimiento sancionador como:

[...] aquella garantía del administrado, que exige a la administración resolver en un plazo razonable, en el supuesto que la Administración Pública haya previsto investigaciones o aperturado procedimiento sancionador al administrado, este precepto se relaciona con el principio del debido procedimiento, en medida que una prolongación injustificada de actos en el procedimiento estaría transgrediendo el derecho a un debido procedimiento (p. 524).

En esa misma línea de idea del autor, se deduce que la caducidad se compone del derecho a que el administrado sea investigado y juzgado en un plazo razonable; la caducidad es entendida en el ámbito sancionador como un instrumento para evitar la dilación injustificada del procedimiento a consecuencia de la paralización de uno de sus trámites. En ese sentido la caducidad operara cuando transcurrido el plazo de la norma, la autoridad disciplinaria no haya actuado frente a la falta disciplinaria y en consecuencia la autoridad perderá competencia para la acción disciplinaria.

De igual manera es prescindible recalcar que en el marco del procedimiento administrativo disciplinario no se ha regulado la figura de la caducidad, es por ello que se sugiere que se incorpore esta figura al igual que el principio de celeridad en el margen del marco normativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, su reglamento general y su directiva, debido a que los plazos dispuestos en el sistema disciplinario son muy extensos y se suspenden, situación que involucra la dilación injustificada del procedimiento y de lo que se desprende la vulneración del debido procedimiento disciplinario al que tiene derecho los servidores procesados.

En tanto, para el autor doctrinario Huamán (2017) concibe a la figura de la caducidad como aquel tiempo perentorio, que se materializa en la extinción del periodo que ostenta las autoridades administrativas para resolver los ilícitos disciplinarios, pasado este tiempo sin que la autoridad se haya pronunciado, caduca el expediente disciplinario; no obstante señala que en el supuesto que el procedimiento haya caducado y la conducta no, se evaluara la posibilidad de iniciar nuevamente el procedimiento, en esa medida se comprende que la figura de la caducidad no interrumpe la prescripción (p. 1203).

Bajo las líneas precedentes resulta necesaria la diferencia entre la prescripción y la caducidad; así tenemos que ambas instituciones conllevan a un efecto extintivo de la actuación de las autoridades encargadas del procedimiento sancionador; no obstante la figura de la caducidad ha sido recientemente inmersa con la modificación de la Ley de Procedimiento Administrativo General, con el decreto legislativo N° 1272, en su artículo 257, de ahí tener en cuenta que aún no ha sido incorporado en el marco disciplinario de la Ley SERVIR y por tanto resulta ambicioso su análisis para estudiar su aplicación.

Tabla 4. *Diferencia entre Prescripción y Caducidad*

	Prescripción	Caducidad
Determinación	Ley general y especial	Ley general
Plazos	3 años y 30 días	9 meses
	4 años	
Computo	Por Ley Especial: 3 años desde la realización de la falta y 30 días de conocer la falta RR.HH y de ser el caso complejo se amplía a un año.	Contado desde la fecha de notificación de la incriminación de cargos al administrado.
	Por Ley General: 4 años desde la realización de la falta.	
Ampliación	Los 30 días se aplazan a un máximo de 1 año según la complejidad del caso	3 meses
Consecuencia	Archivo del expediente disciplinario y responsabilidad administrativa de la autoridad en quien prescribió el expediente.	Archivo del expediente sancionador.
Actuación	De oficio y de parte	De oficio y de parte
Suspensión	Con la apertura del procedimiento	No admite

Fuente: elaboración propia

De lo expuesto se sugiere que la figura de la caducidad sea incorporada en la Ley del Servicio Civil en virtud que a diferencia de la prescripción, su utilidad se sustenta en prever la razonabilidad del tiempo empleado en el trámite del procedimiento, el cual además no admite suspensión y solo es prorrogable mediante previa resolución motivada al vencimiento del plazo que contiene la caducidad.

De otro lado se advierte que mientras en la prescripción, juega un rol importante en la competencia de las autoridades para ejercer su facultad sancionadora; en la institución de la caducidad se prevé la agilidad de los actos o tramites en el procedimiento y por tanto salvaguarda el derecho al debido procedimiento del administrado y se sustenta en el empleo de plazos razonables y que el procedimiento no quede paralizado, en el caso por ejemplo de la suspensión del plazo de prescripción con el inicio de procedimiento disciplinario.

Por tanto podríamos decir que la figura de la caducidad se sustenta en la práctica del principio de inmediatez, el cual solo es factible cuando se prevé el plazo de trámite del procedimiento.

Legislación Comparada

España.- Real Decreto Legislativo 5/2015, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 5. *Plazos de prescripción.*

Ordenamiento disciplinario Español	Ordenamiento disciplinario peruano- Ley SERVIR.
Art. 97.- numeral 1. Las faltas disciplinarias muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos y las leves a los seis meses. Las sanciones aplicadas por infracciones muy graves prescriben a los tres años y las graves por dos y las infracciones leves al año. Numeral 2. El plazo de prescripción de	Art. 94.- La competencia para instaurar procedimientos disciplinarios decae a los tres años, contados a partir de la comisión de la falta y un año desde la toma de conocimiento por la oficina de RR.HH. La autoridad administrativa resuelve en un periodo de treinta días hábiles; si la

las faltas se contabilizan a partir de la comisión y de su cese, cuando fueran faltas continuadas; las sanciones desde la firmeza de la resolución.	complejidad amerita un tiempo adicional la autoridad deberá motivar el aplazamiento, teniendo en consideración que entre la instauración y la resolución de sanción no podrá transcurrir más de un año. En el caso de los ex servidores el plazo es de dos años contados a partir que la entidad tomo conocimiento de la perpetración de los hechos.
---	--

Fuente: elaboración propia

Como es de observarse a diferencia del sistema disciplinario de la Ley SEVIR, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de España, se precisa cuatro tiempos y cuatro modos para configurarse la prescripción. En ese sentido tenemos que mientras en la Ley del Servicio Civil se señala el tiempo de prescripción según la condición del servidor al momento de la comisión de la falta (servidor o ex servidor), en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público diferencian el plazo de prescripción a causa del grado de gravedad de las faltas y de las sanciones disciplinarias. De igual manera en cuanto a la contabilización del periodo de prescripción, mientras que la Ley del Servicio Civil toma en consideración la comisión y la toma de conocimiento de la falta disciplinaria por autoridad competente, en Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se toma en cuenta la comisión, el cese y la firmeza de la resolución de sanción.

Tabla.6. *Procedimiento sancionador*

Ordenamiento disciplinario Español	Ordenamiento disciplinario peruano- Ley SERVIR.
Art. 98.- Numeral 1. Para la imposición de sanción de falta leve, se llevara a cabo un procedimiento sumario, con audiencia si lo solicitara el interesado. Numeral 2. El procedimiento disciplinario se desarrollara atendiendo a los principios de eficacia,	Art. 93.- Numeral 93.2. Previo al pronunciamiento de las autoridades disciplinarias de primera instancia y luego de presentados los descargos, el administrado procesado puede hacer uso de

economía procesal y celeridad, con irrestricto respeto de las garantías del administrado procesado. Así mismo en el procedimiento se establece la separación de la fase instructora y sancionadora con órganos distintos.	su derecho de defensa por medio de un informe oral.
---	---

Fuente: elaboración propia

Del cuadro comparativo podemos observar que la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público regula en adición a la separación de autoridades instructora y decisora, a un procedimiento sumario, el cual procede para las faltas disciplinarias leves y en donde el administrado puede hacer uso de su derecho de defensa por medio de una audiencia. Así mismo el precepto estipula el irrestricto respeto de los principios de celeridad, economía procesal, eficacia y las garantías del administrado. A diferencia del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, que en su artículo 93, no hace referencia a la división de autoridades instructora y decisora; no obstante hace mención al derecho de un informe oral del administrado. Sin embargo el numeral 16 y 17 de la Directiva 002-2015 de SERVIR, expone las funciones y actos procedimentales en la fase instructora y sancionadora respectivamente.

Colombia.- Código Disciplinario Único, Ley 734

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 7. *Plazos de prescripción*

Ordenamiento disciplinario Colombiano	Ordenamiento disciplinario peruano- Ley SERVIR.
Capitulo Segundo, artículo 30.- prescripción de la acción disciplinaria, la acción disciplinaria caduca a los 5 años desde la comisión de la falta si no se ha aperturado procedimiento, la acción disciplinaria prescribe a los 5 años a partir	Art. 94.- La competencia para instaurar procedimientos disciplinarios decae a los tres años, contados a partir de la comisión de la falta y un año desde la toma de conocimiento por la oficina de RR.HH. La autoridad administrativa resuelve en un

<p>del auto de apertura de la acción disciplinaria.</p> <p>Capítulo Tercero, artículo 32.- prescripción de la sanción disciplinaria, la sanción disciplinaria prescribe a los 5 años, contados a partir de la ejecución del fallo.</p>	<p>periodo de treinta días hábiles; si la complejidad amerita un tiempo adicional la autoridad deberá motivar el aplazamiento, teniendo en consideración que entre la instauración y la resolución de sanción no podrá transcurrir más de un año. En el caso de los ex servidores el plazo es de dos años contados a partir que la entidad tomo conocimiento de la perpetración de los hechos.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Del cuadro comparativo podemos observar que el Código Disciplinario Único, a diferencia del régimen disciplinario de la Ley SERVIR regula dos momentos para la prescripción, primero para la acción disciplinaria y luego para la sanción disciplinaria; mientras que en la Ley SERVIR solo se regula la prescripción para la competencia disciplinaria de las autoridades administrativas. Del mismo modo el Código Disciplinario Único refiere en la norma la caducidad de la acción disciplinaria, mientras que el ordenamiento disciplinario de la Ley SERVIR no ha previsto en sus preceptos la regulación de dicha figura. Además pese a que los preceptos del Código Disciplinario Único referente a los plazos de prescripción no mencionen la condición de los servidores infractores del mismo modo como lo realiza el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, en el artículo 25 del Código Disciplinario Único se dispone que el régimen disciplinario es de aplicación para los servidores del Estado, aun cuando estén retirados del servicio.

1.2.1 Marco Histórico

Cortés (2015) sostiene que la reforma del Servicio Civil se origina normativamente en el año 2013 con la creación de la Ley, el cual establece un nuevo régimen que tiene como objetivo fundamental ser aquel instrumento que una a todos los regímenes laborales en uno solo y por lo tanto sea el único que se ejerza en el Estado; de igual manera a partir del año 2014 se creó las normas reglamentarias de la Ley y desde aquel momento se viene trabajando la implementación de la Ley (p.1).

Desde esa perspectiva podemos deducir que la Ley del Servicio Civil se creó por la necesidad de unificar los regímenes laborales y con ello promover la eficiencia y eficacia en las entidades del Estado, es así que luego de ser publicada la Ley en Julio del 2014, entro en vigencia en septiembre del 2014.

1.2.2 Marco Filosófico

Huamán (2016) sostiene que es necesaria la renovación legal de la Ley del Servicio Civil para adaptar el perfil del Secretario Técnico adecuando sus competencias; bajo esa perspectiva podría establecerse la obligatoriedad que el Secretario Técnico sea abogado, dado la magnitud de sus funciones. De otro lado argumenta que el tiempo que disponen las autoridades administrativas para perseguir las faltas administrativas no puede ser indefinido, de lo contrario quedaría quebrantado el principio de inmediatez (p. 890 y 902).

Compartimos la postura tomada por el autor, porque al igual que la presente investigación en su obra “Comentarios al Régimen Jurídico de la Ley del Servicio Civil”, tiene como finalidad advertir las ambigüedades de la Ley en el marco normativo disciplinario, el cual se sustenta en la transgresión al debido procedimiento, la postura del autor se asemeja al de la presente investigación, tanto así que deja a entrever su propuesta de aplicación del principio de inmediatez.

1.2.3 Marco Conceptual

En el presente trabajo de investigación se procederá a desarrollar los siguientes temas:

Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.- La responsabilidad administrativa disciplinaria versa sobre las conductas ilícitas cometidas por los servidores del Estado, el cual se demuestra por medio de un procedimiento administrativo disciplinario.

Responsabilidad Administrativa Funcional.- La responsabilidad administrativa funcional se diferencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria, en que no resulta relevante el vínculo o relación de los servidores infractores con la entidad, su determinación se realiza por medio de un procedimiento sancionador a cargo de la Contraloría General de la Republica.

Régimen Disciplinario.- Alude a la relación existente entre empleado público y la entidad, se define como aquel conjunto de normas y procedimiento que se aplica a los servidores por la comisión de una falta administrativa.

Procedimiento Administrativo Disciplinario.- Se define como aquel conjunto de etapas procedimentales que tienen como objetivo determinar la responsabilidad del administrado y aplicar la medida correctiva adecuada, el procedimiento disciplinario consta de dos etapas, instructora y sancionadora; de otro lado la secretaria técnica antepone su colaboración en todo el procedimiento.

Prescripción.- La prescripción es un precepto legal, que actúa como garantía a favor del administrado y castigo a las autoridades administrativas, en tanto no permite que se mantenga de manera indefinida la situación del administrado y por otro lado actúa como castigo a la administración por no resolver a tiempo.

Caducidad: Institución legal que garantiza la previsión de un periodo razonable en las diligencias del procedimiento.

1.3 Formulación del Problema

Problema General

¿De qué manera se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017?

Problemas Específicos

Problema específico Nro.1: ¿De qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017?

Problema específico Nro. 2: ¿Cuáles son los principios de la potestad sancionadora de aplicación en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017?

1.4 Justificación del estudio

Justificación Teórica

La presente investigación se sustenta en las fuentes normativas del régimen disciplinario de la Ley SERVIR, su Reglamento General y su Directiva N° 002-2015. Así mismo se sujeta al Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, los precedentes del Tribunal Constitucional y las expectativas de los participantes.

Justificación Metodológica

La presente investigación ha cumplido con respetar los parámetros metodológicos, conforme lo dispone la Guía de Productos Observables de las Experiencias Curriculares de Investigación de Fin de Carrera de la Universidad Cesar Vallejo en adición a la investigación de enfoque cualitativo. Así mismo se puede constatar la veracidad de la investigación por medio del trabajo de campo, el cual por medio de las opiniones de los participantes y de la información fiable de los documentos analizados se sustenta su validez.

Justificación Práctica

La presente investigación, contribuirá a la mejora de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y con ello se propiciara un debido procedimiento administrativo disciplinario para los servidores procesados e investigados.

1.5 Objetivos del trabajo:

Objetivos:

Objetivo General

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

Objetivos Específicos:

Objetivo Específico Nro. 1: Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

Objetivo Específico Nro. 2: Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

1.6 Supuestos Jurídicos del Trabajo

Supuesto Jurídico General

El régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud, a causa de la redacción abierta de la norma, respecto al perfil del secretario técnico, situación que pone en riesgo el ejercicio arbitrario en el procedimiento disciplinario.

Supuestos Jurídicos Específicos

Supuesto Jurídico Específico Nro. 1: El procedimiento administrativo disciplinario en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, debido a que la norma ha asignado a la secretaria técnica funciones competentes de las autoridades disciplinarias, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario.

Supuesto Jurídico Específico Nro. 2: Los principios de la potestad sancionadora en el año 2017 se aplican de manera ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, por causa del incumplimiento de plazos en el procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la vulneración del debido procedimiento del administrado procesado.

II.- MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

En la presente investigación se aplicara la Teoría fundamentada

Strauss y Corbin (1967) sostienen que en la Teoría Fundamentada, el investigador intenta definir el significado simbólico que tiene el fenómeno de estudio para los participantes y cómo interactúan. En ese sentido el investigador busca construir nuevos conocimientos a partir de las experiencias y expectativas de los participantes (p.273)

2.1.1 Enfoque de Investigación:

La siguiente investigación es con enfoque cualitativo en relación al análisis del régimen disciplinario de la Ley SERVIR con respecto a los trabajadores del Ministerio de Salud.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la naturaleza del enfoque cualitativo en una investigación se sustenta en la comprensión del panorama subjetivo de los participantes con relación al fenómeno de estudio, se busca profundizar la práctica diaria de los entrevistados con el fenómeno de estudio; es decir sus experiencias vividas (p. 144).

Al respecto los autores metodológicos Daniels et al. (2011) sostienen que las investigaciones cualitativas se basan en las técnicas de recopilación de datos, sin medir cantidades y que dichas técnicas se realizan con el objetivo de percibir a profundidad el fenómeno de estudio (p.23).

2.1.2 Tipo de Investigación

El arquetipo de investigación que se aplica en el presente estudio es de tipo básica

Al respecto los autores metodológicos Daniels et al. (2011) sostienen que la investigación básica, también conocida como teórica, tiene como finalidad acrecentar conocimientos teóricos, sin mediar interés en su posible aplicación y consecuencias prácticas, este tipo de investigación se caracteriza por ser más formal y persigue el desenvolvimiento de teorías

basadas en leyes y principios universales, dentro de este tipo de investigaciones se encuentra las investigaciones filosóficas, históricas, entre otras (p.19).

En ese mismo orden se deduce que la presente investigación es de tipo básica, a causa de que con mi estudio voy a generar un entendimiento de cómo debe mejorar en teoría el régimen disciplinario de la Ley SERVIR, no podría emplear una investigación de tipo aplicada porque de mí no depende la aplicación de la norma, yo no puedo llevar a la práctica los resultados porque ello depende de los legisladores.

2.1.3 Nivel o Alcance de Investigación

La investigación conforme a su nivel o alcance, es decir en adición a aquello que procura lograr se clasifican en descriptivas, exploratorias, correlacionales y explicativas, la determinar del tipo de nivel de investigación depende de la información que tengamos del tema de estudio y del conocimiento con el que se cuenta al iniciar la investigación (Fassio, Pascual y Suarez, 2006, p.40).

La presente investigación se sustenta en un alcance descriptivo, al respecto Daniels et al. (2011) señala que las investigaciones descriptivas que adquieren un enfoque cualitativo, lo esencial para el investigador será explicar de manera detallada la información obtenida a través de las técnicas de entrevista; así mismo el investigador debe ser capaz de identificar quienes o que situaciones describirá (p.47).

De igual modo la presente investigación se sustenta en un alcance explicativo, al respecto Daniels et al. (2011) señala que las investigaciones descriptivas van más allá de la descripción del fenómeno de estudio, este tipo de investigación se conducen a dar respuesta sobre las causas del fenómeno de estudio (p.54).

En ese sentido es de advertirse que si bien la investigación se inició con un alcance descriptivo, ahora es de tipo explicativo, debido a que los tipos de investigación no se dan de forma pura y en esta etapa de la investigación se presenta el alcance explicativo en razón que el investigador se encuentra en condiciones de explicar el fenómeno de estudio luego de

haber realizado la recolección de datos por medio de las técnicas de entrevista y análisis documental.

2.2 Métodos de Muestreo

Gómez (2006) define a las muestras no probabilísticas, también conocidas como muestras dirigidas, como aquella que se sustenta en un proceso de elección informal, el cual depende de la decisión del investigador (p.117).

En ese orden de ideas, se infiere que el muestreo no probabilístico, se determina por medio de una muestra representativa de interés, en donde no todos van a tener la misma probabilidad de ser seleccionados.

El prototipo de muestreo que se llevara a cabo en el siguiente estudio de investigación relacionado al análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017, es de carácter no probabilístico, lo que implica que por criterio del investigador, ha creído conveniente tomar en cuenta las opiniones de:

Abogada Zenaida Samaniego, Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo, abogada especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.

Abogado Marco Antonio Machado Herrera, abogado de Recursos Humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo y ex secretario técnico del Ministerio de Salud hasta septiembre del 2017, abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.

Abogado Jean Edwin Castañeda Rivera, actual Secretario Técnico del Ministerio de Salud y ex secretario técnico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.

Miembros de la Oficina de Secretaria Técnica, de especialidad abogados que apoyan en la resolución de expedientes administrativos disciplinarios.

2.2.1 Población y Muestra

Población: Las autoridades administrativas disciplinarias del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Muestra: Un Abogado de Recursos Humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, el Secretario Técnico del Ministerio de Salud, la Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo y sus siete abogados de apoyo de la Secretaria Técnica.

2.2.2 Escenario de Estudio

El escenario de estudio describe el lugar en donde se realizara la investigación. En ese orden de ideas el escenario de estudio en la presente investigación se desenvuelve en la institución del Ministerio de Salud; no obstante para la recolección de información se ha desagregado a la unidad de análisis de las autoridades administrativas disciplinarias del Hospital Nacional Dos de Mayo, estas autoridades administrativas los une la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR para llevar a cabo el procedimiento disciplinario.

2.2.3 Caracterización de Sujetos

Tabla 8. *Caracterización de Sujetos*

NOMBRE	CARGO	EXPERIENCIA
Jean Edwin Castañeda Rivero	Secretario Técnico del Ministerio de Salud.	ex secretario técnico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.
Marco Machado Herrera	Abogado de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Dos de Mayo.	ex secretario técnico del Ministerio de Salud hasta septiembre del 2017, abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública

Zenaida Medalith Samaniego Inchi	Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo	Abogada especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.
Manolo Gustavo Heredia Calderón.	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo.	Abogado especialista en derecho administrativo, lleva tres años como abogado de la Oficina de Secretaria Técnica.
Luis Eduardo Ventura Salazar	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo.	Abogado especialista en derecho administrativo, trabajo antes como abogado adjunto de la comisión permanente en la UGEL (régimen disciplinario magisterial); ahora ve temas del régimen disciplinario en el sector salud
Jorge Willy Pajuelo Flores	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo.	Ex jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizan en el año 2016, abogado de la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Dos de Mayo en el 2017 y ahora abogado adjunto de la Oficina de Secretaria Técnica.
Daniel Álvarez Vergaray	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo.	Abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.
Lacca Velasco Miguel Ángel.	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo.	Abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.

Morales Benites Bertha Paulina	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo	Abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.
Avila Callao Augusto Ovidio	Abogado adjunto de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Dos de Mayo	Abogado especialista en derecho administrativo y Gestión Pública.

Fuente: elaboración propia

2.2.4 Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica

El método de la teoría fundamentada es el idóneo para la presente investigación, en virtud que este método permitirá extraer la información (datos, fechas), que me va a permitir interpretar, descifrar, analizar para obtener un mejor entendimiento en el tema de investigación.

2.3 Rigor Científico

El rigor científico en la investigación cualitativa alude a la constatación de veracidad, para ello es necesario valorar sucesos de la investigación, que se puedan corroborar como creíbles, como por ejemplo la recolección de información fiable, el cual pueda ser corroborado en los resultados de la investigación efectuada (Suarez, 2007,p. 647).

Validez Interpretativa

En tanto la validez interpretativa en la investigación cualitativa se basa en la comprensión del objeto de estudio por medio de las experiencias y expectativas de los participantes en el ámbito de estudio (Maxwell, 1992, p. 9).

Bajo esta perspectiva, se deduce que la validez interpretativa del presente trabajo de investigación se identifica por medio de las entrevistas realizadas.

Validez Argumentativa

Por otro lado el autor metodológico Mora (2004) señala que la validez argumentativa se sustenta en la importancia del respaldo de la información proporcionada en la investigación, este tipo de enfoque de validez propicia la valoración de los supuestos previos acopiados por doctrinarios o legisladores, el cual tiene como regla esencial la comprensión por sus lectores, garantizando que la investigación propicie reflexión (p. 13).

Bajo esta perspectiva la validez argumentativa se materializa en la investigación a desarrollar por medio de los participantes entrevistados, quienes son especialistas en el tema y por la guía de análisis documental, el cual contiene documentos fiables.

Teniendo en cuenta los argumentos antes expuestos, es necesaria la validez obtenida en el proyecto de investigación, la cual a diferencia de la etapa de desarrollo de proyecto de investigación, la validez se obtuvo por medio de los docentes de la Universidad Cesar Vallejo

Tabla 9. Validación de instrumento (guía de la entrevista).

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Rodríguez Figueroa Jorge	Docente de Derecho y administrador del área de investigación de la UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Eliseo S. Wensel Miranda	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Salas Quispe Miranda	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Promedio		95%

Fuente: elaboración propia

2.3.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos, se deriva de la recopilación de información de las categorías en la investigación y todos los aspectos involucrados en la misma, es así que este acto involucra tres actividades; la selección u utilización de un método de recolección de información, el cual deberá ser válido y confiable; utilizar el instrumento de recolección de información, que en la presente investigación se deriva de la guía de análisis documental y la guía de la entrevista y por ultimo preparar la información para su respectivo análisis (Gómez, 2006, p.121).

Técnica de Investigación

Para Caballero (2011) la técnica de investigación se manifiesta por medio de la interacción del investigador con las fuentes de información relevantes con la intencionalidad de analizar el fenómeno de estudio (p. 80).

En el presente trabajo de investigación la técnica de investigación a utilizar es la entrevista

La entrevista se define como aquella técnica de investigación, en el cual persiste un intercambio directo entre el investigador y el entrevistado, dado esta particularidad de interacción directa el investigador acopla nuevos conocimientos (Aranzamendi, 2013, p. 132).

En la opinión de Gómez (2006) la entrevista de índole cualitativa, se fraccionan en estructuradas, semiestructuradas y abiertas; en la primera el investigador realiza su tarea por medio de una guía de interrogantes específicas; en la segunda el investigador puede incorporar a su lista de consultas preguntas adicionales con el fin de obtener mayor información sobre temas específicos y finalmente la tercera se deriva en una guía general de preguntas, con temas no determinados y el entrevistador tiene la posibilidad de orientar la misma hacia sus intereses (p. 141).

Instrumento

Se denomina instrumento a aquella herramienta que resulta necesaria para el acopio y registro de información de manera organizada (Espinoza, 2005, p. 72).

En el presente trabajo de investigación el instrumento se materializa en la guía de la entrevista y la guía de análisis documental.

Guía de la entrevista

La guía de la entrevista es también conocida como guía de la observación, el cual consiste en un formulario simple, que contiene preguntas formuladas por el investigador a un participante especializado en el tema, con la finalidad de identificar los objetivos de la investigación; además se caracteriza por la flexibilidad que presenta en el lenguaje (Orellana y Huamán, 2011, p.45).

Guía de análisis Documental

La guía de análisis documental, se define como aquel conjunto de actos que representan al documento original de una manera diferente, es decir el investigador realizara un procedimiento de análisis e interpretación del documento original para sintetizarlo y obtener un sub producto (Sánchez y Reyes, 2002, p.96).

2.4 Análisis Cualitativo de Datos

El análisis cualitativo de datos consiste en el descubrimiento de nuevas teorías y definiciones a partir de la información recolectada por el investigador, en medida que el investigador avanza con el respectivo análisis se crea explicaciones de teorías, el cual tendrá transcendencia práctica, social o teórica (Álvarez y Gayou, 2003, p. 188).

Para Gómez (2006) el análisis cualitativo de datos, es aquel que se sustenta en un análisis de ideas universales y no preconcebidas, el propósito de utilización del análisis cualitativo de

información se sustenta en otorgarle orden a la información acopiada; describir las experiencias de los participantes; comprender la relación entre el entorno en el que se recogió la información y los resultados; interpretar las categorías; explicar el fenómeno de estudio; generar interrogantes de investigación y la creación de nuevas teorías (p. 160).

2.4.1 La investigación según el método que emplea

El método sistemático jurídico en la investigación se caracteriza por su empleo para la interpretación e investigación del derecho por medio del análisis e interpretación de la norma y su inclusión en la constitución. Así por ejemplo si se tratara de la validez de un precepto se deberá identificar por medio de que norma se deriva su validez hasta llegar su relación con la Constitución (Daniels et al., 2011, p.79).

2.5 Aspectos Éticos

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) las consideraciones éticas de una investigación están direccionadas al estudio de los problemas que albergan en la sociedad y en las organizaciones, teniendo como finalidad el descubrimiento de las causas de los problemas y brindarles una solución. Así mismo la investigación no puede ir en contra de los principios morales y éticos, se debe guardar reserva de la información acopiada en virtud a la participación de los entrevistados y finalmente la investigación deberá ser confiable (p. 190).

En la presente investigación se ha respetado los principios éticos y morales, puesto que previo a la recolección de información se ha obtenido la autorización de los participantes. De igual modo la información acopiada se mantiene en estricta reserva.

Así mismo las citas bibliográficas expuestas en la investigación, están acorde al estilo APA de la Universidad Cesar Vallejo del año 2017, con la finalidad que el trabajo no sea considerado plagio.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de las entrevistas

El objetivo general es Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

De acuerdo a la pregunta N° 1: ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, Castañeda y Ávila (2018) señalaron que la legislación disciplinaria de la Ley SERVIR se ejerce para todos los empleados del Estado con excepción a los servidores de carreras especiales como el caso de los profesionales de salud. Así mismo sostienen que la reforma resulta una buena iniciativa que beneficia tanto a la administración como a los servidores del Estado; no obstante la Ley debería apuntar a un régimen disciplinario único (p.1).

Según los entrevistados Herrera, Zenaida y Álvarez (2018) explican que la reforma del servicio civil en el sistema disciplinario es un modelo novedoso, que trae consigo la creación de una secretaria técnica, el cual está orientado a salvaguardar las garantías del debido procedimiento y el derecho de defensa de los administrados; no obstante indican que el mismo debió darse en etapas en razón al numeroso compendio normativo laboral (p.1).

Según los entrevistados Ventura, Pajuelo, Morales y Lacca (2018) refieren que la reforma del servicio civil, en virtud al ordenamiento disciplinario esta direccionado a la modernización de la administración por medio de un ordenamiento disciplinario eficaz, el cual tiene como fin posicionarse como un sistema disciplinario uniformizado, que garantice calidad y eficacia en la prestación de servicios del Estado (p.1).

En consecuencia, respecto a la primera pregunta se ha podido deducir, en que los entrevistados coinciden que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017 se está aplicando de manera deficiente en virtud a que el régimen disciplinario en el sector salud se aplica a todos los empleados del Estado con excepción a los servidores de carreras especiales como el caso de los profesionales de salud.

De igual manera sostienen que el régimen disciplinario se ejerce de manera ineficiente, pese a que la norma ambiciona una directriz disciplinaria garantista y eficaz, porque no se optimizan los resultados buscados en virtud al numeroso compendio normativo laboral.

De acuerdo a la pregunta N° 2: Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, Ventura, Morales, Zenaida y Castañeda (2018) argumentan que en el procedimiento sancionador disciplinario emergen factores como el incidente en que el Jefe de RRHH ostenta la función de aplicar sanciones como la suspensión y destitución, pero su perfil no exige que sean abogados o tengan formación jurídica especializada en la materia, este desconocimiento jurídico puede dilatar el procedimiento; de igual manera sucede en la competencia emanada de los jefes inmediatos para dirimir conflictos leves donde la sanción a imponer es de amonestación escrita y actúan como juez y parte. Y por último la ambigüedad de la norma al referirse en el artículo 107 del Reglamento General de la Ley de SERVIR respecto a la figura extintiva de derecho de la caducidad de acción pese a no estar regulado (p.2).

Según los entrevistados Pajuelo y Lacca (2018) precisan en adición a las deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento disciplinario se sustenta en que la norma ha redactado abiertamente el perfil del secretario técnico y sus servidores el cual debería ir acorde al cumplimiento de sus funciones. De igual manera señalan que la mayor deficiencia de la Ley es no haber considerado la complejidad de cada institución en su respectiva estructura funcional (p.2).

Según los entrevistados Herrera, Álvarez y Ávila (2018) sostienen que en el procedimiento disciplinario suscitan situaciones como la ejecución de los actos administrativos sancionadores en contraposición al derecho de presunción de inocencia. De otro lado, la contradicción entre el acuerdo plenario N° 01 del año 2016 proveniente de SERVIR, relacionado al plazo de prescripción que señala que el mismo tiene naturaleza sustantiva y la Directiva N° 002 del año 2015 proveniente de SERVIR que refiere que el plazo de

prescripción tiene naturaleza procesal, ambos preceptos a la fecha vigentes y la falta de gradualidad de sanciones (p.2).

En consecuencia, respecto a la segunda pregunta se ha podido deducir, que los entrevistados coinciden que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se está aplicando de manera deficiente en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017; debido a que en el ejercicio del procedimiento disciplinario suscitan deficiencias, entre ellas: que el Jefe de RRHH aplique sanciones de suspensión y destitución sin que su perfil les exija que sean abogados; que los jefes inmediatos actúen como juez y parte en la imposición de amonestación escrita; la ambigüedad de la norma al referirse en el artículo 107 del Reglamento General de la Ley SERVIR respecto a la figura de la caducidad de acción pese a no estar regulado; la ejecución de los actos sancionadores en contraposición al derecho de presunción de inocencia y la contradicción del acuerdo plenario N° 01 del año 2016 de SERVIR, que señala que el plazo de prescripción tiene naturaleza sustantiva con la Directiva N° 002 del año 2015 de SERVIR que refiere que el plazo de prescripción tiene naturaleza procesal, ambos preceptos a la fecha vigentes y por ultimo la redacción amplia respecto al perfil del secretario técnico y sus servidores el cual debería ir acorde al cumplimiento de sus funciones, situación que pone en riesgo la arbitrariedad en el ejercicio de sus funciones.

El objetivo específico N° 1 es: Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los servidores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

De acuerdo a la pregunta N° 1: ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, et al. (2018) señalan que la separación de autoridades en el procedimiento disciplinario responde al resguardo de un debido procedimiento y al derecho constitucional de pluralidad de instancias del administrado; favorece al administrado en cuanto a una doble oportunidad de defensa y colabora con el correcto funcionamiento de la administración pública (p.2).

Según los entrevistados Álvarez y Ávila (2018) alegan respecto a la división de autoridades administrativas en el procedimiento disciplinario su disconformidad en cuanto a la competencia emanada de los jefes inmediatos para dirimir conflictos leves donde la sanción a imponer es de amonestación escrita y actúan como juez y parte y la desproporcionada distribución de funciones a cargo de la Secretaria Técnica, dentro de las cuales tenemos a la facultad de la secretaria técnica para declarar no ha lugar a trámite una denuncia, cuando dicha función debería concernir a la autoridad instructora puesto que la Secretaria Técnica no detenta poder y sus informes y opiniones no son vinculantes (p.2).

Según los entrevistados Lacca y Castañeda (2018) sostienen en virtud de la división de autoridades disciplinarias, que dicha situación garantiza la pluralidad de instancias y el debido procedimiento; no obstante difieren de la idea que las fases del procedimiento disciplinario sean llevadas a cabo por la Secretaria Técnica (p.2).

En consecuencia, respecto a la primera pregunta se ha podido deducir, en que los entrevistados coinciden que el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017 se está aplicando de manera deficiente, debido a la distribución desproporcionada de funciones a la Secretaria Técnica el cual influye en la competencia de las autoridades instructoras y decisoras del procedimiento disciplinario, tomando como ejemplo relevante la facultad asignada a la Secretaria Técnica, respecto a la declaración de no ha lugar de una denuncia, función que debería detentar el órgano instructor en razón que dicho órgano no tiene poder de decisión en el procedimiento, lo que implica el quebrantamiento del desdoblamiento de los órganos de instrucción y decisión y en consecuencia del principio de imparcialidad.

De acuerdo a la pregunta N° 2: ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaria Técnica a favor de las autoridades del PAD?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, Herrera, Lacca y Morales (2018) exponen en virtud a las funciones de apoyo encomendadas a la Secretaria Técnica, que este órgano ayuda a realizar una gestión técnica del procedimiento, que actúa como un órgano asesor especializado, que

garantiza soporte a las autoridades administrativas y no detenta autonomía alguna en sus funciones; sin embargo debe tener pautas en sus atribuciones para que estas no se desvirtúen ante la competencia de las autoridades disciplinarias por el símil de funciones compartidas (p.2).

Según los entrevistados Álvarez, Ventura, Pajuelo y Ávila (2018) precisan que la connotación de apoyo atribuido a las funciones de la Secretaria Técnica no se desarrolla en el sentido de su expresión, en medida que es este órgano, es el que proyecta y realiza todos los actos procedimentales, situación que pone en riesgo la imparcialidad en cuanto al proyectar los documentos sancionadores y coordinar con las autoridades administrativas, el secretario técnico defenderá sus fundamentos y por tanto es necesario la reformulación del mismo (p.2).

Según los entrevistados Zenaida y Castañeda (2018) indican respecto al sentido de apoyo en las funciones encomendadas a la Secretaria Técnica, que las mismas han sido designadas de manera desproporcional en comparación con las funciones atribuidas a las autoridades administrativas. Así mismo sostienen que el sentido de apoyo dirigido a las actividades de la secretaria técnica es demasiado extensas comprometiendo funciones propias de las autoridades del procedimiento, situación que es de provecho de las autoridades administrativas, que omiten la realización de sus funciones y suscriben los documentos desarrollados por la secretaria técnica (p.2).

En consecuencia, respecto a la segunda pregunta se ha podido deducir, en que los entrevistados coinciden que el procedimiento administrativo disciplinario en los servidores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017 se está aplicando de manera defectuosa. En virtud a que los especialistas señalan que la connotación de apoyo que se define a las funciones de la Secretaria Técnica responde a la realización de una asesoría especializada que garantiza soporte a las autoridades administrativas y que no se respeta en el sentido de su expresión, en medida que este órgano, es el que proyecta y realiza todos los actos procedimentales, por lo tanto se aprecia la designación desproporcional de las funciones encomendadas a la Secretaria Técnica que comprometen funciones propias de las autoridades del procedimiento, incentivándose el ejercicio arbitrario en los actos disciplinarios.

El objetivo específico N° 2 es: Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

De acuerdo a la pregunta N° 1: ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, Ventura, Morales, Zenaida y Ávila (2018) sostienen en alusión a la importancia de aplicar como principio sancionador, la inmediatez para todos los servidores y funcionarios públicos, que el mismo es de ejercicio para los servidores del régimen de la actividad privada y por tanto no podría ser implementado dentro de los principios sancionadores a los que se sujeta el régimen disciplinario de la Ley SERVIR; no obstante el procedimiento disciplinario requiere de pautas que garanticen la razonabilidad de los plazos en el procedimiento (p.3).

Según los entrevistados Herrera, Álvarez y Pajuelo (2018) señalan respecto a la importancia de aplicar como principio sancionador a la inmediatez en el régimen disciplinario de la Ley SERVIR, que su innovación en la lista de principios sancionadores, conseguiría otorgar razonabilidad a los plazos del procedimiento disciplinario y se lograría la eficacia en la recolección de los medios probatorios, por cuanto al surgir cambios de personal dificulta la investigación (p.3).

Según los entrevistados Lacca y Castañeda (2018) refieren respecto a la importancia de la aplicación de la inmediatez como principio sancionador, que en vista que el procedimiento disciplinario debe estar revestido con celeridad, oportunidad y eficacia su incorporación al sistema sancionador resulta comfortable para la defensa del debido procedimiento a los administrados; no obstante señalan que no es la única manera de prever la razonabilidad de los plazos en el procedimiento porque persisten otras figuras jurídicas como la caducidad que no han sido tomadas en cuenta en la legislación disciplinaria de SERVIR (p.3).

En consecuencia, respecto a la primera pregunta se ha podido deducir, que los entrevistados coinciden en que los principios de la potestad sancionadora en los servidores del Hospital

Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, se está aplicando de manera deficiente. En virtud a que los especialistas han manifestado respecto a la importancia de aplicar como principio sancionador la inmediatez para todos los servidores y funcionarios públicos que el mismo es de ejercicio para los servidores del régimen de la actividad privada y por tanto no podría ser implementado dentro de los principios sancionadores a los que se sujeta el régimen disciplinario de la Ley SERVIR; no obstante sostienen que el procedimiento disciplinario requiere de pautas que garanticen la razonabilidad de los plazos y en consecuencia se advierte que el plazo de prescripción no resulta suficiente para custodiar el debido procedimiento.

De acuerdo a la pregunta N° 2: En virtud a la adición del principio de culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?, se ha obtenido el siguiente resultado:

Según los entrevistados Machado, Castañeda y Pajuelo (2018) precisan respecto a la implementación del principio de culpabilidad en los documentos sancionadores, que el mismo carece de efectividad en razón a que el sustento de la intencionalidad de la conducta del agente infractor se infiere de la descripción de la exposición de hechos en los documentos sancionadores. Así mismo señalan que el bien jurídico protegido en el derecho sancionador es distinto al resguardado por el derecho penal y por tanto no coinciden con la adaptación de los principios del derecho penal al sistema sancionador (p.3).

Según los entrevistados Herrera, Álvarez, Morales, Zenaida y Ávila (2018) sostienen que el principio de culpabilidad no es objeto de sustento en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción; no obstante su implementación en proceso propicia que el administrado no sea sancionado por la realización de un acto u omisión de un deber que no le sea imputable y la graduación de las sanciones administrativas (p.3).

Según los entrevistados Ventura y Lacca (2018) refieren respecto a la implementación del principio de culpabilidad en los documentos del procedimiento sancionador disciplinario, que el mismo no es tomado en cuenta en la motivación de los informes y resoluciones de

sanción; de otro lado sostiene que su innovación se contrapone al nexo causal entre la conducta ilícita y la previsión de la norma (p.3).

En consecuencia, respecto a la segunda pregunta se ha podido deducir, en que los entrevistados coinciden en que los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, se está aplicando de manera deficiente, debido a que los especialistas han manifestado que pese a que el principio de culpabilidad fue incorporado con la modificación de la Ley de Procedimiento Administrativo General, a la fecha el mismo no ha sido empleado como sustento en el procedimiento administrativo disciplinario. Así mismo han señalado que su incorporación no sería necesaria en cuanto el sustento de la intencionalidad de la conducta del agente infractor se infiere de la descripción de la exposición de hechos en los documentos sancionadores, de lo que se infiere que las autoridades consideran que la responsabilidad disciplinaria es objetiva.

3.2 Análisis documental

Conforme al Objetivo General: Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

De acuerdo al Pleno Jurisdiccional de los expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC del año 2016, proveniente del Tribunal Constitucional, relacionado a la demanda de inconstitucionalidad contra distintos artículos de la Ley SERVIR.

“[...] el ordenamiento disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley SERVIR se sustentan en la creación de un régimen laboral uniformado, cuya finalidad radica en adquirir un alto nivel de eficiencia y eficacia en los servicios del Estado” (Tribunal Constitucional, 2016, p.11).

Dicho documento relacionado al ordenamiento disciplinario de la Ley SERVIR señala que su implementación en las entidades del Estado se sustenta en la obtención de calidad, eficiencia y eficacia en los servicios prestados por el Estado. Así mismo habiendo analizado la realidad, se deduce que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se aplica de manera

deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017, pese a que el numeral 96.1, artículo 96 del Reglamento General de la Ley SERVIR sostiene que mientras el administrado este sometido a procedimiento disciplinario, el servidor tiene derecho a un debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, debido a que en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario suscitan deficiencias, teniendo entre la más relevante la redacción amplia de la norma respecto al perfil del secretario técnico y sus servidores de apoyo, situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en sus funciones y por lo tanto al no contar con un ordenamiento disciplinario idóneo que disuada las inconductas de los servidores del Estado, no se lograra alcanzar la eficiencia y eficacia en los servicios de la Administración Pública.

De otro lado, conforme al Objetivo Especifico N° 1: Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los servidores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

En base a la Resolución N° 00883 del año 2017, proveniente del Tribunal del Servicio Civil, relacionado a la declaración de nulidad de los actos administrativos disciplinarios del Hospital Dos de Mayo por haber vulnerado el debido procedimiento.

[...] La secretaria técnica no ostenta poder de decisión y sus informes no tienen carácter vinculante; por lo tanto es imprescindible que la autoridad instructora se pronuncie respecto al inicio del procedimiento explicando las razones que motivaron dar apertura al procedimiento disciplinario en contra del administrado, conforme lo dispone el Reglamento General y la Directiva 002-2015 de la Ley SERVIR; tomando en consideración que, si bien la autoridad instructora puede declarar los mismos fundamentos esbozados en el informe de precalificación, no resulta suficiente correr traslado del mismo en cumplimiento del deber de motivación que es exigencia de todas las autoridades administrativas disciplinarias (2017, p. 13).

Dicho documento relacionado al ejercicio del procedimiento disciplinario, explica la autonomía de investigación de cada órgano involucrado en el procedimiento y por lo tanto esclarece que la Secretaria Técnica no está facultada para realizar las funciones que son propias de las autoridades administrativas, todo lo contrario este órgano de apoyo prevalece su importancia en cuanto a la redacción de sus proyectos de informes que exteriorizan su función de asesoramiento. Así mismo habiendo analizado la realidad, se deduce que el

procedimiento disciplinario se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a que las autoridades administrativas han confundido las funciones encomendadas a la Secretaria Técnica como órgano de apoyo en el procedimiento haciendo suyos los fundamentos jurídicos esbozados por este órgano, sin motivar su posición en favor o en contra de la recomendación del secretario técnico.

De igual manera, conforme al Objetivo Especifico N° 2: Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

Conforme al Informe Legal Técnico N° 1522 del año 2016, proveniente de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, relacionado a la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario por el Decreto Legislativo N° 276.

“[...] la administración no está autorizada a conducir el procedimiento disciplinario en plazos desmedidos e irrazonables, de lo contrario se afectaría el debido procedimiento de los administrados procesados” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, parr.9).

Dicho documento relacionado al empleo de los principios de la potestad sancionadora en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario, señala que las autoridades administrativas están impedidas de dilatar el procedimiento disciplinario, de lo contrario vulnerarían el derecho constitucional al debido procedimiento de los administrados. No obstante habiendo analizado la realidad, se puede deducir que no se cumple la teoría sustentada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en consecuencia los principios de la potestad sancionadora se aplican de forma ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a que las autoridades administrativas no respetan el plazo ordinario de treinta días que tienen para resolver el expediente disciplinario; motivo por el cual resulta necesario que la norma instituya una medida coercitiva para las autoridades disciplinarias ante el incumplimiento del plazo ordinario que detentan para resolver expedientes en su poder.

IV. DISCUSIÓN

La discusión es todo aquello que hemos obtenido como resultado en el proceso de investigación que se justifica desde la identificación de mi problema de investigación, pasando por un marco teórico, la metodología utilizada y se evidencian por medio del trabajo de campo el cual se reduce en las entrevistas y el análisis documental.

Siendo el resultado, respecto al objetivo general: Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los servidores del Ministerio de Salud, año 2017, se ha cumplido en base a la información recopilada de los entrevistados, que señalaron:

Que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se aplica de manera deficiente a los servidores del Ministerio de Salud, año 2017, pese a que el primer acápite del artículo 92 de la Ley SERVIR y el artículo 94 de su Reglamento General señalan que “el secretario técnico puede ser un servidor de la entidad del Estado que se desempeña en función a sus facultades”. La norma se contradice al manifestar erróneamente que el secretario técnico puede ser de preferencia un abogado dejando abierta la posibilidad de designar a cualquier otro profesional la facultad de apoyo en la estructura formal del procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo el manejo arbitrario de sus facultades asignadas, motivo por el cual resulta necesario la reformulación del perfil del secretario técnico y de sus servidores, en virtud a que este ente funciona como un órgano de asesoría en el procedimiento disciplinario y sirve de soporte a las autoridades disciplinarias de primera instancia, a quienes tampoco la norma ha previsto que su perfil les exija que sean abogados o tengan formación jurídica en la materia. En ese sentido, carecería de objeto contar con un secretario técnico y servidores de apoyo que no tengan conocimiento en la materia, más aun en un procedimiento disciplinario que pone en riesgo la libertad de trabajo del servidor.

De la misma manera está acreditado en el análisis documental, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional de los expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC del año 2016, proveniente del Tribunal Constitucional, relacionado a la demanda de inconstitucionalidad contra distintos artículos de la Ley SERVIR, porque dicho documento señala que la implementación del régimen disciplinario en las entidades del Estado se sustenta en la obtención de calidad, eficiencia y eficacia en los servicios prestados por el Estado. Así mismo habiendo analizado la realidad, es de observarse que la legislación disciplinaria no se encuentra en sintonía con la práctica

jurídica, porque en base a las opiniones de los especialistas, se ha determinado que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud en el año 2017, debido a que en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario suscitan deficiencias, teniendo entre la más relevante la redacción amplia de la norma respecto al perfil del secretario técnico y sus servidores de apoyo, situación que pone en riesgo el manejo arbitrario de sus facultades asignadas y por lo tanto al no contar con un ordenamiento disciplinario idóneo que disuada las inconductas de los servidores del Estado, no se lograra alcanzar la eficiencia y eficacia en los servicios de la Administración Pública.

Dichos resultados coinciden con la teoría sustentada por el autor temático Huamán quien señala:

De esta manera se requiere con carácter de urgencia la corrección legal para adecuar el papel que reviste el secretario técnico, seleccionando sus competencias [...] por un lado establecerse la obligatoriedad de que sea un abogado y no otro profesional a quien se le atribuya las facultades administrativas disciplinarias (2016, p.890).

Siendo el resultado, respecto al objetivo específico N° 1: Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los servidores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, se ha cumplido en base a la información recopilada de los entrevistados, que señalaron:

Que el procedimiento administrativo disciplinario se aplica en forma deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a la distribución desproporcionada de funciones a la Secretaria Técnica el cual influye en la competencia de las autoridades instructoras y decisoras del procedimiento disciplinario, tomando como situación relevante la facultad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, pese a que el inciso j), numeral 8.2 de la directiva 02 del año 2015 de la Ley SERVIR señale como función de la secretaria técnica la facultad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, porque el Secretario Técnico no detenta poder de decisión en el procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario, por carecer de órgano competente, conforme lo dispone el numeral 1, artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General. Del mismo modo los

especialistas señalan que el secretario técnico debería ejercer funciones de asesoría y que sus proyectos no son realizados para la suscripción de las autoridades administrativas, de lo contrario se estaría quebrantando el principio constitucional del desdoblamiento de los órganos de instrucción y decisión y en consecuencia del principio de imparcialidad.

De la misma manera está acreditado en el análisis documental, conforme a la Resolución N° 00883 del año 2017, proveniente del Tribunal del Servicio Civil, relacionado a la declaración de nulidad de los actos administrativos disciplinarios del Hospital Dos de Mayo por haber vulnerado el debido procedimiento, porque dicho documento explica la autonomía de funciones de los órganos a cargo del procedimiento disciplinario y por lo tanto esclarece que la Secretaria Técnica no está facultada para realizar las funciones que son propias de las autoridades administrativas, todo lo contrario este órgano de apoyo prevalece su importancia en cuanto a la redacción de sus proyectos de informes que exteriorizan su función de asesoramiento y en consecuencia las autoridades administrativas no pueden hacer suyo los fundamentos jurídicos esbozados por la secretaria técnica, no sin antes motivar su posición en favor o en contra de la recomendaciones del secretario técnico.

Dicho resultado es igual a la conclusión sustentada por la tesis de Arescurenaga (2016), quien concluye que “el régimen disciplinario [...] está siendo implementado incorrectamente, debido a que la norma permite la intromisión de funciones entre etapas indistintas del procedimiento” (p.25).

Siendo el resultado, respecto al objetivo específico N° 2: Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, se ha cumplido en base a la información recopilada de los entrevistados, que señalaron:

Que los principios de la potestad sancionadora se aplican de manera ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a que los plazos de prescripción resultan insuficientes para salvaguardar la razonabilidad de los plazos en los trámites del procedimiento disciplinario, pese a que el segundo acápite del artículo 94 de la Ley SERVIR precise que “la autoridad administrativa resuelve en un periodo de treinta días hábiles y solo si la complejidad del procedimiento amerita un plazo adicional, la

autoridad administrativa deberá motivarlo en tanto se respete que entre la apertura de procedimiento y emisión de resolución no puede transcurrir más de un año”, porque en la práctica jurídica los órganos del procedimiento se sujetan al límite del periodo de un año y no respetan el plazo ordinario de treinta días, situación que retrasa el objetivo de la reforma de la Ley del Servicio Civil, puesto que al no contar con un ordenamiento disciplinario idóneo que disuada las inconductas de los servidores del Estado, no se alcanzara la eficiencia y eficacia en los servicios de la Administración Pública.

De la misma manera está acreditado con el análisis documental, conforme al Informe Legal Técnico N° 1522 del año 2016, proveniente de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, relacionado a la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario por el Decreto Legislativo N° 276, porque dicho documento señala que los principios de la potestad sancionadora se aplican en forma deficiente a los servidores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, porque dicho documento explica que la administración no está autorizada a llevar el procedimiento disciplinario en plazos desmedidos e irrazonables, de lo contrario se afectaría el debido procedimiento de los administrados procesados; no obstante habiendo analizado la realidad, se deduce que las autoridades administrativas no respetan el plazo ordinario de treinta días que tienen para resolver el expediente disciplinario.

Dichos resultados es diferente a la teoría sustentada por Vargas (2008) quien señala que la importancia de los principios de la potestad sancionadora radica en “[...] respetar en todas las etapas del procedimiento los derechos [...] de las personas, de forma tal que estos no resulten lacerados por acciones arbitrarias de las autoridades administrativas [...] el verdadero significado de los principios sancionadores [...] es fundamental para respaldar el desarrollo del procedimiento ajustado a derecho” (párr. 3 y 4).

Según el autor metodológico Barbour (2013), señala que el grupo de discusión, se define como aquella técnica de la entrevista, que se realiza a determinado grupo de personas con la finalidad de recopilar datos relevantes respecto al problema de investigación, lo esencial en esta técnica de investigación recae en la importancia de intercambio de opiniones para posteriormente extraer las conclusiones de la investigación (p.122).

V. CONCLUSIÓN

Por lo tanto en la presente investigación a título Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017, se ha concluido lo siguiente:

Primera.- Se concluye que se ha analizado la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017 en base a los entrevistados y análisis documental, que señalan que el régimen disciplinario se aplica de manera deficiente, pese a que el primer acápite del artículo 92 de la Ley SERVIR y el artículo 94 de su Reglamento General señalan que “el secretario técnico puede ser un servidor de la entidad que se desempeña en función a sus facultades”, porque la norma se contradice al manifestar erróneamente que el secretario técnico puede ser de preferencia un abogado; situación que pone en riesgo el manejo arbitrario en sus funciones, conforme se ha dispuesto en el punto de la discusión. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico general que señala que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud.

Segunda.- Se concluye que se ha establecido la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, basado en las evidencias recolectadas de los entrevistados y análisis documental que indican que el procedimiento disciplinario se ejerce de manera deficiente, pese a que el inciso j), numeral 8.2 de la directiva 02 del año 2015 de la Ley SERVIR señale como función de la secretaria técnica la facultad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, porque el Secretario Técnico no detenta poder de decisión en el procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico específico N° 1, que señala que el procedimiento administrativo disciplinario en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud.

Tercera.- Se concluye que se ha determinado la aplicación de los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, en base a la realización del trabajo de campo, que señalan que los principios de la potestad sancionadora se está ejerciendo de manera ineficiente, pese a que el segundo acápite del artículo 94 de la Ley SERVIR precise que “la autoridad administrativa resuelve en un

periodo de treinta días hábiles y solo si la complejidad del procedimiento amerita un plazo adicional, la autoridad administrativa deberá motivarlo en tanto se respete que entre la apertura de procedimiento y emisión de resolución no puede transcurrir más de un año”, porque en la práctica jurídica los órganos del procedimiento se sujetan al límite del periodo de un año y no respetan el plazo ordinario de treinta días, situación que se contrapone a la finalidad de la reforma de la Ley del Servicio Civil, conforme se ha dispuesto en el punto de la discusión. Dicho resultado es igual al supuesto jurídico específico N° 2, que señala que los principios de la potestad sancionadora en el año 2017 se aplican de manera ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud.

VI. RECOMENDACIÓN

Primera.- Se recomienda que debe ser modificado el primer acápite del artículo 92 de la Ley SERVIR, el cual define a las autoridades del procedimiento y todo el artículo 94 de su Reglamento General que detalla el perfil y nombramiento del Secretario Técnico, en virtud a que dichos preceptos redactan de manera amplia el perfil del Secretario Técnico, dejando abierta la posibilidad de designar a cualquier otro profesional la facultad de apoyo en la estructura formal del procedimiento disciplinario; motivo por el cual la norma deberá precisar que el Secretario Técnico y sus servidores de apoyo serán obligatoriamente abogados y no otros profesionales, con la finalidad de prever el ejercicio arbitrario en las funciones de la Secretaria Técnica.

Segunda.- Se recomienda que se debe suprimir todo el inciso j) del numeral 8.2 de la Directiva N° 002-2015 de la Ley SERVIR, el cual describe como función de la Secretaria Técnica la facultad de declaración de no haber lugar a trámite de una denuncia, en vista de que la Secretaria Técnica es un órgano de apoyo que no detenta poder en el procedimiento disciplinario; motivo por el cual la norma deberá asignar dicha facultad al órgano instructor con el fin de salvaguardar la validez del acto administrativo disciplinario.

Tercera.- Se recomienda que debe ser agregado la figura de la caducidad al artículo 94 de la Ley SERVIR que describe los plazos del procedimiento, debido a que las autoridades administrativas no dan cumplimiento al plazo ordinario de treinta días que tienen para resolver el expediente disciplinario; motivo por el cual el legislador deberá precisar en la norma que ante el incumplimiento de motivación para la dilación del procedimiento operara la caducidad, a fin de garantizar la razonabilidad de los plazos en el procedimiento disciplinario.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Autores temáticos:

Libros:

Guzmán N., C. (2017). *La Responsabilidad Administrativa Funcional y Disciplinaria, Reglas que está aplicando el Tribunal Superior de la Contraloría General*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Huamán O., L. (2016). *Comentarios al Régimen Jurídico de la Ley del Servicio Civil*. Lima-Perú: JURISTA Editores E.I.R.L.

Huamán O., L. (2017). *Procedimiento Administrativo General Comentado*. Lima-Perú: JURISTA Editores E.I.R.L.

Huapaya T., R. (2011). *Administración Pública, Derecho Administrativo y Regulación*. Lima-Perú: ARA Editores E.I.R.L.

Lizárraga G., V. (2013). *El Régimen Disciplinario en la Función Pública*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Morón U., J. (2017). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Tomo II. (12.a ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Retamozo L., A. (2015). *Procedimiento Administrativo Sancionador por Responsabilidad Administrativa Disciplinaria y Funcional*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Santamaría P., J. (2015). *Principios de Derecho Administrativo, Volumen I. (3.a ed.)*. Barcelona: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Trayter J., J. (2017). *Derecho Administrativo Parte General. (3.a ed.)*. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos.

Revistas:

Berdugo, A., Cadrazco, B., Corredor, B., Duarte, A. y Mena, M. (noviembre/ diciembre, 2013). La Imputación Objetiva en el Derecho Disciplinario. Revista Derecho Penal y Criminología, 34(97), 113-157.

Fernández, C., Parodi, G., Díaz, G., Vásquez, F. y Zetien, C. (diciembre, 2013). El Injusto en el Derecho Disciplinario. Revista Derecho Penal y Criminología, 34(97), 159-174.

Quijano, C. (septiembre, 2015). Potestad Sancionadora Administrativa en Materia Salud. Revista Derecho y Sociedad, 45, 135-148.

Tesis en Línea

Arenas, M. (2017). El debido proceso en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios. caso universidad de Antioquia (Tesis de maestría). Recuperada de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6257/1/ArenasMorenoA_2017_DebidoProcesoProcedimiento.pdf

Arescurenaga, I. (2016). Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General de PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014 (Tesis de maestría). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9396/ARESCURENAGA_INCHAUSTEGUI_HUGO_MIGUEL_PROBLEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Beltrán, F. (2014). Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la función judicial (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-Beltran-Analisis.pdf>

- Bustamante, A. (2016). La reforma del Servicio Civil: La infracción administrativa laboral- Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública (Tesis de Bachiller). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, C. (2017). Como influye el aporte y conocimiento del secretario técnico a las autoridades del procedimiento disciplinario administrativo en las instituciones (Tesis de Bachiller). Recuperada de <http://repositorio.upica.edu.pe/xmlui/handle/123456789/123>
- Medina, S. (2015). Análisis de constitucionalidad y legalidad del reglamento régimen disciplinario de abogados en el patrocinio de causas. Análisis comparativo con el régimen disciplinario de España, Colombia y Argentina (Tesis de Bachiller). Recuperada de [file:///C:/Users/LATITUDE/Downloads/TESIS%20PARA%20EMPASTAR%20\(2\).pd](file:///C:/Users/LATITUDE/Downloads/TESIS%20PARA%20EMPASTAR%20(2).pd)
- Romero, A. (2016). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario (Tesis de Bachiller). Recuperada de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>
- Suarez, F. (2015). El procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez-El%20procedimiento.pdf>
- Terrones, T. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca (Tesis de Bachiller). Recuperada de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, N. (2015). Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México (Tesis de maestría). Recuperada de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%C3%B3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Documentos Digitales:

Adrianzén, O. et al. (Septiembre, 2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>

Boyer, C. (junio, 2017). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen y Castigo hacia una política de integridad. Saber Servir (1). Recuperado de: <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>

Danós, O. (marzo, 2010). Notas acerca de la potestad sancionadora de la administración pública. Revista IUS ET VERITAS (10). Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15485>

Díaz, R. (enero, 2016). Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una Mirada Crítica de la Regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil. Revista Derecho y Sociedad (46). Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18858>

Higa, S. (abril, 2013). El derecho a la Presunción de Inocencia desde un punto de vista constitucional. Revista Derecho y Sociedad (40). Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12793>

Vargas, L. (junio, 2008). Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador. Revista Jurídica de Seguridad Social (14). Recuperado

de:<https://es.scribd.com/document/225268439/Principios-Del-Procediminto-Admin-Sancionador>.

Autores Metodólogos:

Libros:

Caballero, R. (2011). Metodología integral innovadora para planes y tesis. Lima: Editorial El Comercio S.A.

Daniels, R. et al. (2011). Metodología de la investigación jurídica. (2.a ed.). México: Servicios Editoriales.

Espinoza, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial y Librería Andrade.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina: Editorial Brujas.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. (5.ta ed.). México: Interamericana Editores, S.A.

Fassio, A. et al. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. (2. da ed.). Buenos Aires: Ediciones Macchi.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

Nombre del estudiante: Crespo Rojas Carolain Lennita

Facultad/ Escuela: Escuela Académico Profesional de Derecho.

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.
PROBLEMA	<p>Problema General: ¿De qué manera se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) ¿De qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017?b) ¿Cuáles son los principios de la potestad sancionadora de aplicación en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017?
OBJETIVOS	<p>Objetivo General: Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.b) Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

SUPUESTOS JURÍDICOS	<p>Supuesto Jurídico General:</p> <p>El régimen disciplinario de la Ley Servir en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud, a causa de la redacción abierta de la norma con relación al perfil del secretario técnico, situación que pone en riesgo el ejercicio arbitrario en el procedimiento disciplinario.</p> <p>Supuestos Jurídicos Específicos:</p> <p>a) El procedimiento administrativo disciplinario en el año 2017 se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, debido a que la norma ha asignado a la secretaria técnica funciones que interfieren en la competencia de las autoridades disciplinarias, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario.</p> <p>b) Los principios de la potestad sancionadora en el año 2017 se aplican de manera ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, a causa del incumplimiento de plazos en el procedimiento disciplinario, situación que pone en riesgo la vulneración del debido procedimiento del administrado procesado.</p>
	MÉTODO
Diseño de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño: Teoría Fundamentada • Enfoque: cualitativo • Tipo: Básica • Nivel: Descriptivo transversal y explicativo
Método de Muestreo	<ul style="list-style-type: none"> • No probabilístico
Técnica e instrumento de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Entrevista, análisis documental. • Instrumento: Guía de entrevista, guía de análisis documental.
Categorías	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen disciplinario de la Ley Servir

Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora:..... *U.C.V.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... *Guía de la entrevista*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... *Crespo Rojas Carolain Jennita*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima..... del 2017

ELISEO S. WENZEL MIRANDA

ELISEO S. WENZEL MIRANDA
Abogado
CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *09940210* Telf. *992303480*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solas Quispe, Mariano Rodolfo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de la entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Crespo Rojas Carolain Lennita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 23 de junio del 2017

SFP

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06989923 Telf. 953526951

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora:..... *U.C.V.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... *Guía de la entrevista*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Crespo Rojas Carolain Lennita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima,..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: *1072462* Telf: *95221163*

DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
ABOGADO CALA N° 1048
ADMINISTRADOR CLAF 3363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Rodriguez Figueroa Jose Jorge
 1.2. Cargo e institución donde labora: U.C.V.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Crespo Rojas Carolain Jennita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima..... del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 10789402 Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Vildoso Cabrera, Erick Raniel
 1.2. Cargo e institución donde labora: U.C.V.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Crespo Rojas, Carolina Lenita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 2 de julio del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 077700 Telf: 990678441

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Huarcaya Ramos Betty Silveria
 1.2. Cargo e institución donde labora: U.C.V.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Crespo Rojas Conelain Lennita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2018

Betty Silveria Huarcaya Ramos
 FIRMA DEL EXPEDIENTE MANENTE
 ABOGADO

DNI No. 6245416 Telf.: 993953931

Guía de Entrevista



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional "Dos de Mayo"

ENTREVISTADO: Luis Eduardo Ventura Salazar

CARGO: Abogado

FECHA: 07 de Mayo del 2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

La reforma de la Ley del Servicio Civil esta direccionada a la modernización de la administración pública en la cual resulta de aplicación a los servidores civiles de los regímenes laborales regulados a través del DL N° 276, DL N° 1057 y DL 728 o cualquier vinculado a la Entidad, esto implicando un régimen único e idéntico en todo el Sector Salud se busca evitar la burocracia de la carrera pública. Actuar al momento en contra de lo vigente el Régimen Disciplinario ante la comisión de faltas de carácter disciplinario.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

- * Precisan como jefe alinea la pluralidad de instancias en el marco del Régimen Disciplinario
 - * La ley del Servicio Civil no contempla ante la instanciación del PADO por el Órgano Instructor y reducción de una instancia por parte del Sancionador (Recursos Humanos) el procedimiento a seguir
 - * La autonomía de los reportes de los Jefes inmediatos ante la comisión de una presunta falta administrativa que en actua como juez y parte en la instanciación del PADO y recomendación de sanción.
- (Suspensión
ringo de
recomendaciones)



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

La separación de autoridades nos conlleva a analizar las dos Fases de la Potestad disciplinaria de la ley de Servicio Civil, por tanto ello resulta de favorabilidad al servidor civil, en tanto que el Órgano Instructor (Jefe inmediato) al emitir el PAD y recomendar una determinada sanción puede ser revisable de otro nivel en la Fase Sancionatoria (por cuanto el Informe Oral) acierte de los alegatos que no fueron puestos en conocimiento en los dos ámbitos y que aun de en medida, aun en lo funcionalmente en un ámbito, más no una sanción

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

La ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPBGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la señalando que la Secretaría Técnica es un Órgano de Apoyo de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por tanto es el en cargo de producir las pautas faltas administrativas, sin embargo sus informes u opiniones no son vinculantes. Al respecto precisa que dentro de la función de la Secretaría Técnica radica en mayor medida, por cuanto elabora los informes del Órgano Instructor (Proyecto) a fin que la autoridad superior, con las debidas funciones que no le compete y por tanto vulnerando el debido procedimiento por cuanto la norma es clara al manifestar que ambas Fases se encuentran a cargo de las Autoridades del PAD (Jefe inmediato del presunto infractor - Instructores y Jefe de Recursos Humanos - Sancionador), por lo tanto en mérito a la denominación "Apoyar a las Autoridades del PAD"



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

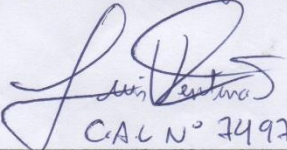
Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

El principio de inmediatez se aplica ante la ausencia de una regulación expresa, afin que la autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (Órgano Instructor y Sancionador), es decir la administración aplique las sanciones dentro de los plazos por ley. Por ende evitando dilaciones y exarivos, en la tramitación de los expedientes, constituyendo ello un límite de la facultad sancionadora del empleador.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

La adición del Principio de Culpabilidad en el T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dota a evaluar los elementos de la imputación subjetiva: solo culpa por cuanto no es necesario ni suficiente que se produzca el nexo normativo entre la acción y resultado, ni se determinan ni la intención o la comisión atribuya una responsabilidad graduable.


C.A.L N° 24974

FIRMA DEL ENTREVISTADO



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Ministerio de Salud - O.GGRH.

ENTREVISTADO: Jean Edwin Castañeda Rivera

CARGO: Secretario técnico

FECHA: 07-05-2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

La reforma resulta una buena iniciativa tanto para la administración como a los servidores públicos.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

Pese a que en el artículo 107 del Reglamento General de la ley del servicio civil estipula que ante el incumplimiento del plazo de notificación no se genera la caducidad de la acción disciplinaria; esta figura extintiva no está regulado en la ley. De otro lado tenemos a la impunidad que propicia la ley respecto a los locadores de servicio por la naturaleza de su contrato.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

La división de autoridades disciplinaria propicia el principio de pluralidad de instancias y garantiza el debido procedimiento disciplinario.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaria Técnica a favor de las autoridades del PAD?

La designación de funciones hacia la secretaria técnica a sido realizada de manera desproporcional en comparación con las funciones atribuidas a las autoridades administrativa



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

El principio de inmediatez solo es de aplicación para los trabajadores del régimen de la actividad privada. No obstante el procedimiento disciplinario requiere de pautas que regulen y garanticen la agilidad del procedimiento.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

No considero necesario la fundamentación de este principio en los documentos sancionadores debido a que la intencionalidad del agente infractor se infiere de la exposición de hechos en los documentos

66913



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: HOSPITAL NACIONAL DE MOYO

ENTREVISTADO: JORGE WILLY PAJUELO FLORES

CARGO: ABOGADO III

FECHA: 07.05.2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

LA REFORMA ES UN INTENTO POR REGULAR EFICAZMENTE EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO PÚBLICO, SIN EMBARGO, INCURRE EN ENCOMES VACIOS NORMATIVOS, EN DONDE LA REALIDAD FÁCTICA SUPERA A LA REALIDAD NORMATIVA.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

SON DIVERSAS LAS DEFICIENCIAS, POR EJEMPLO:

- LA DESIGNACIÓN DEL INSTRUCTOR DE ACUERDO A LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ORGÁNICOS QUE RESULTAN INSUFICIENTES.
- LAS FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA.
- LAS DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS Y SUS PREJUPUESTOS NECESARIOS PARA SU INVESTIGACIÓN.
- LA INSUFICIENTE NORMATIVA JURISDICCIONAL PREVENTIVA EN EL ART. 85 DE LA LEY 30057.
- ETC.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

- SE PUEDE REGULAR DE DISTINTA MANERA CUANDO SE INSTAURA PAD Y AL FINAL SE TOMA LA DECISIÓN DE DECLARAR NO HA LUGAR.
- EN MI CONCEPTO RECUNDA HUMANO DEBERIA ADOPTAR LA RESPONSABILIDAD DE SANCIONAR EN TODOS LOS SUPUESTOS.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

EL VERBO APOYAR, SE DEFINE COMO AYUDA, Y EN MODO ALGUNO EL DE REALIZAR LA FUNCIÓN QUE LE CORRESPONDE A OTRO ORGANO. EN TAL SENTIDO, SE DEBE REFORMULAR DICHA REGULACIÓN.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

Sí, pues solo así se garantiza un procedimiento dentro de los plazos razonables y que no permitan arbitrariedades proscritas por la Constitución.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

EL BIEN JURÍDICO O LOS BIENES JURÍDICOS QUE PROTEGE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SON DE DISTINTA NATURALEZA A LOS BIENES JURÍDICOS DEL DERECHO PENAL, EN TAL SITUACIÓN NO ME PARECE QUE ALENTAR EL TRASLADO DE LOS PRINCIPIOS SANCIONATORIOS PENALES AL CAMPO ADMINISTRATIVO COLISIONA CON UN DERECHO GARANTISTA Y CONSTITUCIONAL.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL 32390



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: p. MINSA

ENTREVISTADO: Marco Machado Herrera

CARGO: secretario Técnico PAD

FECHA: 02 de mayo de 2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?
 - Los trabajadores no tienen disciplinario en su carrera especial, por lo que el régimen de la LSC se aplica supletoriamente.
 - El Estado debe apuntar a un sólo régimen sancionador para los servidores civiles.
2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?
 - Para el caso del sector salud (Ministerio) una deficiencia tiene que ver con definir a la autoridad instructora para los Directores de Hospitales, en tanto dependen de las DIRIS (según ROF) y el mismo ROF indica que son órganos desconcentrados del Viceministerio de Prestaciones.
 - Otro punto es en la definición de autoridad instructora cuando se presenta concurso de infractores.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

→ se enmarca en un debido procedimiento, separando la instrucción de la decisión.

→ Opinión: Equilibra la toma de decisión, buscando tener la objetividad

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

→ La ST ayuda a tener una gestión técnica del procedimiento; sin embargo, debe tener los límites claros, en tanto sus atribuciones pueden desvirtuarse ante autoridades del PAD que no conocen, no tienen tiempo, etc.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

- la inmediatez no aplica, cuando la propia norma establece plazos.
- los plazos establecidos me parece objetivos y razonables

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

No. la responsabilidad administrativa se sustenta en el desarrollo de los considerandos.

→ hay un acápite específico sobre culpabilidad.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL 70144
Abog. Masco Machado.

**GUÍA DE LA ENTREVISTA**

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional "DOS de Mayo"

ENTREVISTADO: Daniel ALVAREZ VERGARAY

CARGO: Abogado - Secretaría Técnica - PAD - HNDM.

FECHA: 07/05/18.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

Respecto al Régimen Disciplinario me parece acertado pues es un símil con el procedimiento anterior establecido en el D. Ley. 276 y su Reglamento, aunque existen algunos vacíos y diferencias sustanciales, esencialmente lo relevante es la creación de una Secretaría Técnica al que se le da ciertas atribuciones y funciones aunque sus opiniones no sean vinculantes, sin embargo tiene la potestad de realizar una amplia investigación frente a un hecho de falta disciplinaria y concluir en un informe de precalificación elevando lo al órgano instructor en su respectiva recomendación para el inicio de un PAD.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

Siendo que las opiniones de la Secretaría Técnica no son vinculantes, el Instructor tiene la facultad (según la norma) para archivar un determinado caso lo cual no puede ser contradicho o revisado por ningún otro órgano; respecto a la amonestación verbal, si bien la ley 30057 que este no debe formarse en el legajo del servidor por no ser falta administrativa sin embargo en el artículo 85° lo clasifica como sanción por falta administrativa disciplinaria; otro aspecto que no resulta claro es cuando señala que las faltas de carácter disciplinaria (leer art. 85°) solo puede recaer en suspensión temporal o destitución, por lo tanto no sería aplicable para una amonestación verbal o escrita en consecuencia ninguna de esas faltas del artículo 85° podría recaer en una amonestación escrita.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

No me parece correcto que el jefe inmediato denuncie una falta administrativa y sea (a la vez) quien actúe como órgano Instructor, convirtiéndose de alguna manera en juez y parte obteniendo mayor ventaja que el presunto infractor; por lo demás, es correcto las demás autoridades que señala la Ley.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

Si la Ley señala como "apoyo" debería desempeñarse como tal, sin embargo en la práctica, la Secretaría Técnica realiza todos los actos y proyectos de documentos a lo largo del procedimiento desde la precalificación hasta la resolución de sanción, en lo cual no existiría imparcialidad puesto que la Secretaría Técnica siempre va a defender los fundamentos de su informe exstiendo cierto sesgo al momento de proyectar el informe al Órgano Instructor pues el interés estaría dado por que se siga la misma línea o argumento de la precalificación.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

Muy importante a fin de actuar con rapidez, pues a medida que transcurre el tiempo se hace imposible conseguir las nuevas pruebas o debido a los cambios de personal también dificulta la investigación, por lo que se hace necesario una actuación eficaz frente a ~~una~~ la comisión de una falta administrativa disciplinaria.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

Actualmente en los informes de inicio de procedimiento administrativo disciplinario no se hace el análisis sobre el principio de culpabilidad cuya finalidad como se sabe sería el determinar la intencionalidad del agente infractor, sin embargo actualmente es necesario fundamentar/describir dentro del informe el principio de culpabilidad.

Daniel F. Alvarez Vergara
ABOGADO
C.A.L. 6622

FIRMA DEL ENTREVISTADO



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: HOSPITAL DOS DE MAYO.

ENTREVISTADO: MANOLO GUSTAVO HERRERA CALDERÓN

CARGO: ABOGADO SECCIÓN TÉCNICA.

FECHA: 7-05-18

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

EN TEORÍA ES UN MODELO NOVÍSIMO, QUE BASA SUS PILARES EN UN PROCEDIMIENTO GARANTISTA, TANTO PARA EL SERVIDOR COMO LA ENTIDAD. A MI CRITERIO PERSONAL LA REFORMA DEBÍO DARSE EN ETAPAS; DEBIDO AL NUMEROSO COMPENDIO NORMATIVO CON EL CUAL CONTAMOS. SU UNIFICACIÓN A UN SOLO RÉGIMEN ES INTERESANTE, PERO CONLLEVA A SOLUCIONAR ARISTAS LEGALES PENDIENTES. MÁXIME EN EL SECTOR SALUD.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

EXISTEN DIVERSAS, LAS MÁS RELEVANTES:

- LA EJECUCIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS SANCIÓNADOS, EN CONTRADICCIÓN AL DERECHO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL. ASÍ COMO LA SUSPENSIÓN DE LOS ACTOS IMPUGNADOS EN SUJECCIÓN AL TÍTULO DE LA LEY 27444, QUE SEÑALA QUE SOLO SON IMPUGNABLES LOS ACTOS CUANDO YA AGOTA LA VÍA ADMINISTRATIVA.
- DENTRO DE LAS FUENTES NORMATIVAS (LEY - REGLAMENTO - DIRECTIVA - RESOLUCIONES VINCULANTES) NO SE HA DESARROLLADO LO CONCERNIENTE A LA INSTITUCIÓN JURÍDICA DE LA "CADUCIDAD". LO QUE GENERA CONFUSIÓN A LOS OPERARIOS DEL DERECHO.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer en qué medida se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

- GARANTIZA EL RESPETO AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PLURALIDAD DE INSTANCIAS, EXAMINÁNDOSE EL RESPETO AL DEBIDO PROCESO. PARA SU CORRECTA APLICACIÓN SE NECESITA QUE LAS ENTIDADES PÚBLICAS CUENTEN CON SUS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN BIEN DESARROLLADOS EN TANTO QUE LAS AUTORIDADES SON ELEMENTO IMPORTANTE, SU ~~LA~~ INADECUADA DESIGNACIÓN GENERA AFECTACIÓN A LA COMPETENCIA.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

- SOMOS (SECRETARÍA TÉCNICA) UN ENTE ASESOR, NO DETENTAMOS COMPETENCIA DE AUTORIDAD.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02:

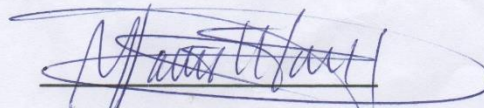
Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

- SI

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

- SI DEBE CONSIDERARSE PARA LOS FACTORES DE PONDERACIÓN PARA DELIMITAR LA SANCIÓN. LA BUENA FE O DOLO POR DISTINCIÓN, CONLLEVA A QUE LA CONDUCTA DEBA SER POSIBLE DE ATENUACIÓN A SE MÁS GRAVE.


FIRMA DEL ENTREVISTADO
C.A.C 7325

6/7/2018

Correo - carolay_marzo_aries@hotmail.com

Correo de Outlook

Buscar en Correo y Contactos

Nuevo | Eliminar | Archivar | Correo no deseado | Limpiar | Mover a | ...

Carpetas

- Bandeja de entrada 167
- Correo no deseado 95
- Borradores 12
- Elementos enviados 1
- Elementos eliminados 1
- Archivo
- Historial de conversaciones

doctora buen dia soy carito

BB Bertha Morales Benites <moralesbenites@gmail.com>
dom 3/06, 18:42
Usted

ENTREVISTA PAD (2) (3)...
31 KB

descargar Guardar en OneDrive - Personal

Hola Carito, siento mucho lo de tu celular, la entrevista ha sido resuelta conjuntamente con el padre de mi hijo

Slds,

----- Mensaje reenviado -----

De: carolain lennita creso rojas <carolay_marzo_aries@hotmail.com>

Fecha: 2 de junio de 2018, 9:07

Asunto: doctora buen dia soy carito

Para: "moralesbenites@gmail.com" <moralesbenites@gmail.com>

doctora buen dia soy carolain porfavor cree me podria reenviar la entrevista entre el dia de mañana o el lunes, no numero porque me robaron el celular, muchas gracias nuevamente por su ayuda

--
Abog. Bertha Morales Benites
Cel: 991382456 / 945592189

C carolain lennita creso rojas
doctora buen dia soy carolain porfavor cree me podria reenviar la entrevista entre el dia de mañana o el lunes, no le pude escrit

Actualizar a Premium



https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/rp

1/1



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional Dos de Mayo

ENTREVISTADO: Morales Benites Bertha Paulina

CARGO: Abogado

FECHA: 03/06/2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

Introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, y como consecuencia elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional dentro de la Administración Pública.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

Según la Ley SERVIR, los Jefes de RRHH tienen la función de sancionar e incluso aplicar suspensión o destitución, pero su perfil no exige que sean abogados o tengan formación jurídica especializada en la materia.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

Son necesarias para el correcto funcionamiento de la administración pública acordes con la ética de la función pública.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaría Técnica a favor de las autoridades del PAD?

La Secretaría técnica es un instrumento especializado y necesario que da soporte a los funcionarios que eventualmente se encontrarían en los cargos de dirección, quienes no necesariamente son abogados y especialistas en proceso sancionador.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

La Secretaria técnica es un instrumento especializado y necesario que da soporte a los funcionarios que eventualmente se encontrarían en los cargos de dirección, quienes no necesariamente son abogados y especialistas en proceso sancionador.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

Considero que sí, ya que la imputación derivada de los hechos puede valorarse desde un inicio en dolosa o culposa lo que necesariamente será un elemento a considerar al momento de la aplicación de la sanción, además a través de este principio se puede advertir que una persona no sea sancionada por un acto, o por una omisión de un deber que no le sea imputable.

C.A.L 46510

6/7/2018

Correo - carolay_marzo_aries@hotmail.com

Correo de Outlook

Buscar en Correo y Contactos

Nuevo | Eliminar | Archivar | Correo no deseado | Limpiar | Mover a | ...

^ Carpetas

Bandeja de entrada 167
Correo no deseado 95
Borradores 12
Elementos enviados 1
Elementos eliminados 1
Archivo
Historial de conversaciones

doc

MV

miguel lacca velasco <miguel-lak@hotmail.com>
dom 3/06, 13:37
Usted

ENTREVISTA PAD (2) (3)...
32 KB

descargar Guardar en OneDrive - Personal

buen dia.
Te envié el doc.

att.
Miguel angel lacca
tel.
979982044

Actualizar a Premium



<https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/rp>

1/1



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional Dos de Mayo

ENTREVISTADO: Miguel Ángel Lacca Velasco

CARGO: Abogado

FECHA: 03/06/2018

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

El Régimen Disciplinario es un tema muy importante dentro de los regímenes laborales, ya que así podremos observar la eficacia en sus funciones de los servidores públicos.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

Creo que la mayor deficiencia de la Ley del Servicio Civil es no haber considerado la complejidad de cada institución y en su respectiva estructura funcional.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

En el supuesto de que la autoridad instructiva o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 88° de la Ley N° 274444 , Ley del Procedimiento Administrativo General, tal como señala la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se aplica el criterio de jerarquía, con el fin de determinar a la autoridad competente. En cuanto la separación de la autoridad en el procedimiento administrativo; se encuentre debidamente motivado será válido y de correcto proceder.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaria Técnica a favor de las autoridades del PAD?

Se ha determinado que la secretaría técnica, en principio, puede estar compuesta por uno o más servidores que colaboren con esta en el cumplimiento de sus funciones; lo que implica que el secretario técnico es un solo servidor civil, el cual puede contar con el apoyo de otros servidores civiles a efectos de dar cumplimiento a sus funciones. El secretario Técnico y los servidores civiles que colaboren con esta función serán quienes coadyuvan al desarrollo de la potestad administrativa.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

Es muy importante aplicar el principio de inmediatez, ya que debe darse en un plazo razonable desde que se toma conocimiento el hecho ocurrido. El proceso disciplinario debe cumplir los plazos que exige la norma para que sean realizados con celeridad, oportunidad y eficacia.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

En el derecho administrativo, el principio de culpabilidad viene a representar el reproche que va dirigido a una persona que actuó de modo distinto a lo que establece en norma interna. Los informes, lo que sustentan es un supuesto comportamiento infractor; que será debidamente explicado en este. Por lo que también se podría sustentar este principio de culpabilidad.

C.A.L N° 55096

6/7/2018

Correo - carolay_marzo_aries@hotmail.com

Correo de Outlook

Buscar en Correo y Contactos

Nuevo | Eliminar | Archivar | Correo no deseado | Limpiar | Mover a | ...

Carpetas

- Bandeja de entrada 167
- Correo no deseado 95
- Borradores 12
- Elementos enviados 1
- Elementos eliminados 1
- Archivo
- Historial de conversaciones

doctora disculpe el anterior se envio con una parte de mi trabajo aqui esta solo entrevista

Z Zenaida Medalith Samaniego Inchi <samaniegoin@hotmail.com>
Lun 14/05, 08:38
Usted

ENTREVISTA PAD (2).docx
35 KB

descargar Guardar en OneDrive - Personal

De: carolain lennita creso rojas <carolay_marzo_aries@hotmail.com>
Enviado: miércoles, 02 de mayo de 2018 03:32 p.m.
Para: samaniegoin@hotmail.com
Asunto: doctora disculpe el anterior se envio con una parte de mi trabajo aqui esta solo mi entrevista

C carolain lennita creso rojas
(Sin texto de mensaje)

Actualizar a Premium



https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/inbox/rp

1/1



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional Dos de Mayo

ENTREVISTADO: Abg. Zenaida Medalith Samaniego Inchi

CARGO: Secretaría Técnica (mar. 2018).

FECHA: 14/05/2018

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

La reforma trae consigo un cambio radical en el procedimiento disciplinario que se seguía en el interior de las Entidades, ya que se desactiva las Comisiones Permanentes y Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios, para dar lugar a la Secretaría Técnica. El nuevo procedimiento administrativo disciplinario pareciera salvaguardar en mayor medida las garantías del debido proceso y el derecho de defensa de los administrados.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

La competencia otorgada a los jefes inmediatos para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario, es un inconveniente cuando no conocen temas de



derecho. Cabe precisar que dicho desconocimiento puede dilatar los procedimientos.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 01:

Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

La separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario brinda al procedimiento garantías de un debido proceso, ya que el administrado es oído por dos personas y en dos oportunidades.

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaria Técnica a favor de las autoridades del PAD?

El apoyo al que se refiere es muy general y en la práctica genera confusiones, si bien los dispositivos legales al respecto precisan las funciones de la Secretaría Técnica, es necesario que se precise taxativamente todas las funciones de la Secretaria Técnica.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?



No, Servir a través de sus Informes Legales ha precisado que el Principio de Inmediatez se aplica para los regímenes laborales de la actividad privada.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

Sí ya que dicho elemento es necesario para graduar la posible sanción para el administrado procesado.

C.A.L N° 63981



GUÍA DE LA ENTREVISTA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017.

INSTITUCIÓN: Hospital Nacional Dos de Mayo.

ENTREVISTADO: Avila Callao Augusto Ovidio

CARGO: Abogado.

FECHA: 24-05-18.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley Servir en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017.

1. ¿Qué opinión le merece la reforma de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario en el Sector Salud?

La reforma del servicio civil es una innovadora iniciativa, su ordenamiento disciplinario se aplica a todos los servidores administrativos públicos y en cuanto a las carreras especiales se sujeta de manera supletoria.

2. Según su experiencia ¿Usted podría precisar algunas deficiencias advertidas en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario con la Ley del Servicio Civil?

Persiste contradicción en sus preceptos normativos, tal es el caso entre el acuerdo plenario No. 1 del año 2016 proveniente de SERVIR, que señala que el plazo de prescripción es de naturaleza sustantiva y la directiva No. 002-2015 de SERVIR que refiere que el mismo tiene naturaleza procesal.



OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01:

Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

3. ¿Qué opinión le merece la separación de autoridades del procedimiento administrativo disciplinario que predispone la Ley del Servicio Civil?

La separación de autoridades al margen de la ley SEEVIC, se encuentra mal estructurado debido a que la función para declarar no ah lugar a tramite una denuncia, lo deberia ostentar el organo instructor y no la secretaria tecnica en virtud que no posee poder de decisión en el procedimiento administrativo disciplinario

4. ¿Usted podría precisar su apreciación respecto a la connotación de apoyo que la Ley del Servicio Civil ha sugerido como función de la Secretaria Técnica a favor de las autoridades del PAD?

La secretaria tecnica mas que una función de apoyo en el procedimiento administrativo disciplinario, la norma deberia delegar menos funciones o solo diligencias tecnicas para determinar que la secretaria tecnica realiza funciones de apoyo.



OBJETIVO ESPECIFICO N° 02:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

5. ¿Considera usted importante aplicar el principio de inmediatez a todos los servidores y funcionarios públicos en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

No podría emplearse el principio de inmediatez en el ordenamiento disciplinario de SEEVIC, en virtud a que dicho principio se aplica a los servidores del régimen de la actividad privada porque su reglamento no regula plazos para el procedimiento.

6. En virtud a la adición del Principio de Culpabilidad en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General ¿Usted podría precisar si en los informes de inicio de procedimiento y resoluciones de sanción se sustenta la intencionalidad del agente infractor?

No se está empleando como fundamento en las resoluciones el principio de culpabilidad, no obstante dicha medida coadyudadora a mejorar la delimitación de las sanciones.

C.A.L N° 22120

Guía de Análisis Documental

PLENO JURISDICCIONAL
Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Del 26 de abril de 2016

Caso Ley del Servicio Civil

CIUDADANOS, COLEGIO DE ABOGADOS DE TACNA
Y COLEGIO DE ABOGADOS DE JUNÍN C. CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

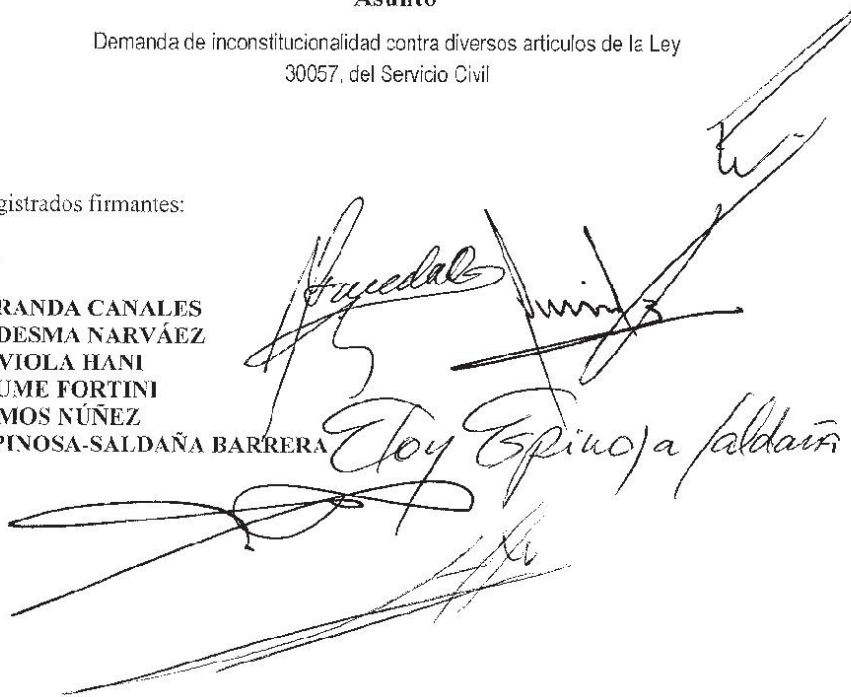
Asunto

Demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley
30057, del Servicio Civil

Magistrados firmantes:

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
URVIOLA HANI
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Eloy Espinoza Saldaña'. Other signatures are more stylized and difficult to read, but they appear to correspond to the names listed in the text block to the left. The signatures are scattered across the lower half of the page, overlapping the printed text.



otras palabras, a aquellas disposiciones que regulan su naturaleza jurídica, su estructura básica y sus funciones o competencias encomendadas por la Constitución. Esta reserva no puede extenderse a los aspectos ajenos a la organización y/o a las funciones de la entidad estatal, o que latamente se encuentre vinculada a tales aspectos, puesto que, en este último caso, al ser el uso de la ley orgánica exclusiva y excepcional, el análisis de si un contenido se encuentra dentro de la esfera de la reserva de ley orgánica o no, debe ser determinado a partir de una interpretación especialmente restrictiva, según se desprende del artículo 106 de la Constitución.

11. Corresponde determinar entonces si la regulación contenida en la Ley 30057, del Servicio Civil, cuyo objeto es establecer un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión (artículo I de su Título Preliminar) es o no una materia que debe ser regulada por ley orgánica a partir del ámbito de la reserva expuesta en el artículo 106 de la Constitución. Al respecto, conviene precisar *prima facie* que la organización del Servicio Civil que, entre otros aspectos, comprende los derechos y deberes de los servidores públicos, la gestión de su capacitación, el rendimiento y evaluación de desempeño, así como, el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador— está referida a la creación de un determinado régimen laboral, cuyo propósito es alcanzar los mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio público (artículo II de su Título Preliminar), y no así, a la naturaleza jurídica u organización básica de las entidades públicas, ni a las funciones o competencias encomendadas por la Constitución. Tampoco está referido a las demás materias que la Constitución establece que deben ser regulados mediante ley orgánica.
12. Más específica incluso resulta la Cuarta Disposición Complementaria Final de la ley impugnada, que al crear el cuadro de puestos de la entidad (CPE) que, a su vez, reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), lo reconoce únicamente como un instrumento de gestión o de administración interna de cada entidad, en el que se establece el número de los puestos, su valorización, su presupuesto, etc. Así pues, esta última regulación que se cuestiona, a juicio de este Tribunal, tampoco está referida a la naturaleza jurídica u organización básica o fundamental de las entidades públicas previstas en la Constitución, ni habilitan injerencia alguna de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) en el ejercicio de las funciones o competencias que la Constitución les asigna.
13. En ese sentido, dado que la Ley 30057, del Servicio Civil, no regula un asunto que se encuentra dentro de la esfera del principio de reserva de ley orgánica, en la medida en que dicha regulación no atañe ni a la organización de las entidades previstas en la Constitución ni a sus funciones, no se produce una modificación inconstitucional de determinados extremos de las leyes orgánicas de las entidades estatales, tales como el Poder Ejecutivo, el Congreso, el Poder Judicial, los Gobiernos Regionales y Locales, y los organismos a los que la Constitución y las leyes confieren autonomía (artículo 1).

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre del instrumento: Pleno Jurisdiccional de los expedientes N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC

Nombre del autor: Tribunal Constitucional

Fecha de expedición: 26 de abril de 2016

Asunto: demanda de inconstitucionalidad contra distintos artículos de la Ley SERVIR

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se aplica el régimen disciplinario de la Ley SERVIR en los trabajadores del Ministerio de Salud, año 2017

ÍTEM	SI	NO
“[...] el ordenamiento disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley SERVIR se sustentan en la creación de un régimen laboral uniformado, cuya finalidad radica en adquirir un alto nivel de eficiencia y eficacia en los servicios del Estado” (Tribunal Constitucional, 2016, p.11).	x	

INTERPRETACIÓN:

Dicho documento relacionado al ordenamiento disciplinario de la Ley SERVIR señala que su implementación en las entidades se sustenta en la obtención de calidad, eficiencia y eficacia en los servicios prestados por el Estado. Así mismo habiendo analizado la realidad, se observa que la legislación disciplinaria no se encuentra en sintonía con la práctica jurídica, pese a que el numeral 96.1, artículo 96 del Reglamento General de la Ley SERVIR sostiene que mientras el administrado este sometido a procedimiento disciplinario, el servidor tiene derecho a un debido proceso, porque en base a las opiniones de los entrevistados, señalan que el régimen disciplinario de la Ley SERVIR se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Ministerio de Salud, debido a que en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario suscitan deficiencias, como la redacción amplia de la norma respecto al perfil del secretario técnico y sus servidores de apoyo, situación que pone en riesgo la validez del acto administrativo disciplinario y por lo tanto al no contar con un ordenamiento disciplinario idóneo que disuada las inconductas de los servidores del Estado, no se lograra alcanzar la eficiencia y eficacia en los servicios de la Administración Pública.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN N° 00883 -2017-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1143-2017-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : LINCOLN ALBERTO MAYLLE ANTAURCO
 ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276
 MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR VEINTE (20) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del acto de notificación del Informe de Precalificación N° 242-2016-ST-OP-HNDM, a través del cual se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario, y de la Resolución Administrativa N° 176-2017/OP/HNDM, del 10 de marzo de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración del HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, en perjuicio del señor LINCOLN ALBERTO MAYLLE ANTAURCO.*

Lima, 25 de mayo de 2017

ANTECEDENTES

1. Con Memorando N° 163-2015-SU-DC-HNDM, del 4 de diciembre de 2015, la Jefatura del Servicio de Urología del Hospital Nacional Dos de Mayo, en adelante la Entidad, informó a la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad que el señor LINCOLN ALBERTO MAYLLE ANTAURCO, médico asistente del mencionado servicio, en adelante el impugnante, no se apersonó al servicio y no cumplió con sus actividades programadas del día 4 de diciembre del 2015.
2. En base al Informe de Precalificación N° 185-2016-ST-OP-HNDM, del 31 de agosto de 2016, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad; la Jefatura del Servicio de Urología de la Entidad lo hizo suyo y mediante proveído del mismo, dispuso instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante¹ por no haber cumplido con sus actividades programadas del 4 de diciembre de 2015, que fueron realizar visitas médicas a pacientes hospitalizados y atender interconsultas; transgrediendo sus obligaciones previstas en el literal a) del artículo 39° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil², los literales a) y d) del artículo 156° de su Reglamento, aprobado

¹ Notificado al impugnante el 1 de septiembre de 2016.

² Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 39°.- Obligaciones de los servidores civiles

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.. (...)",



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

la estructura que se presenta como Anexo D". Este anexo D contiene lo siguiente:

"ANEXO D

ESTRUCTURA DEL ACTO QUE INICIA EL PAD

1. La identificación del servidor o ex servidor civil procesado, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.
2. La falta disciplinaria que se imputa, con precisión de los hechos que configurarían dicha falta.
3. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.
4. La norma jurídica presuntamente vulnerada.
5. La medida cautelar, de corresponder.
6. La posible sanción a la falta cometida.
7. El plazo para presentar el descargo.
8. La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.
9. Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento.
10. Decisión de inicio del PAD".

39. De esta manera, se aprecia que la Ley Nº 30057 y su Reglamento General han desarrollado claramente quiénes son las autoridades competentes y con capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y las formalidades que deben contener algunas de sus actuaciones; como es el caso, por ejemplo, del acto administrativo de inicio del procedimiento.
40. Ahora bien, en el presente caso se advierte que el órgano instructor del procedimiento disciplinario no emitió un acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, habiéndose notificado al impugnante el Informe de Precalificación Nº 234-2016-ST-OP-HNDM, el cual fue emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y dirigido al órgano instructor, siendo que en dicho documento se añadieron algunos párrafos en la parte final en los que el órgano instructor dice hacer suyo el informe de precalificación y dispone instaurar el procedimiento administrativo disciplinario. Sin embargo, dicho documento no reúne los requisitos señalados en las normas antes citadas por tratarse de un informe emitido por la Secretaría Técnica y no por el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario.
41. Recordemos pues que la Secretaría Técnica no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes; por ello es indispensable que el órgano instructor se pronuncie sobre el inicio del procedimiento dando las razones fácticas y jurídicas que dicho órgano considera que ameritan el inicio del procedimiento, motivando adecuadamente el acto de inicio, conforme al contenido señalado en el Reglamento General y en la Directiva antes mencionada; debiendo resaltar además que, si bien el órgano instructor puede exponer los

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre del instrumento: Resolución N° 00883

Nombre del autor: Tribunal del Servicio Civil- Primera Sala

Fecha de expedición: 25 de mayo del 2017

Asunto: prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario por el D.L N° 276

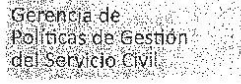
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

Establecer de qué modo se aplica el procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017.

ÍTEM	SI	NO
[...] La secretaria técnica no ostenta poder de decisión y sus informes no tienen carácter vinculante; por lo tanto es imprescindible que la autoridad instructora se pronuncie respecto al inicio del procedimiento explicando las razones que motivaron dar apertura al procedimiento disciplinario en contra del administrado, conforme lo dispone el Reglamento General y la Directiva 002-2015 de la Ley SERVIR; tomando en consideración que, si bien la autoridad instructora puede declarar los mismos fundamentos esbozados en el informe de precalificación, no resulta suficiente correr traslado del mismo en cumplimiento del deber de motivación que es exigencia de todas las autoridades administrativas disciplinarias (2017, p. 13).	x	

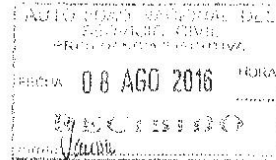
INTERPRETACIÓN:

Dicho documento relacionado al ejercicio del procedimiento disciplinario, explica la autonomía de investigación de cada órgano involucrado en el procedimiento y por lo tanto esclarece que la Secretaria Técnica no está facultada para realizar las funciones que son propias de las autoridades administrativas, todo lo contrario este órgano de apoyo prevalece su importancia en cuanto a la redacción de sus proyectos de informes que exteriorizan su función de asesoramiento. Así mismo habiendo analizado la realidad, se deduce que el procedimiento disciplinario se aplica de manera deficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a que las autoridades administrativas han confundido las funciones encomendadas a la Secretaria Técnica como órgano de apoyo en el procedimiento haciendo suyos los fundamentos jurídicos esbozados por este órgano, sin motivar su posición en favor o en contra de la recomendación del secretario técnico.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1522 -2016-SERVIR/GPGSC



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario por el Decreto Legislativo N° 276

Referencia : a) Oficio N° 1127-2014-PCM/SG
b) Documento de fecha 14 de febrero de 2014

Fecha : Lima, 08 AGO. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia a) el Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros nos remite el documento de la referencia b) a través del cual el señor Jorge del Carpio Tejada consulta sobre los plazos para iniciar una investigación por parte de la Comisión Especial de Procesos Disciplinarios en el marco del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases y Carrera Administrativa.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.2 En tal sentido, cabe concluir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación del informe técnico

- 2.3 El presente informe técnico desarrollará los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a lo regulado por el Decreto





PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

Tribunal Constitucional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.8 De otro lado, el incumplimiento del plazo señalado en el artículo 163 del Reglamento no acarrea la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario o la sanción aplicada, sino responsabilidad administrativa en los responsables de la conducción del proceso, es decir, los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.
- 2.8 No obstante, ello no autoriza a la administración a llevar los procesos administrativos disciplinarios en plazos excesivos e irrazonables, pues ello supone una afectación al derecho al debido procedimiento de los servidores procesados, el cual está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos. Ello conforme a lo indicado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0858-2001-AA:

«[...] el Tribunal Constitucional estima que el incumplimiento del plazo de 30 días hábiles no origina la nulidad del proceso administrativo-disciplinario materia de autos, más aún, si, como se ha expuesto, durante su desarrollo se respetó, en su contenido esencial, el ejercicio del derecho al debido proceso y, máxime, si, conforme se desprende del tenor del propio artículo 163° del Decreto Supremo N.° 005-90-PCM, el incumplimiento del plazo de 30 días hábiles configura falta de carácter disciplinario –contenida en los incisos a) y d) del artículo 28° del Decreto Legislativo N.° 276– de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, no tratándose de un plazo de caducidad que extinga el derecho de la administración de ejercer su facultad sancionatoria, como si sucede en el caso previsto en el artículo 173° de la citada norma legal, la cual dispone que el proceso administrativo-disciplinario debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, debiéndose declarar prescrita la acción si no se cumple el plazo fijado, razones por las que la cuestionada resolución no resulta nula ipso jure y, por tanto, en este extremo, la demanda no puede ser estimada [...]».



Del régimen disciplinario en la Ley del Servicio Civil

- 2.9 Cabe indicar que la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 establece que sus disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican una vez que las normas reglamentarias de dicha materia se encuentren vigentes.
- 2.10 Por su parte, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; estableció en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. Por lo tanto, desde el 14 de septiembre de 2014, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 se encuentran vigentes y son de aplicación común a los servidores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en todas las entidades.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre del instrumento: Informe Técnico N° 1522

Nombre del autor: Autoridad Nacional del Servicio Civil

Fecha de expedición: 08 de agosto del 2016

Asunto: Prescripción en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

Determinar cómo se aplica los principios de la potestad sancionadora en los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017

ÍTEM	SI	NO
“[...] la administración no está autorizada a conducir el procedimiento disciplinario en plazos desmedidos e irrazonables, de lo contrario se afectaría el debido procedimiento de los administrados procesados” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, p.3).	X	

INTERPRETACIÓN:

Dicho documento relacionado al empleo de los principios de la potestad sancionadora en el ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario, señala que las autoridades administrativas están impedidas de dilatar el procedimiento disciplinario, de lo contrario vulnerarían el derecho constitucional al debido procedimiento de los administrados. No obstante habiendo analizado la realidad, se puede deducir que no se cumple la teoría sustentada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en consecuencia los principios de la potestad sancionadora se aplican de forma ineficiente a los trabajadores del Hospital Dos de Mayo del Ministerio de Salud, año 2017, debido a que las autoridades administrativas no respetan el plazo ordinario de treinta días que tienen para resolver el expediente disciplinario; motivo por el cual resulta necesario que la norma instituya una medida coercitiva para las autoridades disciplinarias ante el incumplimiento del plazo ordinario que detentan para resolver expedientes en su poder.

Foto



Abg. Zenaida Medalith Samaniego Inchi – Secretaria Técnica del Hospital Nacional Dos de Mayo



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Rodríguez Figueroa José Jorge, docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada

"Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley Servir en el Ministerio de Salud, año 2017" de la estudiante Carolain Lennita Crespo Rojas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de julio del 2018

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 1.07.294.62

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley Servir en el
Ministerio de Salud, año 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

CRESO ROJAS CAROLAIN LENNITA

ASESOR TEMÁTICO:

Doctora Betty Huarcoza Ramos

ASESOR METODOLÓGICO:

Doctor Rodríguez Espinoza José Jorge

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

LIMA-PERÚ

Handwritten signature:
Dra. Betty Huarcoza Ramos
Reg. CAL N° 47728
ABOGADO

Resumen de coincidencias

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

11	1	Entregado a Universida...	2 %
		<small>Trabajo del estudiante</small>	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
		<small>Fuente de Internet</small>	
	3	epij.minjus.gob.pe	1 %
		<small>Fuente de Internet</small>	
	4	Entregado a Pontificia ...	1 %
		<small>Trabajo del estudiante</small>	
	5	Entregado a Universida...	<1 %
		<small>Trabajo del estudiante</small>	
	6	fr.scribd.com	<1 %
		<small>Fuente de Internet</small>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carolain Lennita Crespo Rojas

INFORME TÍTULADO:

Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en
el Ministerio de Salud, año 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de julio del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



[Handwritten Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Crespo Rojas Carolain Lennita

D.N.I. : 70570054

Domicilio : Asent. H Bocanegra Mz. F9 LT. 21

Teléfono : Fijo : Móvil : 983423408

E-mail : carolay_marzo_aries@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogada

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Crespo Rojas Carolain Lennita

Título de la tesis:

Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la Ley SERVIR en el
Ministerio de Salud, año 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 20/11/2018