



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido
procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –
EsSalud, 2019 – 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Saavedra Garcia, Katherine Margoth (ORCID: 0000-0002-1789-6849)

Villar Morales, Ana Maria (ORCID: 0000-0003-1723-1860)

ASESOR:

Dr. Paredes Diaz, Eliseo (ORCID: 0000-0003-1720-7035)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A DIOS, por haberme dirigido mi camino en estos años y permitirme alcanzar mi meta y hacer posible la culminación de mi investigación.

A mi familia, por apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, por haberme acompañado desde el inicio de mi formación profesional y estar conmigo a lo largo de mi carrera.

Katherine Saavedra

A Dios, que ha escuchado mis oraciones. Y la fortaleza para enfrentar los momentos más difíciles de la vida.

A mis padres por todo el amor que me dan, por ser los artífices de mi formación profesional. Por ser ejemplo con valores, trabajo, perseverancia y humildad para enfrentar la vida.

Ana Villar

Agradecimiento

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo con los que tuve la oportunidad de llevar mis cursos por brindarme sus conocimientos y con mucha responsabilidad estuvieron aportando en mi formación como futura profesional en Derecho.

A mis compañeros y a todos los que han intervenido en mi formación profesional, a lo largo de mis años de estudio.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación.....	16
3.1.2. Diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	17
3.3. Escenario de estudio.....	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5.1. Técnicas de investigación.....	19
3.5.2. Instrumentos de investigación.....	19
3.6. Procedimientos.....	20
3.7. Rigor científico.....	20
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	59

Índice de Tablas

TABLA N° 1: Participantes de la investigación	18
TABLA N° 2: Participantes de la investigación (expertos-abogados)	19
TABLA N° 3: Pregunta 1 entrevista dirigida a expertos.....	27
TABLA N° 4: Pregunta 2 entrevista dirigida a expertos.....	28
TABLA N° 5: Pregunta 3 entrevista dirigida a expertos.....	29
TABLA N° 6: Pregunta 4 entrevista dirigida a expertos.....	30
TABLA N° 7: Pregunta 5 entrevista dirigida a expertos.....	31
TABLA N° 8: Pregunta 6 entrevista dirigida a expertos.....	32
TABLA N° 9: Pregunta 7 entrevista dirigida a expertos.....	33
TABLA N° 10: Pregunta 8 entrevista dirigida a expertos	34
TABLA N° 11: Pregunta 9 entrevista dirigida a expertos	35
TABLA N° 12: Pregunta 10 entrevista dirigida a expertos	36
TABLA N° 13: Pregunta 11 entrevista dirigida a expertos	37
TABLA N° 14: Pregunta 1 entrevista dirigida a expertos (abogados)	38
TABLA N° 15: Pregunta 2 entrevista dirigida a expertos (abogados)	40
TABLA N° 16: Pregunta 3 entrevista dirigida a expertos (abogados)	41
TABLA N° 17: Pregunta 4 entrevista dirigida a expertos (abogados)	42
TABLA N° 18: Pregunta 5 entrevista dirigida a expertos (abogados)	43
TABLA N° 19: Pregunta 6 entrevista dirigida a expertos (abogados)	44
TABLA N° 20: Pregunta 7 entrevista dirigida a expertos (abogados)	45
TABLA N° 21: Procedimientos disciplinarios en el Perú (Redes Asistencial de ESSALUD a nivel nacional).....	62
TABLA N° 22: Resoluciones de procedimientos administrativos disciplinarios en establecimientos de ESSALUD a nivel nacional.....	119
TABLA N° 23: Resoluciones de procedimientos administrativos en la Red Asistencial ESSALUD- Tarapoto	122

Resumen

El trabajo de investigación denominado: Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021, tuvo como objetivo, analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud Tarapoto, los participantes de estudio estuvo conformada por 7 profesionales que se encuentran inmersos en la problemática del estudio, 5 expertos abogados y 5 resoluciones de procedimientos administrativos disciplinarios en las redes asistenciales de EsSalud a nivel nacional, el diseño de investigación fue no experimental, utilizándose la teoría fundamentada y el método hermenéutico. Para la recolección de la información se consideró a dos guías de análisis de documentos y dos guías de entrevista, finalmente se concluyó que los procedimientos administrativos disciplinarios que afectan el debido procedimiento perjudican moralmente y económicamente a los trabajadores, por lo que no se cumplen las etapas que lo conforman, la motivación que lleva a la sanción es equivocada, no son respetados los medios probatorios que presentan con la finalidad de hacer sus descargos, además, existe un desconocimiento de los tiempos de cada etapa incumpliendo con el debido procedimiento por los funcionarios que llevan a cabo el proceso.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, debido procedimiento, vicios de nulidad.

Abstract

The research work called: Disciplinary administrative procedures and due procedure, of the workers of the Tarapoto Assistance Network - Essalud, 2019 - 2021, had the objective of analyzing how the disciplinary administrative procedures would affect the due procedure of the workers of the Tarapoto Assistance Network - Essalud Tarapoto, the study participants were made up of 7 professionals who are immersed in the problem of the study, 5 expert lawyers and 5 resolutions of disciplinary administrative procedures in the EsSalud assistance networks at the national level, the research design It was non-experimental, using the grounded theory and the hermeneutic method. For the collection of information, two document analysis guides and two interview guides were considered, finally it was concluded that the disciplinary administrative procedures that affect due process morally and economically harm the workers, so the stages are not fulfilled. that make it up, the motivation that leads to the sanction is wrong, the evidentiary means that they present in order to make their defenses are not respected, in addition, there is a lack of knowledge of the times of each stage, failing to comply with due procedure by the officials that they carry out the process.

Keywords: Administrative disciplinary procedure, due process, vices of nullity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe un ente general que regula el grupo de sistemas que se aplican en la administración pública que es el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el cual lo integran todos los individuos que realizan sus actividades laborales para el estado, hoy en día aproximadamente el estado cuenta con 1 millón 400 mil servidores. Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016, p.3.).

De la misma manera, el mencionado sistema, está dedicado también a evaluar a los trabajadores en cuanto a la preparación que estos tienen como son las capacitaciones, los procesos de evaluación, las compensaciones, etc., estos aspectos permitirán que la gestión tenga resultados positivos en cuanto a la calidad del trabajo realizado en la parte pública lo cual se reflejará en la satisfacción de las demandas sociales Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016, p.3.).

Por otro lado, los trabajadores del estado, denominados en la actualidad como servidores civiles, que deben cumplir de manera responsable con las reglas que son impuestas por el estado para el correcto desenvolvimiento en sus funciones, estas reglas permitirán que los mismos desarrollen sus labores garantizando (Torres, 2021).

Estas reglas son los procedimientos administrativos disciplinarios que contienen aspectos que permitirán demostrar si un servidor público es responsable o no de determinados actos que sean calificados como faltas disciplinarias. Las últimas están sujetas a principios y garantías correspondientes a un debido procedimiento y de no ser de esa manera, se podrían considerar como vicios que ameriten declarar la nulidad del procedimiento (Torres, 2021).

En cuanto a esta temática de interés del estudio los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que fueron realizados a los servidores o trabajadores del Hospital II Tarapoto de EsSalud – Red Asistencial Tarapoto, entre los años 2019 al 2021, tuvieron como normas aplicables a la Ley N° 30057

–Ley del Servicio Civil, y la Directiva N°002-2015-SERVIR-GPGSC –Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que regulan el procedimiento administrativo disciplinario.

De los casos presentados, se advirtió una problemática en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario, en el contexto que se apreciaba que, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se incurriría en deficiencias como la no observación de las normas aplicables, siendo que, a pesar que el trabajador puso de su conocimiento la deficiencias de la documentación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, tenía serias deficiencias que no le permitían al trabajador el ejercicio de su derecho a la defensa.

Así mismo, el responsable del órgano instructor que generalmente era el Jefe del área donde se desempeñaba el trabajador, luego de su descargo, el procedimiento administrativo disciplinario, emitía un informe que por lo general no se ajustaba a la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, ni a lo que dispone la Ley N° 30057, por lo que proponía la sanción de suspensión de días de labores sin goce de remuneraciones, y lo remitía al órgano sancionador que este caso estaba a cargo del Jefe de Recursos Humanos de la institución, quien daba a conocer al investigado el informe del órgano instructor, ante lo cual, el trabajador solicitaba el informe oral previo a resolver, el que era concedido donde el abogado y el propio trabajador hacían uso de la palabra.

Posteriormente, el órgano sancionador emitía la Resolución que sancionaba con días de suspensión sin goce de remuneraciones, la que a pesar de ser objeto de recurso de apelación, la sanción se efectivizaba, con el consecuente hecho de que se suspendía sin goce de remuneraciones por los días que señala la resolución de sanción, el expediente era elevado al Tribunal SERVIR, donde a través de la resolución de segunda instancia, declaraban la nulidad de la Resolución de sanción del órgano instructor y nula en los documentos.

Este mismo hecho daba por iniciado el procedimiento administrativo disciplinario

por vulneración del derecho al debido procedimiento administrativo; con lo que, el expediente era regresado a la institución, pero el daño ya se realizó, la sanción se efectivizó, se suspendió sin goce de remuneraciones por los días que se señaló en la resolución de sanción, y al declararse nula la resolución de sanción, no existía forma de restituir los días de suspensión sin goce de remuneraciones.

Ante esta situación, surgió la necesidad de investigar esta problemática, a fin de precisar cuáles fueron las razones por las que se incurrió en la vulneración del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios a los trabajadores de la Red Asistencial de Tarapoto - EsSalud, y si eso viene ocurriendo, de qué manera superar esta deficiencia en la administración de los procedimientos administrativos disciplinarios para no perjudicar a los trabajadores.

La investigación propuso desarrollar soluciones doctrinales y jurisprudenciales, que permitan evitar la vulneración del derecho al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los trabajadores de la Red Asistencial de Tarapoto - EsSalud, generando un equilibrio y respeto en el derecho al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Siendo así, se plasmó la siguiente problemática, en cuanto al problema general ¿De qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?; y los problemas específicos son: ¿De qué manera se aplican los procedimientos administrativos disciplinarios de la Red Asistencial Tarapoto EsSalud?, ¿Cuáles son los vicios de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados a los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?, ¿Cuáles son los derechos fundamentales, vulnerados en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?.

Con respecto a la justificación, de acuerdo a su conveniencia, pretendió constituir

una herramienta académica de contenido jurisprudencial y doctrinario para los operadores del derecho, especialmente, los abogados defensores, respecto de los procesos administrativos disciplinarios para la correcta aplicación del derecho fundamental del debido procedimiento administrativo.

Desde el punto de vista de la relevancia social en el presente estudio se concretiza los resultados de la tesis, dado que, permitió conocer y exigir cuales serían las deficiencias del órgano instructor y órgano sancionador en los procesos administrativos disciplinarios, que ante la trasgresión del debido procedimiento administrativo el Tribunal Servir declara nulas las resoluciones de sanción por vulneración de dicho derecho fundamental.

De acuerdo al valor teórico, se evidenció en el conocimiento, análisis e interpretación desde el ámbito doctrinal y jurisprudencial de dos categorías: Proceso administrativo disciplinario y debido procedimiento administrativo, su implicancia práctica estuvo destinada a ayudar a la solución un problema real en los procesos administrativos disciplinarios que afrontan los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud y sus abogados defensores en relación a la observancia del debido procedimiento administrativo en los procesos administrativos disciplinarios, donde se estuvo vulnerando el debido procedimiento administrativo, ocasionando que el Tribunal Servir declare nulas las resoluciones de sanción por vulneración de este derecho fundamental.

Finalmente, su utilidad metodológica, se canalizó en la aplicación de cuatro instrumentos metodológicos: dos guías de análisis de fuente documental y dos guías de entrevistas; instrumentos que permitieron efectuar un tratamiento científico de la información contenida en el estudio; y que, en su debida oportunidad, talvez, se aplicará para futuras investigaciones.

Respecto del objetivo general, que fue analizar de qué manera los procedimientos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud, en lo concerniente a los Objetivos específicos, primero estudiar de manera exegética los procedimientos

administrativos disciplinarios en el Perú, a través de la guía de análisis documental. Segundo, comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de la guía de análisis documental, tercero analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento, a través de la entrevista a expertos. En relación a las hipótesis, al tratarse de una tesis con enfoque cualitativo, no se desarrollaron.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación estuvo sustentada por estudios previos que fueron los siguientes, en el ámbito internacional, Santos (2021) en la investigación las normas que emiten los procesos sancionadores en la administración en la ley orgánica de salud y las dificultades que se presentan para dar solución a la problemática, el objetivo de investigación fue tener en cuenta los aspectos que conllevan a utilizar algunos parámetros en cuanto a las sanciones de carácter especial que se encuentran contenidas en de acuerdo a la normativa de salud, el investigador utilizó el enfoque cuantitativo, con los métodos de investigación histórico, lógico y deductivo, además, se utilizó las técnicas e instrumentos necesarios para la formulación de preguntas a los integrantes de la muestra.

El estudio concluyó en que las normas del proceso sancionador en su conjunto estarán presentes durante las diferentes etapas de su desarrollo, las que al establecerse lo harán de manera imparcial de acuerdo a la severidad de las acciones que el sujeto sancionado haya cometido.

Desde el ámbito nacional, Carrión & Tejada (2021) en el artículo científico titulado Omisión del debido procedimiento y prescripción en la Dirección Regional de Salud, Amazonas, 2017 – 2018, su objetivo fue que los procesos relacionados en emitir sanciones en el ámbito de la administración pueden vencerse, la muestra fue 57 resoluciones directorales que dan como resultado el vencimiento de los procesos de sanciones de la administración, se consideró a la investigación básica, que tiene en cuenta la relación, caracterización, estudios anteriores y en un corto plazo, el instrumento fue la ficha de cotejo.

De acuerdo a sus conclusiones, dio a conocer que si los encargados de los procesos de sanción no consideran los aspectos a desarrollarse en estos, pueden vencerse los plazos.

De igual manera, Ramírez (2021), en la tesis procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Marcos, problemas y propuestas desde la secretaría técnica, año 2018-2019, cuyo objetivo general fue que las sanciones que se interpongan están vinculados con los procesos tienen en cuenta las acciones de disciplina según normativa en el municipio antes mencionado, metodológicamente la

investigación fue aquella que vincula a dos variables y sobre todo haciendo referencia a doctrinas que corresponden a la presente, el muestreo fue probabilístico, la población por 120 colaboradores y encargados de actividades del sector público que trabajan en el municipio estudiado, así como 126 documentos de acuerdo a los enfoques de disciplina, las técnicas de investigación fueron la encuesta, además de la técnica legislativa y jurisprudencial, el instrumento fue el cuestionario.

En cuanto a sus conclusiones: Todas las variables de estudio de la presente investigación están relacionadas.

Por otro lado, en el estudio de Machaca (2019), en la tesis titulada el Proceso Administrativo Disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017, el objetivo de la investigación fue determinar la medida en que el proceso administrativo disciplinario, vulneró los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016-2017, el tipo de investigación fue descriptivo causal y explicativo, a su vez, también se consideró a la caracterización de las variables, el análisis a profundidad de las mismas, la técnica de investigación fue el análisis de la documentación pertinente al estudio, utilizándose el registro de los datos a la ficha que analizará los indicadores de acuerdo a la problemática, la población fue casos ocurridos de los procesos de sanción disciplinaria en un total 105 casos, la muestra fue elegida intencionalmente y fue no probabilística.

El estudio concluye en que de un total de casos estudiados el 85% de la muestra fue sancionada de manera inadecuada, debido a esto los implicados en los casos no fueron respetados sus derechos

Como lo explica también, Salas (2019), en el estudio Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Puno, en el marco de implementación de la Ley 29944, años 2015 – 2016, desde el aspecto metodológico, fue una investigación mixta, no experimental, transeccional correlacional, de la misma manera, utilizó el método científico, inferencial inductivo, deductivo, la población considerada fue de 63 procedimientos administrativos disciplinarios en trámite en la UGEL, en los años 2015-2016, con una muestra de 20 casos con Resolución de sanción administrativa con faltas cometidas

contra la administración pública, el muestreo fue el probabilístico aleatorio, la técnica fue la observación, los instrumentos fueron el Cuaderno de Notas, Escala de Bogardus, Escala de Lickert, entrevista, cuestionario.

La conclusión de esta investigación fue que en esta institución no se respeta el debido procedimiento y las garantías que se encuentran inmersos en este, entre los que se puede mencionar son el derecho a presumir la inocencia del investigado. Como también, demostró que transgresión a los derechos fundamentales, como el debido proceso y los sub derechos que el mismo conlleva.

Con respecto a la investigación, en lo que respecta a la categoría procesos disciplinarios, en el estudio en primer lugar se hará mención al procedimiento Administrativo, basado en Texto Unico Ordenado de La Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (2019), son aquellas acciones las cuales se tramitan en las instituciones encargadas de las acciones de administración de realizar un acto administrativo que posea consecuencias jurídicas. Por otro lado, Cervantes (2018), es una actividad normada de acuerdo al campo del derecho el que está integrado por elementos jurídicos y no jurídicos, de la misma manera, Huamán (2017), da a conocer que, los procedimientos que tienen que ver con presentar un documento, en este caso una solicitud, que tiene el objetivo de permitir que se realice un pronunciamiento por parte de la administración.

En cuanto a la presente ley también nos menciona que los sujetos del procedimiento son el administrado, persona natural o jurídica que tiene que ver con su participación en un procedimiento administrativo, por otra parte, las instituciones también participan como administrados cuando requieren del apoyo de otra institución, para ello deben seguir las normas que cumplen los demás administrados en igualdad de condiciones y la autoridad administrativa, es aquel individuo que se encarga de realizar las gestiones para que se realice el procedimiento administrativo.

Por otro lado, los procesos disciplinarios, de acuerdo a Cabrera, M, Quintanilla, R. & Aliaga, (2019) dan a conocer que es un conjunto de acciones que contienen las normativas que incluyen las sanciones de índole disciplinario ante presuntas faltas graves, así como lo menciona Morón (2017), son un conjunto de acciones sancionadoras de actos administrativos que incurren en la comisión de faltas, según

Pacori (2017), es la normativa cuyo interés es que se protejan los intereses públicos a través de la regulación de las relaciones de orden jurídico entre la administración pública y los administrados.

Con respecto a las opiniones brindadas por estos autores el procedimiento administrativo disciplinario, es aquel que contiene las normas que incluyen las sanciones ante supuestas faltas en la cual pueden participar algunos trabajadores, previo a estas acciones se debe tener en cuenta las garantías del debido proceso.

El procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a los autores Cabrera, Quintanilla & Aliaga (2019) tiene las siguientes características, es funcional, esto se refiere a que por ser una actividad realizada en el ámbito público o privado se encuentra inmersa en la función administrativa, también se caracteriza por ser no jurisdiccional, puesto que, se dedica sólo a sancionar en el ámbito administrativo, ya que, es propia de esta actividad, otra característica este procedimiento, es la preliminar, porque se da con anterioridad al proceso judicial.

Por todo lo mencionado por estos autores, a este proceso lo conforman cada una de las actividades administrativas, debido a esto debe ser considerado como un presupuesto procesal de la acción judicial.

La importancia del procedimiento administrativo disciplinario como lo explica Morón (2017), es que se considera de garantía jurídica, porque, tiene que ver con el respeto de los derechos del administrado de manera irrestricta, de igual manera, este procedimiento es importante porque mientras este sea cumplido en función a la ley se determina la validez de sus actos, en tal sentido, lo explicado por el autor, el procedimiento administrativo disciplinario será dependiente del respeto irrestricto a los derechos de los administrados que son reconocidos por ley, igualmente, con que se cumplan con los principios de legalidad y verdad material.

Los elementos del procedimiento administrativo disciplinario, son los siguientes según Cabrera, Quintanilla & Aliaga (2019), sujetos, pudiendo clasificarse en sujeto activo, es aquella autoridad que realiza el proceso sancionador y representa a la administración pública, así mismo, se considera al sujeto pasivo, como la persona con un vínculo laboral que es vigente con la parte administrativa, el cual ha cometido falta o infracción o puede cometer estos actos cuando ya no es servidor de una

determinada institución, el siguiente elemento es el objeto, que tiene que ver con la sanción recibida por el sujeto causante de la falta o la infracción, también se incluye dentro de los elementos al motivo, que está dado por una determinada ley, dicha ley tipifica la falta administrativa ocasionada y el fin, que es la defensa que recibirá el sujeto.

En lo que respecta, a la naturaleza jurídica del procedimiento administrativo disciplinario Cabrera, Quintanilla & Aliaga (2019), señalan las teorías siguientes, la teoría penalista, esta da a conocer que este procedimiento, forma parte de un fragmento del derecho penal, por otro lado, se encuentra la teoría civilista, esta teoría postula que tiene correlación con el derecho privado, por otro lado, está la teoría administrativa, la cual explica que el predominio disciplinario, tiene sus orígenes en el contrato. Por otro lado, las sanciones verbales y de manera escrita, el no recibir el pago de sus remuneraciones suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días, cese temporal sin goce pago correspondiente durante el lapso de 12 meses y separación definitiva del trabajo.

Nunja (2016) da a conocer que, los principios, que de acuerdo Artículo 248 Ley Del Procedimiento Administrativo General Modificado, Ley N°27444, (2017), menciona que los principios concierne a la parte normativa de la presente ley, a su vez, estarán constituidos por el principio de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad y presunción de licitud, la siguiente subcategoría son las medidas preventivas, estas se originan para tener en consideración de cuidar el bien litigioso. Se utilizan también en el procedimiento administrativo (Real Academia Española, 2019), dentro de las medidas preventivas se encuentran las de separación y las de oficio, la siguiente subcategoría está conformada por la investigación preliminar, esta según Jinesta (2007), citado por Verástegui (2021), cumplen con las finalidades siguientes, dan a conocer que se dé inicio o no a un procedimiento administrativo disciplinario, identificación de los presuntos responsables, obtención de elementos de juicio que serán puestos de conocimiento de los investigados para que realicen sus descargos.

En el presente estudio, las subcategorías que se encuentran consideradas en la categoría procedimiento administrativo disciplinario son las siguientes, de acuerdo a

las bases legales, Boyer (2017), manifiesta que este fue creado por Ley del Servicio Civil –LSC (Ley 30057) en julio de 2013. se aplica a la totalidad de servidores civiles y a los gerentes públicos, en lo que corresponde mencionar a la ley 30057 “Ley del Servicio civil”, en el Título V que hace referencia al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el mismo, que en el capítulo I artículo 85° titulado como faltas de carácter disciplinario, las cuales son aquellas que de acuerdo a la gravedad que estas poseen deben ser sancionadas, ya sea en forma temporal o como destitución.

Las que se mencionan a continuación, incumplir con los establecido por ley y su reglamento, reiteración en el no cumplimiento de las órdenes realizadas por los superiores relacionadas con sus labores, por cometer actos de violencia, indisciplina, etc. que afecte al superior o colega de labores, no realizar las labores de forma responsable, dificultar el funcionamiento del servicio público y otros más relacionados a procesos de sanción, de la misma manera, en el Capítulo II de la presente ley denominada régimen de sanciones y procedimientos sancionarios, en al artículo 88° sanciones aplicables, da a conocer que son las siguientes amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por 12 meses y destitución.

En el artículo 89° se menciona que la amonestación verbal lo debe ejecutar el jefe inmediato personal y reservadamente, en lo que respecta la amonestación escrita se realiza con antelación a un proceso administrativo disciplinario y lo ejecuta el jefe inmediato y es aprobada por resolución del jefe de recursos humanos, en el artículo 90°, hace referencia que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica durante el tiempo de un año antecediendo a ello un procedimiento administrativo disciplinario, la cual es aprobada por el jefe inmediato y finalmente se encuentra a la destitución, también se realiza antecediendo a un proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos, en cuestión a la subcategoría administración pública.

En lo que respecta a esta según la ley general de administración pública en su Artículo 1° de la Ley General de La Administración Pública menciona que está conformada por el estado y los demás entes públicos, estos tienen personería jurídica, además tienen, la capacidad de derecho público y privado, de la misma manera, esta ley en su artículo

11°, explica que el ordenamiento jurídico es aquel que somete a la administración pública, por lo tanto esta podrá prestar aquellos servicios públicos que de autorización este órgano de control.

Así mismo, al realizar la descripción de esta subcategoría, de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Artículo 1° de la Ley Del Procedimiento Administrativo General Modificado (2017), Ley N° 27444 denominado concepto de acto administrativo, es aquel que busca que se produzcan efectos jurídicos con respecto a los intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

Por otro lado, en el *Artículo 3° del Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444 (2017)* refiere que los requisitos de validez de los actos administrativos son: competencia, tiene que ver con las instituciones responsables de emitir el desarrollo de un determinado acto administrativo, objeto o contenido, es aquel requisito en cual acto administrativo debe tener un objetivo claro y preciso, la finalidad pública, en el acto administrativo debe adecuarse a los intereses públicos, por su puesto siempre está regido a las normas establecidas, motivación, todo acto administrativo debe estar motivado de acuerdo al contenido y al ordenamiento jurídico, el procedimiento regular, el acto administrativo antes que se emita, debe haber pasado por un procedimiento administrativo.

En el Capítulo II artículo 10° del presente documento el cual se titula causales de nulidad, los vicios del acto administrativo, causantes de la nulidad de pleno derecho son: la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, esta da a conocer, que la infracción que se produce contra el ordenamiento jurídico es el más grave en cuanto al acto administrativo, el defecto o la omisión de alguno de los requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14°.

Los vicios traen consecuencia de los procesos que tienen que ver con los defectos que puedan afectar esencialmente a los elementos estructurales de los actos administrativos que se encuentran inmersos en los artículos 3°, 4°, 5° y 6°, son causantes de nulidad, los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no

se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición y los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.

Seguidamente, la subcategoría denominada cumplimiento de procedimientos, el Ministerio de los derechos Humanos (2015), hace referencia a las fases del procedimiento administrativo disciplinario, la primera de ellas es la fase instructiva, la cual comienza con la notificación al servidor ya sea con una resolución que contiene imputación de cargos o una resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en esta última resolución el servidor público presenta sus descargos en un plazo de 5 días hábiles y la fase sancionadora, la que está formado por la recepción del informe por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar y el archivo del caso.

En cuanto a la categoría afectación del debido procedimiento administrativo, de acuerdo a la Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444, Modificado DL & 1272, (2017), la población administrada debe ser beneficiada con las garantías y los derechos que son inseparables al debido procedimiento dentro de estos se encuentran al derecho a la notificación, a exponer sus argumentos, y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, de la misma manera Sánchez (2020), expresa que el debido procedimiento, es aquel que está conformado por un conjunto de garantías, principios, derechos, que tienen las personas.

Con respecto a la categoría debido procedimiento estará conformada por las siguientes subcategorías, Teoría pura del derecho, en cuestión a la Artículo 10° Ley Del Procedimiento Administrativo General (2017) Ley N° 27444 que explica acerca de los vicios que son causales de nulidad menciona lo siguiente: el incumplimiento constitucional, a las leyes y a las normas reglamentarias, omitir algunos requisitos de validez a excepción de algunos supuestos de conservación del acto que se encuentre en el artículo 14° de la presente ley, los actos que se presenten como efecto de la aprobación automática o silencio administrativo positivo, este mismo hecho hace que se consigan facultades o derechos cuando presenten de manera contraria al ordenamiento jurídico o cuando no hay cumplimiento de requisitos, documentación o trámites esenciales para ser adquiridos, los actos administrativos con implicancias

penales.

De igual manera, esta ley contempla en su Artículo 6°, Ley Del Procedimiento Administrativo General (2017), la motivación por los que se puede producir un acto administrativo, debe ser concreta a través del cual se presenta los hechos probados y de relevancia del caso específico, de la misma manera, la motivación se puede dar de acuerdo a los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en los expedientes, no se admiten como motivación a la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto.

Finalmente en el Artículo 14° Ley Del Procedimiento Administrativo General (2017) explica que son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes son los siguientes: los actos administrativos que no sean congruentes con cuestiones que han surgido producto de la motivación, el acto emitido con una motivación insuficiente o parcial, el acto emitido infringiendo a las formalidades no esenciales del procedimiento, de la misma manera los principios procesales, las cuales son, derecho a la notificación, es una forma de dar a conocer al administrado las decisiones que han sido tomadas por la parte administradora con relación a su intereses y derechos, esta notificación deberá ser revisada por el administrado con la finalidad de que no se vulneren sus derechos, y de ser así la contradiga mediante el recurso de impugnación. Pando (2011), citado por Verástegui (2021).

Derecho a la defensa, la cual explica que forma parte de los derechos fundamentales del ser humano, a su vez, los constituyen dos aspectos de importancia como son los derechos procesales de las personas investigadas, así como la defensa jurídica que tiene la necesidad cada procesado (Lavinia, 2011), citado por Verástegui (2021).

Por otra parte, se encuentra el principio de la imparcialidad, hace referencia que la autoridad que juzga lo debe realizar de manera objetiva, sin tener en cuenta aspecto de índole interno que puedan interferir en la decisión que vaya a tomar. (Rivera, 2011), citado por (Verástegui, 2021), derecho al uso de la palabra, Fernández (2008), citado por Verástegui (2021), que este derecho es indispensable, por lo que, permite que el procesado pueda expresar la situación acontecida, conocer su situación legal, las pruebas aportadas.

De igual manera, Silva (2013), citado por Verástegui (2021), comenta que este

derecho, permite que se dé cumplimiento al derecho a ser oído, la siguiente subcategoría son los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo al decreto supremo N°005-90-PCM en el Capítulo IX titulado derecho de los servidores, estos tienen derecho a desarrollarse en la carrera administrativa en base a una calificación laboral.

Además deben gozar de estabilidad laboral en la administración pública, de la misma manera tiene el derecho al nivel de carrera alcanzado, a vacaciones anuales y remuneradas que son establecidas por ley, el servidor que cesa antes de hacer uso vacaciones tiene derecho a recibir una remuneración mensual por ciclo laboral acumulado, como también, tendrá derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de 6 horas semanales, las servidoras, al término del período postnatal, tendrán derecho a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que el hijo cumpla un año de edad, las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores son con goce de remuneraciones por enfermedad, por gravidez, por fallecimiento del cónyuge, padre, hijos o hermanos, por capacitación oficializada, por citación expresa judicial, militar y policial, por función edil de acuerdo con la ley 23853, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, por capacitación no oficializada, a cuenta de periodo vacacional, por matrimonio, por enfermedad del cónyuge, padres o hijos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

- **Según su finalidad**

Investigación básica. – Este tipo de investigaciones tienen como propósito fundamental incrementar el conocimiento de características, cualidades y fenómenos, que tienen que ver con dos variables, además, utiliza los recursos teóricos de autores que sustentan la información de las mismas CONCYTEC (2018).

Por lo tanto, en la presente investigación se recopiló información que conllevó a dar el sustento teórico necesario para poder definir las categorías y subcategorías del estudio, así mismo, se realizó la recopilación de información de resoluciones las cuales también fueron analizadas e interpretadas con la finalidad de cumplir con los objetivos y llegar a los resultados.

- **Según su naturaleza:**

Investigación Cualitativa. – Es el tipo de investigación que se encarga estudiar los fenómenos, estos se exploran teniendo en cuenta el punto de vista de la población dentro de su entorno, además, la recolección de datos se realiza sin medición numérica para el análisis de los datos, de la misma manera, se prueba o no las hipótesis durante la interpretación de la información obtenida de los participantes del estudio Hernández, Fernández & Baptista (2014).

La investigación fue cualitativa, puesto que estuvo basada en el análisis e interpretación de teorías que se consideraron para la presente, así mismo, se realizó la interpretación de la información obtenida en los diferentes instrumentos aplicados a los participantes del estudio, este tipo de investigación también se caracteriza por su cercanía a los sujetos de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

Los diseños no experimentales analizan objetivamente hechos o sucesos que

se dan en una determinada realidad, no se realiza la manipulación de variables en este tipo de diseños (Príncipe, 2016).

En lo que respecta al presente estudio, los diseños de investigación considerados fueron:

Teoría Fundamentada. - Este diseño se encarga de recolectar los datos, para su posterior análisis y finalmente de la información obtenida se realiza obtiene una teoría Gaete (2014).

En cuestión a la teoría fundamentada, a la que pertenece el informe, como lo hace mención el autor, las investigadoras se encargaron de recopilar la información pertinente, luego realizaron el análisis e interpretación de la información recopilada en los instrumentos de investigación.

Método hermenéutico. - Esta disciplina se encarga de la interpretación de textos, en este caso de textos clásicos de origen filosófico como católico, su transposición y utilización se encuentra dentro de la investigación cualitativa Sánchez (2018).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Para motivos del presente proyecto de investigación se ha considerado a las categorías **procedimientos administrativos disciplinarios**, la misma, que de acuerdo a Cabrera, Quintanilla & Aliaga (2019), dan a conocer que, es un conjunto de acciones que contienen las normativas que incluyen las sanciones de índole disciplinario ante presuntas faltas graves, en cuanto sus subcategorías son **las bases legales, la administración pública y el cumplimiento de procedimientos**, en lo que respecta a la segunda categoría denominada **afectación del debido procedimiento administrativo**, como lo manifiesta Sánchez (2020) es aquella que está conformado por un conjunto de garantías, principios, derechos, que tienen las personas, la misma a su vez tiene las siguientes subcategorías **principios procesales y derechos fundamentales de los trabajadores.**

3.3. Escenario de estudio

La investigación que lleva por nombre Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021 pertenece a la rama del derecho Administrativo, ya que, el tema desarrollado menciona dos temas importantes Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento por lo que el escenario de estudio fue La Red Asistencial Tarapoto, EsSalud.

3.4. Participantes

Los participantes son los individuos que nos proporcionarán la información de manera directa, ya que los conocimientos que poseen están basados en su experiencia Escudero & García (2013), de acuerdo a ello, los participantes del estudio serán 7 profesionales que se encuentran inmersos en la problemática de estudio, además 5 expertos abogados conocedores de la temática, la relación de los mismos se detalla en las siguientes tablas:

TABLA N° 1: Participantes de la investigación

Código	Profesión	Cargo
S1	Enfermera	Ex Jefa del Servicio de Enfermería
S2	Enfermera	Enfermera Asistencial
S3	Medico	Ex Jefe de la unidad de Referencia
S4	Médico	Ex Jefe de la Oficina de Control de Prestaciones y Atención Primaria
S5	Medico	Ex Jefe del servicio de Centro Quirúrgico
S6	Administradora	Ex Jefe de Unidad de Adquisiciones
S7	Técnico de Enfermería	Técnico Asistencial

TABLA N° 2: Participantes de la investigación (expertos-abogados)

Profesión	Colegiatura	Experticia
Abogado	CASM - 910	EX secretario técnico- EsSalud
Abogado	ICAL - 7336	Abogado litigante casos PAD - EsSalud y Minsa
Abogado	CASM - 1084	Trabajador de Fuero Militar policial
Abogado	ICAC - 1372	Ex. secretario ODECMA - SM
Abogado	CASM - 1127	Abogado litigante casos PAD - Minsa y militar

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el enfoque cualitativo la recolección de datos resulta de gran importancia, los mismos que se convertirán en información, posteriormente será analizada, comprendida e interpretada. Debemos tener en cuenta también que en una investigación cualitativa el investigador no solo ve, sino también observa, lo cual es más completo y minucioso.

3.5.1. Técnicas de investigación

Las técnicas según Clavijo, Guerra, & Yañez, (2014), son necesarias y básicas en un estudio porque van a permitir que la información se recopile de acuerdo a lo que se necesite, esto nos permitirá alcanzar los objetivos trazados.

En mención al presente estudio se ha considerado a las técnicas de la entrevista y el análisis documental.

3.5.2. Instrumentos de investigación

Con respecto a los instrumentos que se aplicarán en la investigación se encuentran a la:

Guía de entrevista, este instrumento se encarga de recolectar las repuestas

de los participantes, para la obtención de la información, las preguntas que se redactan pueden ser abiertas o cerradas Cabezas, Andrade, & Torres (2018) **Guía de análisis documental**, dicho instrumento, se encarga de realizar la búsqueda del contenido de una fuente específica a través de operaciones técnicas e intelectuales (Gavilán, 2009).

3.6. Procedimientos

El presente proyecto pertenece al enfoque cualitativo, dicho enfoque se encarga del estudio de datos no numéricos, por este motivo está enfocada en la comunicación que en procedimientos lógicos o estadísticos. La recopilación de datos se obtuvo de la revisión de fuentes bibliográficas, de la misma manera, esta información guarda relación con el marco teórico, por otro lado para el recojo de la información se utilizó los instrumentos de investigación como la guía de análisis documental en el caso de la aplicación en las resoluciones y la guía de entrevista esta última está conformada por preguntas abiertas sirviendo para medir la opinión, criterio experiencia o conocimiento del entrevistado referente a el tema a investigar, los instrumentos de investigación serán validados por expertos.

3.7. Rigor científico

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el rigor científico consiste es un método de características científicas que alcanzan la consistencia lógica. Por lo tanto, los instrumentos de recolección de datos fueron examinados por los especialistas en la materia, revisán dolo de manera minuciosa, dando su aprobación y posteriormente validándolo, en cuanto a la confiabilidad serán proporcionadas por las fuentes utilizadas en el estudio como son los libros, leyes, normas, etc.

3.8 Método de análisis de datos

Para la presente investigación se tendrá en cuenta al diseño de la teoría fundamentada, la cual considera al método inductivo que corresponde al

proceso de investigación cualitativa, a partir de ella, los datos mismos orientan el desarrollo de la perspectiva teórica, de acuerdo se va profundizando en el proceso investigativo, de la misma manera, Abreu (2014), el método inductivo parte de premisas específicas.

3.9. Aspectos éticos

La investigación tendrá en cuenta aspectos éticos como el consentimiento informado de los sujetos de la investigación, el valor social y científico de los resultados y mantuvo una evaluación independiente durante todo el proceso.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

OE 1.- Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú, a través de la guía de análisis documental.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN EL PERÚ (REDES ASISTENCIALES DE ESSALUD A NIVEL NACIONAL)		
DOCUMENTOS A ANALIZAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN ESTABLECIMIENTOS DE ESSALUD A NIVEL NACIONAL		
RESOLUCIÓN	EXPEDIENTE	ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS RESOLUCIONES
RESOLUCIÓN N° 00370 - 2021- SERVIR/TSC - Primera Sala, Del 19 de febrero de 2021-	603-2021-SERVIR/TSC (Red Asistencial Junín), Apelación contra la Resolución de Gerencia de Red Asistencial Junín, N° 610-GRAJ-ESSALUD-2020, del 28 de diciembre del 2020, Sanción de Destitución.	Se declaró Infundado el recurso de apelación. La motivación de la resolución de primera instancia es suficiente, en tanto fue acreditada la falta de destitución imputada. No existe vulneración alguna.
RESOLUCIÓN N° 000225-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, Del 23 de enero de 2020	5722-2019-SERVIR/TSC (Red Asistencial Ucayali) Apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 019-URH- OA- RAUC-ESSALUD-2019, Sanción de suspensión de 90 días sin goce de remuneraciones	La motivación de la resolución de primera instancia es insuficiente, en tanto se declaró la nulidad la resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario y la nulidad la resolución de sanción, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
RESOLUCIÓN N° 000894-2021-SERVIR/TSC- Segunda Sala, Del 14 de mayo de 2021	1436-2021-SERVIR/TSC (Red Asistencial Ucayali) Apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 07-URH- OA- RAUC-ESSALUD-2020, Sanción de 90 días sin goce de remuneraciones.	Se declaró Infundado el recurso de apelación. La motivación de la resolución de primera instancia es suficiente, en tanto fue acreditada la falta de destitución imputada. No existe vulneración alguna.

<p>RESOLUCIÓN N° 000517-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala. Del 28 de febrero de 2019.</p>	<p>370-2019-SERVIR/TSC (Red Asistencial Lambayeque) Apelación contra la Resolución N° 026- ORRHH-OADM-GRALA-JAV-ESSALUD-2018, Sanción de Suspensión de 10 días sin goce de remuneraciones.</p>	<p>La motivación de la resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto se declaró fundado el recurso de apelación, por haber prescrito el plazo de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.</p>
--	--	--

OE 2.-Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de la guía de análisis documental.

DOCUMENTOS A CONSIDERAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO						
Resoluciones en primera instancia	Resoluciones SERVIR en segunda instancia	N° de expediente	Decisiones de segunda instancia	La Motivación de estos procesos es suficiente o parcial. ¿Por qué?	Vicios de nulidad de los casos presentes	Principios procesales inmersos en los casos
Resolución N° 19-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 14 de diciembre del 2020	RESOLUCIÓN N° 000165- 2021-SERVIR/TSC- Primera Sala, del 29 de enero del 2021.	222-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto no ha subsumido los hechos imputados al administrado en la norma presuntamente vulnerada.	Haberse vulnerado el principio de tipicidad	Principio de Tipicidad
Resolución N° 20-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 19 de mayo del 2021	RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 27 de agosto del 2021.	2666-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto utiliza argumentos bastante genéricos al momento de atribuir las imputaciones al administrado, no ha motivado de qué manera los hechos imputados se subsumen dentro de la función que presuntamente fue ejercida negligentemente.	Haberse vulnerado el principio de tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.	Principio de tipicidad, debida motivación y el debido procedimiento administrativo
Resolución N° 06-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 1 de octubre de 2020, y Resolución N° 10-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 4 de noviembre de 2020,	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 29 de enero de 2021	78-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto debiendo ser el órgano instructor el que tiene a su cargo la decisión de acumular, el expediente, lo realizó el órgano sancionador, inobservando el artículo 160 del TUO de la Ley 24777.	Haberse vulnerado el principio del debido procedimiento administrativo.	Debido Procedimiento administrativo
Resolución N° 13-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 7 de abril de 2021	N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 25 de junio de 2021	2113-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto debiendo una indebida acumulación, se ha inobservado el artículo 160 del TUO de la Ley 24777.	Haberse vulnerado el principio de legalidad y del debido procedimiento administrativo	Principio de legalidad y del debido procedimiento administrativo

DOCUMENTOS A CONSIDERAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO

Resoluciones en primera instancia	Resoluciones SERVIR en segunda instancia	N° de expediente	Decisiones de segunda instancia	La Motivación de estos procesos es suficiente o parcial. ¿Por qué?	Vicios de nulidad de los casos presentes	Principios procesales inmersos en los casos
Resolución N° 08-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 1 de febrero de 2021	RESOLUCIÓN N° 00748-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de 30 de abril 2021.	1077-2021-SERVIR/TSC	Infundado	La motivación de la resolución de primera instancia es suficiente, en tanto fue acreditada la falta imputada.	Ninguno	Ninguno
Resolución N° 18-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 14 de mayo de 2021	RESOLUCIÓN N° 01824-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 24 de Setiembre del 2021	3343-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por que no se advierte de que forma podría resultar imputable al impugnante el tras del plazo prescriptorio de 1 año para iniciar el PAD al servidor, pese a que de dicho plazo solo empleó 14 días hábiles desde que recibió el Informe de Precalificación y tomo conocimiento de los hechos, no pudiendo resultarle imputable el trascurso de los más de 10 meses que transcurrieron previamente.	Haberse vulnerado el principio de la debida motivación y principio de tipicidad.	Principio de la debida motivación y el principio de tipicidad.
Resolución N° 14-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 06 de mayo de 2021	RESOLUCIÓN N° 001676-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 10 de setiembre del 2021.	2355-2021-SERVIR/TSC	Infundado	La motivación de la resolución de primera instancia es suficiente, en tanto fue acreditada la falta imputada.	Ninguno	Ninguno
Resolución N° 173-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 1 de julio de 2021	RESOLUCIÓN N° 01921-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 15 de octubre del 2021	3823-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuando mediante la Resolución N° 173- D-RATAR-ESSALUD-2021, la Entidad dispuso cesar a la impugnante con eficacia anticipada a partir del 4 de julio de 2019, sin detallar los motivos por los cuales se dispuso tal eficacia anticipada.	Haberse vulnerado el principio de la debida motivación.	Principio de la Debida motivación.

Resolución N° 05-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020 del 30 de setiembre del 2020, y Resolución N° 07-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 5 de octubre del 2020.	RESOLUCIÓN N° 002221-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 4 de diciembre del 2020	3508-2020-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto la Entidad no ha hecho una correcta tipificación de la falta imputada, lo que constituye una trasgresión del debido procedimiento administrativo.	Haberse vulnerado el principio del debido procedimiento administrativo.	Principio del debido procedimiento administrativo.
Resolución N° 12-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021, del 14 de mayo del 2021.	RESOLUCIÓN N° 000851-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 14 de mayo del 2021	1573-2021-SERVIR/TSC	Nulidad	La motivación de las Resolución de primera instancia es insuficiente, por cuanto la Entidad no ha hecho una correcta tipificación de la falta imputada, lo que constituye una trasgresión del debido procedimiento administrativo.	Haberse vulnerado el principio de Tipicidad, el de la Debida Motivación, y el del debido procedimiento administrativo.	Principio de Tipicidad, el de la Debida Motivación y el del debido procedimiento administrativo.

OE 3.- Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento, a través de la entrevista a expertos.

TABLA N° 3: Pregunta 1 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo	Es un conjunto de acciones de investigación de un trabajador o grupo ante un suceso y/o conducta que tiene un orden o su secuencia	Son los actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, respetando los derechos de los trabajadores.	Son las acciones para determinar si el administrado ha cometido una falta y de acuerdo a ello imponer una sanción de corresponder.	Son procedimientos que consiste en evaluar procedimientos administrativos a servidores y funcionarios públicos que aparentemente han transgredido la normatividad institucional	Que, entran a un proceso disciplinario el personal o trabajadores que comenten una falta, para que le impongan una sanción	Es un procedimiento mediante el cual se investiga al trabajador sobre determinado comportamiento, conductas y/o acciones en sus labores, llegando incluso a sancionar, tiene dos fases: instructiva y sancionadora.

Con respecto a las respuestas obtenidas por los entrevistados, coinciden con mencionar que los procesos disciplinarios están desarrollados para determinar si el trabajador tiene responsabilidad ante ciertos actos que pudo haber cometido en la institución donde labora mediante al cual se le somete a sanciones impuestas por una normativa, como lo menciona Aliaga (2019), en su conceptualización sobre los procesos disciplinarios, el que hace referencia que las sanciones se aplican ante cualquier transgresión que se cometa dentro de la institución.

TABLA N° 4: Pregunta 2 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo	Se me notificaron carta desconociendo tiempos del proceso por lo que mi caso llevo a prescribir teniendo que elevar a servir	No, me comunicaron el inicio del procedimiento administrativo con carta no cumplieron con las fases del procedimiento sólo la sanción me comunicó con resolución	Me hicieron llegar una carta y luego una resolución de sanción la carta era del mismo procedimiento administrativo.	La notificación se hizo mediante resolución informándome el inicio del mismo y la sanción también se realizó mediante resolución. El problema mayor fue en los tiempos para realizar en especial la notificación de la sanción.	Sí, se cumplió, le notificación el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, participó en su informe oral conjuntamente con su abogado.	En mi caso, si me notificaron con carta y resolución, teniendo la opción de hacer mi descargo correspondiente. Asimismo, desconocen los tiempos y cómo proceder, lo cual generó que muchas veces se archive mi caso por prescripción y otros elevar a SERVIR por mal procedimiento.

En algunos de los casos a los trabajadores les hicieron llegar en primer lugar una notificación para anunciarles el inicio de su proceso todo esto mediante carta y resolución, en otros casos sólo les impusieron la sanción vulnerando sus derechos como trabajadores, opinaron también que en su centro laboral desconocen de los tiempos y como se debe llevar a cabo el procedimiento que hubo la necesidad de elevar el caso a SERVIR por un inadecuado procedimiento.

Por todo lo mencionado con anterioridad se demuestra mediante las respuestas obtenidas que se desconoce las etapas del procedimiento administrativo disciplinario que como lo menciona el Ministerio de los Derechos Humanos (2015), está regido por la fase instructiva, la cual comienza con la notificación al servidor ya sea con una resolución que contiene imputación de cargos o una resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en esta última resolución el servidor público presenta sus descargos en un plazo de 5 días hábiles y la fase sancionadora, la que está formado por la recepción del informe por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar y el archivo del caso.

TABLA N° 5: Pregunta 3 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo	En la mayoría de los casos no cumplen porque notifican ya faltando poco tiempo lo cual conllevó a la prescripción y una sanción que no corresponde	No se llevan a cabo con el debido procedimiento porque se incumplió la norma desde las notificaciones; no se me permitió acceder al expediente. cada etapa del proceso tuve que ingresar documentos con solicitudes para exigir se respete mis derechos. La infracción que se me atribuía no eran claras las explicaciones y no guardaba relación con mis funciones un acto totalmente abusivo e ilegal	No, porque no se respeta los derechos de los trabajadores no se toma en cuenta los descargos se realizan con alevosía.	No, los tiempos no se respeta el análisis de los mismos es sesgado, la proporción falta sanción no es la mejor, se percibe que se juzga con un sesgo.	No, debido a que éstos están dirigidos por personal que no está debidamente preparados en lo que respecta al procedimiento administrativo disciplinario y cometen errores.	En algunos casos no cumplieron el debido proceso, porque notificaron fuera de los plazos motivando a prescribir y en otros utilizar otros procedimientos elevando a SERVIR para opinión y/o resolver sanción que no corresponde.

Los trabajadores dan a conocer que la institución no cumple con el debido proceso, ya que, la institución muchas veces incumple con los tiempos para realizar cada una de las etapas, además no son claras las sanciones impuestas, ni las explicaciones que les proporcionan, por lo cual sienten que sus derechos como trabajadores se ven vulnerados, puesto que como dieron a conocer también que sus descargos no son tomados en cuenta, infringiendo lo que explica Sánchez (2020), cuando define al debido proceso como aquel conjunto de garantías, principios, derechos, que tienen las personas, lo cual no se evidencia en los casos vistos.

TABLA N° 6: Pregunta 4 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo	No siguen los mismos parámetros porque cada red es autónoma tiene su propio secretario técnico	Cada red asistencial a través de sus secretarías técnicas lleva a cabo según cada parecer. hay redes con personal capacitado que dirige estos procesos, en el caso de Tarapoto el secretario técnico es una persona que actúa con odio y no respeta la presunción de inocencia del administrado, en los Informes orales somos tratados como delincuentes con sarcasmo. Hay personal que cometió faltas graves sin embargo por ser colegas de la gestión nunca se les abrió proceso administrativo y sí lo hicieron todo quedó en amonestación escrita.	No, hay mucha incapacidad de quienes realizan los procedimientos administrativos en Tarapoto a diferencia de otra Red realizan procedimientos para bloquear al personal con capacidad de gestión para impedir el crecimiento profesional.	No podría opinar, no conozco los casos en otras redes, pero no creo que otras redes transgredan tanto los procesos descritos en la norma pertinente.	Sí, porque se tiene conocimiento que las resoluciones de otras redes, en su mayoría ocurre lo mismo, que terminan anulándose por el tribunal servir.	No siguen los mismos parámetros, porque cada Red Asistencial es autónoma, tiene su propio secretario técnico, sin embargo, esto no excluye que lo resuelto pueda servir de guía o ejemplo a otras Redes Asistenciales; es decir, lo resuelto y/o sancionado por una Red sirve de modelo a otra Red Asistencial.

Los trabajadores coincidieron en que los parámetros que sigue el procedimiento administrativo disciplinario no son los mismos, debido a que cada red es autónoma, y es dirigida por las respectivas secretarías técnicas, además opinaron que el secretario técnico desconoce muchos aspectos de cómo se deberían llevar a cabo estos procedimientos, así mismo, lo describen como una persona que no tiene un buen trato al personal que labora en la institución, ya que al ser llevados a realizar los informes orales los tratan como si fueran delincuentes y no respetan el principio de presunción de inocencia.

TABLA N° 7: Pregunta 5 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo	Si los medios probatorios pueden ser de institución o del trabajador, con el fin de poder realizar los descargos respectivos deben ser facilitados por las partes	Tienen serias limitaciones para valorar los medios probatorios que son presentado por los administrados existe una desmedida ansia de sancionar independientemente si tienen pruebas o no en nuestra contra generalmente dirigido por algún funcionario que nos tiene animadversión y el secretario técnico como un pésimo trabajo.	No se tiene en cuenta porque ellos ya tienen encaminad o todo para sancionar como acto de abuso	En la red Tarapoto no se consideran los medios probatorios, en mi caso se apeló hasta en 3 oportunidades y nunca tomaron en cuenta estos alegatos, se percibe que ya tienen una decisión tomada de iniciar el proceso	No, porque el personal a cargo de los procedimientos administrativos disciplinarios, solo actúan con afán de sanción porque, si hubiesen tenido en cuenta los medios probatorios que se presentó, no se le hubiese sancionado.	Sí, todos pueden contar con medios probatorios. Estos medios probatorios pueden ser de parten de la entidad o el trabajador, incluso el trabajador puede solicitar, para poder realizar su descargo del procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

En las respuestas obtenidas de los trabajadores, mencionan que en la institución no son respetados los medios probatorios, puesto que los funcionarios que se encargan del proceso administrativo sancionador no tienen en cuenta estos medios que son necesarios y fundamentales para que el trabajador haga su respectivo descargo, muy por el contrario, están dispuestos a sancionarlos a como dé lugar con la finalidad de afectar su desempeño en la institución, de acuerdo a lo mencionado por la Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444, Modificado DL & 1272, (2017), la población administrada debe ser beneficiada con las garantías y los derechos que son inseparables al debido procedimiento dentro de estos se encuentran al derecho a la notificación, a exponer sus argumentos, y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

TABLA N° 8: Pregunta 6 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de EsSalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.	Si en todas sus formas pero casi nunca son supervisados ya que el trabajador debe cumplirla como manda la Norma	Sólo conozco que notifican no he visto que supervisan el cumplimiento como en mi caso.	Desconozco	No puedo opinar sobre casos generales desconozco lo que sucede con estos casos en otras redes.	Sí, por cuanto al darse la Resolución de sanción a través de la Oficina de Recursos Humanos, se hace efectiva la sanción, sin importar que el sancionado apela de la Resolución de Sanción	Sí, por norma se debe cumplir con la sanción y esto a la vez debe estar supervisado por el jefe inmediato y/o la oficina de Recursos Humanos, de no cumplirse puede sancionarse a los responsables por inacción y/o no cumplimiento.

La mayoría de trabajadores opina que las medidas de sanción deben ser supervisadas, por su jefe inmediato y/o la oficina de recursos humanos, como lo menciona el debido proceso, y de no cumplirse los responsables de la supervisión pueden ser sancionados por inacción.

TABLA N° 9: Pregunta 7 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo	Porque prescribió por haber vencido la fecha de notificación	En mi caso en dos oportunidades se declaró la nulidad tipicidad el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.	Lo declararon infundado porque los que lleva a cabo el proceso dirigieron todo para proteger a otro trabajador y culparme a mí.	En 2 oportunidades el tribunal SERVIR declaró la nulidad de todo lo actuado, por vulneración al debido procedimiento administrativo.	El Tribunal Servir declaró la nulidad de la Resolución de sanción, porque se equivocaron en la Red de Salud Tarapoto, me sancionaron indebidamente y no me restituyeron la remuneración por los días de suspensión sin goce de remuneraciones.	Se declaró la prescripción por haber vencido los plazos de notificación. Se declaró infundado en SERVIR por no llevarse a cabo e debido procedimiento.

Los trabajadores explicaron en su mayoría que los casos que estaban siguiendo habían sido declarados nulos, por algunos aspectos como la prescripción por ejemplo en el vencimiento de los plazos de notificación, otro por la equivocación de los funcionarios en cuanto al proceso que se le había impuesto que, por supuesto no fue restituida la remuneración por los días de suspensión de la misma, lo que tiene que ver con lo que se menciona por Artículo 6°, Ley Del Procedimiento Administrativo General (2017), la motivación por los que se puede producir un acto administrativo, debe ser concreta a través del cual se presenta los hechos probados y de relevancia del caso específico, de la misma manera, la motivación se puede dar de acuerdo a los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en los expedientes, no se admiten como motivación a la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto.

TABLA N° 10: Pregunta 8 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo	Si, fue imparcial es más me notificaron y sancionaron cuando estuve en el cargo así como su cumplimiento.	No, fue imparcial se vulneró todo mis derechos careció de motivación no se tomó en cuenta mi descargo.	Todo fue parcializado, nada imparcial fue un abuso	Mi percepción fue no, Se tenía un órgano sancionador con clara predisposición a sancionarme, muy independientemente de los hechos fundamentados.	No, por su poco conocimiento en procedimiento administrativo disciplinario, del personal, lo que buscan erradamente es sancionar a como de lugar.	En mi caso no fue de manera imparcial, sino desconocimiento o al 100% de los procedimientos; es decir los procedimientos en todos los aspectos y /o etapas desconocían o no la tenían claro.

En cuanto a esta pregunta, los trabajadores dan a conocer que no fueron imparciales al sancionarlos, puesto que se vulneraron sus derechos como trabajadores, es más la motivación más grande que tenían los funcionarios era de sancionar a como dé lugar, ni si quiera tenían la intención de revisar los medios probatorios de los administrados, otra de las situaciones fue el escas conocimiento en estos procedimientos los cuales fueron perjudiciales para los trabajadores, tal es así que de acuerdo a lo mencionado por Rivera (2011), citado por (Verástegui, 2021) el principio de la imparcialidad, hace referencia que la autoridad que juzga lo debe realizar de manera objetiva, sin tener en cuenta aspecto de índole interno que puedan interferir en la decisión que vaya a tomar, lo que refieren los trabajadores no están de acuerdo a esta definición, muy por el contrario son opuestos a esta.

TABLA N° 11: Pregunta 9 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo	No, renuncie al cargo antes por Motivos personales salud convalecencia neumonía por COVID	Me sucedieron siete días en dos oportunidades me disminuyeron mi sueldo por el mismo hecho me hicieron tres veces procedimiento administrativo dos de ellos con suspensión y en el tercer procedimiento administrativo aún no se le comunicó la resolución.	Me suspendieron 7 días sin goce de remuneración.	No, la falta no ameritaba separación de mi cargo, Pero me suspendieron 10 días en 2 oportunidades sin goce de remuneración, el cual suman 20 días en total, el cual me causó daño moral y económico.	La primera vez me suspendieron, siete días sin goce de remuneraciones., el tribunal Servir declaró la nulidad de esa sanción, luego archivaron el procedimiento administrativo disciplinario, que toman conocimiento por resolución que le entregaron.	No me llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción, es decir, en ningún caso fui sancionada para que me separen del cargo o dejen sin efecto el cargo de confianza.

No a todos los trabajadores los separaron, solamente a algunos de ellos, ya que algunos salieron por diferentes motivos, y a los que los separaron fueron por algunas semanas, pero suficiente con esta separación como para generar un daño moral y económico, lo que vulnera sus derechos.

TABLA N° 12: Pregunta 10 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.	Si muchas veces, porque asumí el cargo con muchos procesos administrativos ya iniciados del cual yo desconocía y a pesar de haber solicitado capacitación nunca se le concedió.	Me siento atropellado en mis derechos, se me ha ocasionado un grave daño a mi honor y la reputación porque los hechos fueron ventilados desde el inicio del procedimiento administrativo para comidilla de los demás trabajadores se ha cometido abuso de autoridad sobre mi persona no se ha respetado el debido procedimiento.	Completamente vulnerado mis derechos, por el cual he llevado mi cabo a la vía penal, por qué actuaron con mala intención.	En este caso en particular si, pero no por la institución en si, sino por los que estaban sancionando, a juzgar incluso actuaron fuera de las recomendaciones de OCI en varios aspectos.	Sí, porque me sancionaron sin tener en cuenta mis pruebas que presenté en mis descargos en el procedimiento disciplinario, se me perjudicó económica y moralmente.	Sí me he sentido vulnerado, porque hubieron procedimientos administrativos disciplinarios que no correspondían iniciar, esto debido a falta de conocimiento de las personas a cargo de estos procedimientos al no tener con claridad las funciones que tenía a cargo, dejándose llevar por supuestos y sin pruebas suficientes.

Por supuesto que los trabajadores fueron vulnerados en sus derechos puesto que los funcionarios que los sancionaron no respetaron los fundamentos presentados en sus descargos, lo que los afectó moral y económicamente puesto que seguir con el debido procedimiento cursa por etapas los cuales no se respetaron, muy por el contrario fueron perjudiciales para estos en su totalidad, ya que, algunos fueron juzgados por aspectos que posteriormente salieron a la luz y quedó demostrado que no tuvieron participación en estos, es por ello que se declaró su nulidad, pero lamentablemente la institución no repusieron los derechos a los trabajadores afectados de cada situación.

TABLA N° 13: Pregunta 11 entrevista dirigida a trabajadores

Pregunta	S1	S2	S3	S4	S5	S6
¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.	No porque los plazos estaban próximos para vencerse y eran casos que correspondían a otras gestiones	No se ha respetado el debido procedimiento desde la falta atribuidas no guardaba relación con mis funciones la norma jurídica presuntamente vulnerada no estaba claro Explicita carecían de Motivación.	No se ha respetado el debido proceso porque accionaron para encubrir una persona que sí cometió algunas faltas y dirigieron todo para culparme.	No, se tomó en cuenta la recomendación legal, los tiempos no fueron los estipulados, los destinados a evaluar el caso estaban con un alto sesgo de evaluación, no se tomaba en cuenta los fundamentos de la defensa.	No, por eso el Tribunal Servir declaró la nulidad de la Resolución de sanción, impuesta en la Red de Salud Tarapoto.	No, se respetaron porque los plazos ya habían prescrito y sobre ello igual iniciaron el procedimiento; sumado a esto me hicieron otro procedimiento que no correspondía, llegando hasta tres veces a SERVIR quien me dio la razón, tres veces que fueron por el mismo caso; es decir incurriendo e insistiendo en el mismo error la Red Asistencial.

La mayoría de los participantes se vieron afectados con las decisiones tomadas por los funcionarios, por el mismo hecho que manifiestan su disconformidad y explican como en líneas anteriores se mencionó que fueron los aspectos como el desconocimiento de las etapas del debido procedimiento, la mala forma de actuar de los funcionarios, no se respetó a los medios probatorios presentados, la motivación equivocada los que los condujeron a verse inmersos en actos en donde ni si quiera tuvieron que ver.

TABLA N° 14: Pregunta 1 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
<p>Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué?</p>	<p>En la Resolución N° 001676-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, estimo correcto lo decidido por el Tribunal Servir, cuando declara infundado el recurso de apelación y confirmar la resolución de sanción, por haberse acreditado la comisión de la falta. Y en la Resolución N° 001824-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, hizo un correcto actuar el Tribunal Servir, al declarar nula la Resolución de sanción, al haberse vulnerado el deber de motivación y el principio de tipicidad; donde el órgano sancionador al emitir la resolución de sanción, lo hace sin cumplir con una correcta subsunción de los hechos en la norma que se habría vulnerado y sin dar las razones en que funda su decisión de sanción.</p>	<p>En la Resolución N° 002221-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, debo afirmar que comparto con el criterio asumido por el Tribunal Servir, cuando declara nulas las cartas por las que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nulas la Resoluciones de sanción, por vulneración del debido procedimiento. Y, en cuanto a la Resolución N° 000851-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, estoy de acuerdo con el criterio asumido por el Tribunal Servir, cuando declara nula la carta por la que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de Tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo. En ambos casos es el órgano instructor quien no ha cumplido con la debida subsunción de los hechos materia de imputación en las normas presuntamente vulneradas.</p>	<p>Respecto a la Resolución N° 000748-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, correcto actuar del Tribunal Servir, al declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la resolución de sanción, haberse acreditado la comisión de la falta. Y en la Resolución N° 001921-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, actuó correctamente el Tribunal Servir, al declarar nula la Resolución de sanción, por vulneración del deber de motivación; por cuanto el órgano sancionador emite una resolución de sanción sin el sustento correcto de la razón por la que se sanciona.</p>	<p>En la Resolución N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, actuó correctamente el Tribunal Servir, cuando declara nulas las resoluciones de sanción emitidas por la Jefatura de Recursos Humanos, por vulneración del debido procedimiento. Y en la Resolución N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, correcto con lo decidido por el Tribunal Servir, al declarar nulas las Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de legalidad, y el debido procedimiento administrativo. Casos en los que es el órgano sancionador quien incurre en la falta de subsunción de los hechos imputados en las normas presuntamente vulneradas.</p>	<p>En cuanto a la Resolución N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, comparto con la decisión asumida por el Tribunal Servir, cuando declara nula la carta por la que apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de tipicidad. Y en la Resolución N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, concuerdo con lo resuelto por el Tribunal Servir, al declarar nula la carta por la que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de Tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo. En estos casos por cuanto el órgano instructor y el sancionador no han cumplido con la debida fundamentación de cómo se relacionan los hechos imputados con la norma de que sanciona los hechos imputados.</p>

Los entrevistados mostraron sus acuerdos en cuanto a la decisión tomada por el Tribunal SERVIR, al declarar nulos los procedimientos administrativos

disciplinarios, ya que, manifiestan que en estos casos la nulidad se dio porque se estaba vulnerando los principios de tipicidad, el deber de motivación, el principio de legalidad y el debido procedimiento, puesto que al vulnerar estos principios se está afectando a los trabajadores de la institución, lo cual coincide con lo que dicen los trabajadores afectados que muchas veces el ente sancionador desconoce las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que, desde el inicio no se hace de conocimiento al trabajador de manera correcta la falta por las que se le está sancionando, en otros casos las causas por las que se les sanciona no son las correctas, lo mismo ocurre con la motivación que les llevó a estar en estos procesos, a consecuencia de ello surgen a errores en el debido proceso, por todo ello, como investigadoras consideramos que no se está cumpliendo con la definiciones expuesta por Cabrera, M, Quintanilla, R. & Aliaga, (2019) que dan a conocer que el procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de acciones que contienen las normativas que incluyen las sanciones de índole disciplinario ante presuntas faltas graves, de la misma manera Morón (2017) enfatiza que, son un conjunto de acciones sancionadoras de actos administrativos que incurren en la comisión de faltas.

TABLA N° 15: Pregunta 2 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados? Explíquelo porqué	Han sido declarada nulas por vulneración del debido procedimiento.	A la fecha los procedimientos administrativos disciplinarios que he patrocinado han sido resultados satisfactorios para mi cliente, los que fueron declarados nulos en servir o absueltos en el FUERO militar.	La mayoría declarados nulos, por cuanto: 1.- el hecho no encuadra como falta, 2.- Faltas de medios de prueba. 3.- Incumplimiento indebido del procedimiento administrativo disciplinario, 4.- Falta de observancia de la debida motivación, 5.- Cuando el motivo que origine la falta o queja ya fue subsanado.	Como integrante de la institución laborando junto en la Secretaria Técnica, se ha desarrollado una labor de elaborar los informes de precalificación sobre faltas incurridas por algunos servidores, que luego de la etapa de instrucción, que lo realiza el jefe del área donde labora el servidor investigado, quien emite su informe al órgano de sanción, que lo desempeña en la mayoría de los casos la responsable de la oficina de Recursos Humanos, quien es el órgano que sanciona, sanción que se hace efectiva, aun cuando el servidor interponga recurso de apelación ante el Tribunal Servir, que ha declarado en varios casos nulas las resoluciones de sanción, por presunta vulneración del debido procedimiento en los órganos de instrucción o en el órgano de sanción.	En la mayoría han sido declarados nulos, en algunos casos revocados, nulos por vulneración del debido procedimiento, falta de la debida motivación de la resolución de sanción, incumplimiento de la tipicidad, lo que ocasiona que el órgano superior declare nula la resolución de sanción.

De acuerdo a las respuestas obtenidas por parte de los entrevistados nos dan a conocer que los casos que han patrocinado en su mayoría resultaron nulos por diferentes aspectos tales como: vulneración del debido proceso, el procedimiento no estaba relacionado con la falta imputada, carencia de los medios de prueba, incumplimiento indebido del procedimiento administrativo disciplinario, falta de observancia en la debida motivación, por subsanación de falta, de todos los aspectos antes mencionados se considera entonces que la nulidad de procedimiento administrativo disciplinario es frecuente puesto que no se está tomando en cuenta el debido procedimiento por parte de los entes sancionadores que están vulnerando en su mayoría los derechos de los servidores y funcionarios públicos, con respecto a todo lo mencionado el Artículo 14° Ley Del Procedimiento Administrativo General (2017) explica que son actos administrativos afectados por

vicios no trascendentes son los siguientes: los actos administrativos que no sean congruentes con cuestiones que han surgido producto de la motivación, el acto emitido con una motivación insuficiente o parcial, el acto emitido infringiendo a las formalidades no esenciales del procedimiento.

TABLA N° 16: Pregunta 3 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo	Solo en parte, existe bastante desconocimiento de los procedimientos y su sujeción a las leyes y principios de mayor rango, como en los casos penales.	En algunos casos no, ya que algunos secretarios técnicos no recaban información completa y eso conlleva a procesos administrativos disciplinarios que sean declarados nulos y no cumplan con su finalidad que es sancionar e investigar eficientemente con el respeto al debido procedimiento.	Solo en parte, pues existe mucho desconocimiento de los procedimientos y su sujeción a las leyes y principios de mayor rango, como es el caso de los procesos penales y principios que lo rigen que son directrices de los procesos disciplinarios.	En el contexto jurídico a nivel nacional, se aprecia a diario la facultad de todas las entidades del Estado, se ve un poco afectada por el actuar de los órganos de instrucción y los órganos de sanción, quienes en varios casos no despliegan un trabajo acorde con los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas, en virtud a ello podemos afirmar que en nuestro país en su mayoría de las entidades públicas no se cumple a cabalidad los estándares o requisitos mínimos para un adecuado procedimiento administrativo disciplinario.	En parte, talvez, pero en su mayoría no se aplica en forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios, quizás por desconocimiento, del personal que interviene en la etapa de instrucción y órgano de sanción.

Con respecto a esta pregunta los entrevistados manifiestan que no se está cumpliendo con respetar el debido procedimiento que conduce a llevar a cabo un proceso administrativo disciplinario muchas veces por falta de conocimiento del debido procedimiento, así mismo, porque los encargados de realizar el procedimiento sancionador desconocen las etapas, no cumplen además con una de sus funciones que es investigar eficientemente lo ocurrido en el caso, por lo tanto están vulnerando los derechos de los trabajadores que se ven perjudicados en lo que respecta a su prestigio, las remuneraciones que percibe en forma

mensual, su vida familiar entre otros, a consecuencia de ello, estos procesos terminan en algunos casos prescribiéndose cumplidos los plazos para que se de cada etapa del procedimiento.

TABLA N° 17: Pregunta 4 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo	La falta de personal especializado en las instituciones que se encarguen de las labores de los procedimientos disciplinarios causan que se cometan errores en estos procedimientos disciplinarios.	La burocracia administrativa de la entidad la falta de documentación dentro de la entidad al momento de investigar, falta de capacitación de los secretarios técnicos, órganos instructores y sancionadores.	1.- Falta de aplicación de principios, 2.- Falta de encuadramiento de los tipos a los hechos, 3.- Falta de motivación.	El problema latente en las instituciones es la ausencia de capacitación, y experiencia sobre el proceso administrativo disciplinario por parte de los órganos instructores, sancionadores y la objetividad funcional del secretario técnico, este último que en la mayoría de los casos es el encargado de investigar, siendo el responsable de las pruebas de la denuncia, adicionalmente es quien decide si se archiva o se emite el informe de precalificación de los hechos suscitados, y finalmente proyecta las resoluciones e informes de los órganos instructores y sancionadores. No existe otra autoridad que supervise el procedimiento.	El desconocimiento de los principios de tipicidad, debido procedimiento, y debida motivación. El desconocimiento de la tipicidad no subsumen los hechos en la norma que establece la sanción.

En esta pregunta, los entrevistados respondieron que las deficiencias son muchas especialmente el desconocimiento por parte de los órganos instructores, sancionadores y la falta de objetividad del secretario técnico viene ocasionando que estas deficiencias se generen cada vez con más frecuencia, a esto se aúna que no se está aplicando a cabalidad los principios de tipicidad, debido procedimiento y debida motivación, no existe personal capacitado para asumir el rol de sancionar, la falta de documentación necesaria para realizar la investigación del caso, estas deficiencias como se dijo con anterioridad, viene generando en los trabajadores que ingresan a estos procesos malestar por lo que si declaran nulo su caso exigen la reivindicación de sus derechos que no fueron respetados.

TABLA N° 18: Pregunta 5 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo	La naturaleza radica en la aplicación del derecho y la aplicación de los procedimientos de legalidad y proporcionalidad.	La de instruir y sancionar eficazmente al infractor que cometió la falta administrativa, previsto en la ley 30057 Ley de servicio civil.	La naturaleza radica en la aplicación del derecho y la aplicación de los procedimientos predeterminado, bajo el principio de legalidad y proporcionalidad.	Es un conjunto de derechos y principios que forman parte de un contenido mínimo, y que constituyen las garantías indispensables con las que cuenta el administrado frente a la Administración. Los principios y derechos que conforman el debido proceso vinculan no sólo en el ámbito de los procesos judiciales, sino también en el ámbito de los procedimientos administrativos e, incluso, en los procedimientos que tienen lugar en el ámbito de las personas jurídicas de derecho privado. Desde tal perspectiva, el derecho al debido proceso también vincula las actuaciones de la autoridad en el procedimiento administrativo disciplinario.	viene a ser la aplicación del derecho, la aplicación de los procedimientos predeterminados, bajo el principio de legalidad y principio de proporcionalidad.

Opinan los entrevistados que la naturaleza jurídica del debido procedimiento debería estar enmarcada en la aplicación de los procedimientos predeterminados teniendo en cuenta el principio de legalidad y el de proporcionalidad de manera que se cumplan con las normas y etapas del procedimiento administrativo disciplinario en bien tanto del administrado, y por su puesto con el respeto a los derechos del personal que haya cometido una falta dentro de la institución, y sancionándolo de acuerdo a la falta cometida sin tener en cuenta si este o no tiene un alto cargo dentro de la institución, de la misma manera, dan a conocer que se debe sancionar de manera eficaz al infractor, investigando adecuadamente la falta que este pudiera haber cometido y siempre teniendo en cuenta de seguir el debido proceso que es fundamental.

TABLA N° 19: Pregunta 6 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo	No, por la falta de conocimiento y la correcta aplicación de las faltas frente a los hechos y la norma	En la mayoría de los casos si, ya que, al momento de cometer alguna falta, al momento de investigar la entidad puede sancionar a los responsables, asimismo los responsables de investigar no aplican debidamente el procedimiento administrativo disciplinario.	No, por falta de conocimiento y la correcta aplicación de las faltas frente a los hechos,	Considero que si, en la mayoría de los casos, sin embargo, en algunos casos, pese el trabajo desplegado por los órganos de procedimientos administrativos disciplinarios de la entidad, por un error de uno de ellos, el Tribunal Servir, los declaró nulos por falta del debido procedimiento, que sirve de pauta para en los sucesivos casos los órganos de la entidad no vuelvan a incurrir en lo mismo.	No, debido a que el personal que desarrolla la labor de secretario técnico, órgano de sanción y órgano instructor no respetan los principios del debido procedimiento y la debida motivación.

Lo que respondieron los entrevistado fueron que no hay respeto al debido procedimiento en el caso de los PAD, puesto que no porque los encargados de dar cumplimiento a la sanción no tienen la suficiente capacitación o experticia para llevar a cabo este tipo de procedimientos, así como también, el personal que desarrolla la labor de secretario técnico, órgano de sanción y órgano instructor no respetan los principios del debido procedimiento y la debida motivación, lo mencionado con anterioridad, es muestra clara de que para que se lleve a cabo un adecuado el procedimiento administrativo disciplinario existen carencias por parte de los encargados de llevar a cabo estos procedimientos, cuyo principal afectado al final resulta siendo el trabajador que es vulnerado en cuanto a sus derechos.

TABLA N° 20: Pregunta 7 entrevista dirigida a expertos (abogados)

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5
¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados? Explíquelo.	Tanto en la etapa instructiva y sancionadora	Previo a la etapa de instrucción cuando el secretario técnico hace su informe de precalificación a veces lo realiza sin el sentido adecuado, con el ánimo de sancionar al trabajador que supuestamente cometió la falta.	La fundamentación o suspensión	Procedimiento administrativo disciplinario tiene un conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudieran haber cometido los servidores; y en los casos que se ha conocido sobre afectación del debido procedimiento es en las etapas de instrucción y en la etapa de sanción, donde resulta proclive que se presente.	En la etapa de órgano instructor y en la etapa de sanción.

Para esta pregunta, los entrevistados constaron de que en las etapas instructivas y sancionadoras se producen los problemas puesto que estas etapas en las que se debería haber plasmado en poner de conocimiento de manera formal al trabajador sobre el inicio de procedimiento sancionador mediante una notificación o mediante una resolución lo cual en algunos casos no consideran hacerlo llegar o lo hacen llegar tardíamente constituyéndose en una falta al debido procedimiento, con respecto a la etapa sancionadora la que se debería valer de dar a conocer al trabajador el veredicto respectivo con respecto a su situación previo a realizar un adecuado proceso de investigación que debe dar desde el inicio del procedimiento. De acuerdo a lo explicado por el Ministerio de los derechos Humanos (2015), hace referencia a las fases del procedimiento administrativo disciplinario, la primera de ellas es la fase instructiva, la cual comienza con la notificación al servidor ya sea con una resolución que contiene

imputación de cargos o una resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en esta última resolución el servidor público presenta sus descargos en un plazo de 5 días hábiles y la fase sancionadora, la que está formado por la recepción del informe por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar y el archivo del caso.

Discusión

En lo que respecta a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha considerado hacer la discusión con los autores siguientes:

En cuestión al objetivo específico 1: En el estudio exegético de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú, a través de la guía de análisis documental, se aprecia que se ha vulnerado el debido procedimiento, porque la motivación de la resolución de primera instancia es insuficiente; hecho que corrobora Machaca (2019), en la tesis titulada el Proceso Administrativo Disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017; donde concluyó que en la mayoría de casos se sanciona de manera inadecuada, debido a que no se respetaron los derechos de los implicados. Lo cual se vincula con lo descrito Morón (2017), que considera la importancia del procedimiento administrativo disciplinario en la garantía jurídica, porque tiene que ver con el respeto de los derechos del administrado de manera irrestricta, que son reconocidos por ley; igualmente se cumplan con los principios de legalidad y verdad material.

Respecto a este objetivo específico, del estudio exegético de los procedimientos administrativos en el Perú, se tiene que en la mayoría de éstos se ha vulnerado, entre otros derechos fundamentales, el debido procedimiento administrativo, causándole un perjuicio a los trabajadores investigados, por cuanto la sanción se efectiva aun cuanto se impugne la resolución de sanción, luego cuanto el Tribunal Servir, ante esta vulneración declara nula la resolución de sanción, causando en el trabajador un perjuicio difícil de reparar, por cuanto tendría que recurrir al poder judicial, para que se le indemnice.

En lo relacionado al objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de la guía de análisis documental, se obtuvo como resultado que las decisiones en segunda instancia dieron como resultado en la mayoría de los casos que se presentaron la nulidad de ellos puesto a que las resoluciones en cuestión a la motivación dieron a conocer que fue insuficiente y con vulneración de los principios de tipicidad, debido

procedimiento y la debida motivación, éste a su vez está relacionado por lo mencionado por Santos (2021) en la investigación las sanciones administrativas establecidas en la ley orgánica de salud y la desproporcionalidad al momento de resolver, concluyó en que las normas del proceso sancionador en su conjunto estarán presentes durante las diferentes etapas de su desarrollo, las que al establecerse lo harán de manera imparcial de acuerdo a la severidad de las acciones que el sujeto sancionado haya cometido.

Como lo explica la Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444, Modificado DL & 1272, (2017), la población administrada debe ser beneficiada con las garantías y los derechos que son inseparables al debido procedimiento dentro de estos se encuentran al derecho a la notificación, a exponer sus argumentos, y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho también no son del todo equitativas de acuerdo a las faltas cometidas por los trabajadores, por lo que algunos trabajadores también manifiestan que las sanciones que les impusieron no corresponden a la gravedad de los hechos cometidos, muchas veces son juzgados de manera equivocada afectándolos en su trabajo, en su moral y en la economía.

Con respecto a que las decisiones de segunda instancia, el Tribunal Servir, declaró nulas las resoluciones de sanción, debido a que el órgano sancionador incurrió en falta de una debida motivación, en tanto dentro de las resoluciones analizadas se ha advertido que no se ha realizado una correcta subsunción de los hechos imputados en la norma presuntamente vulnerada, causando con ello una insuficiente motivación.

Para el objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento, a través de la entrevista a expertos, los resultados obtenidos por medio de este instrumento en cuestión a la pregunta ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Fueron que no se está cumpliendo con respetar el debido procedimiento que conduce a llevar a cabo un proceso administrativo disciplinario muchas veces por falta de conocimiento del debido procedimiento.

Así mismo, porque los encargados de realizar el procedimiento sancionador desconocen las etapas, no cumplen además con una de sus funciones que es investigar eficientemente lo ocurrido en el caso, por lo tanto están vulnerando los derechos de los trabajadores que se ven perjudicados en lo que respecta a su prestigio, las remuneraciones que percibe en forma mensual, su vida familiar entre otros, a consecuencia de ello, estos procesos terminan en algunos casos prescribiéndose cumplidos los plazos para que se de cada etapa del procedimiento.

Este resultado va de acuerdo a lo explicado por Carrión & Tejada (2021) en el artículo científico titulado Omisión del debido procedimiento y prescripción en la Dirección Regional de Salud, Amazonas, 2017 – 2018, los que llegan a concluir que al omitirse el debido procedimiento por parte de las autoridades administrativas generó la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios, lo que también ocurre en algunos casos con los trabajadores de las Redes Asistenciales de EsSalud a nivel nacional y local, puesto que el procedimiento administrativo prescribió, por causa principalmente del desconocimiento de las etapas y los tiempos en que se debían dar, esto probablemente por la falta de preparación de los funcionarios, esto es, el Secretario Técnico y el responsable de Recursos Humanos de la institución, en algunos casos mantienen en su poder la investigación y cuando está por prescribir envían al órgano instructor y por pocos días que éste lo tiene, terminan responsabilizándolo de la prescripción, en lo que respecta a este aspecto fundamental que afecta a muchos trabajadores que reciben juzgamiento sin estar inmersos muchas veces en casos disciplinarios.

Lo cual tiene que ver con lo explicado por Morón (2017) desde su punto de vista de la importancia del procedimiento administrativo disciplinario el cual considera de garantía jurídica, porque, tiene que ver con el respeto de los derechos del administrado de manera irrestricta, de igual manera, este procedimiento es importante porque mientras este sea cumplido en función a la ley se determina la validez de sus actos, además también.

Para el objetivo específico 3, con respecto a las deficiencias de los Procedimientos administrativos disciplinarios, los entrevistados contestaron que las deficiencias son muchas; especialmente el desconocimiento por parte de los órganos instructores, sancionadores y la falta de objetividad del secretario técnico viene ocasionando que estas deficiencias se generen cada vez con más frecuencia, a esto se aúna que no se está aplicando a cabalidad los principios de tipicidad, debido procedimiento y debida motivación, no existe personal capacitado para asumir el rol de sancionar, la falta de documentación necesaria para realizar la investigación del caso, estas deficiencias como se dijo con anterioridad, viene generando en los trabajadores que ingresan a estos procesos malestar por lo que si declaran nulo su caso exigen la reivindicación de sus derechos que no fueron respetados.

Lo cual tiene que ver con el estudio de Machaca (2019), en la tesis titulada el Proceso Administrativo Disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017, cuyas conclusiones de su estudio fueron que el 85% de los procesos administrativos disciplinarios a los que fueron sometidos los docentes no fueron adecuados, esto llevó a la vulneración del principio de legalidad, tipicidad, culpabilidad, debido proceso la motivación, la razonabilidad de la aplicación de la ley más favorable al procesado y del principio de inocencia, de la misma manera, en el caso de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto ESSALUD, fueron afectados en el debido proceso la motivación en este caso de manera errónea que los condujo a estar inmersos en los procesos, por lo tanto de acuerdo a lo explicado por Nunja (2016) da a conocer que, los principios, que de acuerdo Artículo 248 Ley Del Procedimiento Administrativo General Modificado, Ley N°27444, (2017), menciona que los principios concierne a la parte normativa de la presente ley, a su vez, estarán constituidos por el principio de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad y presunción de licitud.

La vulneración del debido procedimiento administrativo, del principio de tipicidad, e incluso de una falta de motivación, trae como consecuencia que el Tribunal Servir como órgano de segunda instancia declare nula la resolución de sanción, esto debido

a que el personal de la institución que se encuentra frente a la Secretaria Técnica, como los encargados de los órganos de instrucción, como los encargados del órgano de sanción, no se encuentran debidamente capacitados, incurren estos errores que perjudican a los trabajadores investigados.

V. CONCLUSIONES

1. Los procedimientos administrativos disciplinarios que afectan el debido procedimiento perjudican moralmente y económicamente a los trabajadores, por lo que no se cumplen las etapas que lo conforman, la motivación que lleva a la sanción es equivocada, no son respetados los medios probatorios que presentan con la finalidad de hacer sus descargos, además, existe un desconocimiento de los tiempos de cada etapa, incumpliendo con el debido procedimiento por los funcionarios que llevan a cabo el proceso, así mismo, éstos asumen una actitud revanchista hacia los trabajadores, no escuchándolos y haciendo de menos sus descargos, con la única finalidad de prejuzgarlos y sancionarlos.
2. Los procedimientos administrativos estudiados de los casos de las Redes asistenciales de EsSalud a nivel nacional muestran que la mayoría de ellos fueron declarados nulos, y muy pocos casos infundados puesto que la motivación que se emplea en las resoluciones de sanción fue insuficiente como para poder iniciarlo y sancionarlo, es por ellos que la última instancia fue declarada como nulos.
3. En la mayoría de los casos presentados en las resoluciones la motivación que llevó al procedimiento administrativo disciplinario es insuficiente, ya sea por una argumentación bastante genérica al momento de atribuir imputaciones al administrado, o por diferentes motivos que se hacen mención al momento de dar a conocer la decisión tomada, de la misma manera son considerados como nulos debido a que las etapas del debido proceso no se cumplió de manera adecuada, en lo que respecta a las opiniones emitidas por los expertos abogados que participaron en el estudio consideran que el procedimiento administrativo disciplinario no se aplica de forma adecuada porque no se está cumpliendo con respetar el debido procedimiento que conduce a llevar a cabo un proceso administrativo disciplinario.

Muchas veces por falta de conocimiento del debido procedimiento, así mismo, porque los encargados de realizar el procedimiento sancionador desconocen las etapas, no cumplen además con una de sus funciones que es investigar eficientemente lo ocurrido en el caso, además manifiestan que las deficiencias que se han presentado en este son el desconocimiento por parte de los órganos instructores, sancionadores y la falta de objetividad del secretario técnico viene ocasionando que estas deficiencias se generen cada vez con más frecuencia, a esto se aúna que no se está aplicando a cabalidad los principios de tipicidad, debido procedimiento y debida motivación, no existe personal capacitado para asumir el rol de sancionar, la falta de documentación necesaria para realizar la investigación del caso.

4. En los casos antes vistos los procedimientos administrativos disciplinarios no se llevan a cabo teniendo en cuenta aspectos como el conocimiento de las etapas del debido procedimiento, que son la instructiva y la sancionadora, la mala forma de actuar de los funcionarios, no respeto a los medios probatorios presentados, la motivación equivocada, la vulneración de los principios de tipicidad, legalidad, debido procedimiento y falta de motivación de las resoluciones que contienen la sanción a los servidores, con lo que se vieron inmersos en actos y aspectos que afectan gravemente a los derechos de los trabajadores investigados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las Redes Asistenciales de EsSalud a nivel nacional que se respeten los derechos de los trabajadores en cuestión a las investigaciones que se realicen con respecto a los motivos por los que se les podría sancionar, ya que, en ocasiones repetidas dentro de las resoluciones estudiadas la mayoría de casos resultan nulas por la vulneración del debido procedimiento, se suma a ellos, el desconocimiento de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que, al prescribir se termina responsabilizando al órgano instructor y sancionándoles indebidamente.
2. Al igual que las recomendaciones dadas a las Redes Asistenciales de EsSalud nivel nacional, en la Red Tarapoto los casos de un inadecuado manejo del procedimiento disciplinario hace que los derechos de los trabajadores sean vulnerados, por cuanto, también se puede considerar que los casos nulos en su mayoría son por falta de la debida motivación para la sanción o por desconocimiento del debido procedimiento, por lo que se recomienda que los funcionarios puedan capacitarse, o en todo caso al ser seleccionados conozcan las etapas del procedimiento administrativo disciplinario y como se llevan a cabo.
3. Se recomienda a la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, en primer lugar capacitar de manera permanente a los funcionarios encargados de llevar los procedimientos administrativos disciplinarios en lo que respecta a los principios de tipicidad, legalidad, debido procedimiento administrativo y a la debida motivación de las resoluciones de sanción; en vista que los trabajadores manifiestan que existen continuos errores al momento de aplicar las sanciones a los servidores investigados; de la misma manera se le recomienda que los funcionarios que laboren en esta área respeten estos principios y valores los medios probatorios presentados por el personal inmerso en este tipo de situaciones y que actúen mediante un análisis adecuado de los casos y no de manera que como un juzgamiento anticipado

desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, sin respetar el principio de presunción de inocencia de raigambre constitucional.

4. Se recomienda al Poder Ejecutivo proponer la modificación legislativa en la Ley 27444, Ley General de Procedimientos Administrativos (2001), artículo 216°; Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil (2013), artículo 95° específicamente el 95.2; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil (2014), artículo 119°; y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057; en el sentido que cuando se trata de procedimientos administrativos disciplinarios, el recurso de apelación de una sanción impuesta suspende la ejecución de la sanción, que en este caso el efecto de la apelación de la resolución administrativa debe ser con efecto suspensivo; esto es para que la sanción se efectivice la resolución de sanción tiene que estar consentida o ejecutoriada.

REFERENCIAS

- Abreu, J. Ñ. (2014) El Método de la Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience. 9(3)195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Artículo 1° Ley del procedimiento administrativo general modificado.* (2017).
- Artículo 1° Ley general de la administración pública.* (n.d.).
- Artículo 10° Ley del procedimiento administrativo general.* (2017).
- Artículo 14° Ley del procedimiento administrativo general.* (2017).
- artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.* (2017).
- Artículo 6°, Ley del Procedimiento Administrativo General.* (2017).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). *Informe sobre las características del servicio civil peruano.*
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205615/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1_feb2016.PDF
- Boyer, J. (2017). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista de La Escuela Nacional*, 32–43.
- Cabezas, E, Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación científica.*
[http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion cientifica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion_a_la_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica.pdf)
- Cabrera, M, Quintanilla, R. & Aliaga, F. (2019). *Comentarios al texto único ordenado de la ley del procedimiento administrativo general* (E. y D. E. Legales (Ed.)).
- Carrión J.G. & Tejada S. (2021). *Omisión del debido procedimiento y prescripción en la Dirección Regional de Salud, Amazonas, 2017 - 2018.*
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/787/1153>
- Cervantes, A. (2018). *Manual de derecho administrativo* (Editorial Rodhas SAC (Ed.); 8th ed.).
- Clavijo, D, Guerra, D. & Yañez, D. (2014). *Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al Derecho* (Ibañez (Ed.)).
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos* (Instituto & colombiano de N. T. y certificación Y (Eds.)).

- Gavilán, M. (2009). *El documento y sus clases. Análisis documental: indización y resumen.*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). (2014). *Metodología de la investigación* (M. G. H. Education (Ed.); 6th ed.).
- Huamán, L. (2017). *Procedimiento administrativo general comentado* (J. Editores (Ed.)).
- Ley Del Procedimiento Administrativo General Modificado, Ley N°27444. (2017). *Principios de la potestad sancionadora administrativa.*
- Machaca, W. (2019). *El Proceso Administrativo Disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017.* Universidad Privada de Tacna.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador.*
- Morón, J. (2017). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general* (E. Búho (Ed.); 12th ed.).
- Nunja, J. L. (2016). *Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado.*
- Pacori, J. M. (2017). *Manual operativo del procedimiento administrativo general* (U. L. Asesores (Ed.)).
- Príncipe, G. (2016). *La investigación científica: Teoría y metodología* (F. Editorial & U. C. Vallejo (Eds.)).
- Ramírez, D. M. (2021). *procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Marcos, problemas y propuestas desde la secretaría técnica, año 2018-2019* [Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5060/DIANA_MARIEL_RAMÍREZ_SRSEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, E. (2020). Reflexiones sobre el debido proceso en las Constituciones de América Latina. *Cuestiones Políticas*, 37(64), 44–52. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/32193>
- Sánchez, F. A. (2018). *Fundamentos epistémicos de investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y Discensos.*

- Santos, M. P. (2021). *Las sanciones administrativas establecidas en la ley orgánica de salud y la desproporcionalidad al momento de resolver* [Universidad Laica Vicente Roca Fuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4378/1/TM-ULVR-0298.pdf>
- Texto unico ordenado de la ley N° 27444, Ley de procedimiento administrativo general.* (2019).
- Torres, E. . (2021). *Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.* Universidad Nacional de San Marcos.
- Verástegui, E. R. (2021). *Los procesos administrativos disciplinarios para los docentes y el debido procedimiento, de las UGELs de la DRE-Cajamarca, 2018 – 2020.* Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz apriorística

TÍTULO	FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud	Problema general	Objetivo general	Procesos disciplinarios	Bases legales	Tipo: Básica
	¿De qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud?	Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto -EsSalud.		La administración Pública	Método: Descriptiva
	Problemas específicos	Objetivos específicos		Cumplimiento de procedimientos	Diseño: Teoría fundamentada y método hermenéutico
	¿De qué manera se aplican los procedimientos administrativos disciplinarios de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?	OE 1.- Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú, a través de la guía de análisis documental.	Afectación del debido procedimiento administrativo	Teoría pura del derecho	Escenario de estudio y participantes:
	¿Cuáles son los vicios de nulidad de los procesos disciplinarios aplicados a los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?	OE 2.- Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de la guía de análisis documental.		Principios procesales	Trabajadores del Hospital II-EsSalud, que tienen vigente procesos disciplinarios.
¿Cuáles son los derechos fundamentales, vulnerados en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud?	OE 3.- Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento, a través de la entrevista a expertos.	Derechos fundamentales de los trabajadores	Expedientes del PAD de trabajadores la Red Asistencial EsSalud-Tarapoto.		

	<p>Técnicas e instrumentos: Guía de análisis documental - Ficha Guía de Entrevista a expertos</p>
	<p>Métodos de análisis de investigación</p> <p>Análisis de los procedimientos administrativos disciplinarios, en relación al procedimiento aplicados según normas.</p> <p>Vulneración de los derechos desde el análisis de las teorías y la percepción de las consecuencias.</p>

Anexo N°2

Guía de análisis de documentos N°1

- I.- Objetivo General:** Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto -EsSalud.
- II.- Aporte del proceso:** Como se mencionó en las instrucciones se seleccionará a los procedimientos administrativos disciplinarios de establecimientos de EsSalud a nivel nacional, con la finalidad de ordenar y sistematizar la información para llevar un orden coherente entre lo propuesto y planteado para el desarrollo de la presente investigación.
- III.- Finalidad:** La presente investigación tiene como finalidad **(objetivo específico N°1)** estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú, a través de la guía de análisis documental, es por ello que atendiendo a lo dicho en el objetivo se plantea como técnica al análisis de documentos y como instrumento a la guía de análisis de documentos que permita evaluar cualitativamente los procedimientos administrativos disciplinarios que afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la institución antes mencionada.
- IV.- Instrucciones:** Para la ejecución del análisis de documentos deberá considerarse a la muestra de resoluciones de casos de procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú específicamente teniendo en cuenta a las Redes Asistenciales de EsSalud a nivel nacional.

TABLA N° 21: Procedimientos disciplinarios en el Perú (Redes Asistencial de ESSALUD a nivel nacional)

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN EL PERÚ (REDES ASISTENCIALES DE ESSALUD A NIVEL NACIONAL)		
DOCUMENTOS A ANALIZAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN ESTABLECIMIENTOS DE ESSALUD A NIVEL NACIONAL		
RESOLUCIÓN	EXPEDIENTE	ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS RESOLUCIONES
RESOLUCIÓN N° 000370-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala	603-2021-SERVIR/TSC (Primera Sala) (Red Asistencial Junín)	
RESOLUCIÓN N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	1436-2021-SERVIR/TSC (Segunda Sala) (Red Asistencial Ucayali)	
RESOLUCIÓN N° 000517-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala	370-2019-SERVIR/TSC (Red Asistencial Lambayeque)	
RESOLUCIÓN N° 001315-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala	2251-2019-SERVIR/TSC (Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-Lima)	
RESOLUCIÓN N° 00229 -2017-SERVIR/TSC-Primera Sala (046-2017-SERVIR/TSC Red Asistencial Tarapoto)	

Anexo N°3
Guía de análisis de documentos N°2

- I.- Objetivo General:** Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud.
- II.- Aporte del proceso:** Como se mencionó en las instrucciones se seleccionará a los procedimientos administrativos disciplinarios de establecimientos de EsSalud a nivel nacional, con la finalidad de ordenar y sistematizar la información para llevar un orden coherente entre lo propuesto y planteado para el desarrollo de la presente investigación.
- III.- Finalidad:** La presente investigación tiene como finalidad (**objetivo específico N°2**) comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de la guía de análisis documental, es por ello que atendiendo a lo dicho en el objetivo se plantea como técnica al análisis de documentos y como instrumento a la guía de análisis de documentos que permita evaluar cualitativamente los procedimientos administrativos disciplinarios que afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la institución antes mencionada.
- IV.- Instrucciones:** Para la ejecución del análisis de documentos deberá considerarse a la muestra de expedientes de casos de procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la Red Asistenciales de EsSalud.

DOCUMENTOS A CONSIDERAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO						
Resoluciones en primera instancia	Resoluciones SERVIR en segunda instancia	N° de expediente	Decisiones de segunda instancia	La Motivación de estos procesos es suficiente o parcial. ¿Por qué?	Vicios de nulidad de los casos presentes	Principios procesales inmersos en los casos
Resolución N° 19-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 14 de diciembre de 2020	RESOLUCIÓN N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2666-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 20-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2666-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 06-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD 2020, del 1 de octubre de 2020, y de la	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	78-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 10-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD 2020, del 4 de noviembre de 2020	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	78-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 25-D-RATAR-ESSALUD-2021,	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-	78-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			

del de febrero de 2021	SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala					
Resolución N° 13-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000159-2021- SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	78-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 08-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000748-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	1077-2021- SERVIR/TSC	Infundado			
Resolución N° 18-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001824-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	3343-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 14-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001676-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	2355-2021- SERVIR/TSC	Infundado			
Resolución N° 173-D-RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001921-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	3823-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 12-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD 2021	RESOLUCIÓN N° 000851-2021- SERVIR/TSC-Segunda Sala	1573-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado :
Cargo :
Entidad :

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

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

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

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

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

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

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

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

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

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

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de EsSalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

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

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo

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

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

.....

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

9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

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

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.

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

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

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

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNIN°

ANEXO N° 5

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado :

Especialidad :

N° de Colegiatura :

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué?

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

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados? Explíquelo porqué

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

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

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

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

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

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados? Explíquelo.

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

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD?
Explíquelo.

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

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N°

Anexo 6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **MENDEZ IBAÑEZ GERELL**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevistas semiestructurada**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Saavedra García Katherine Margoth**

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

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Tarapoto, 20 de marzo del 2022


Mg. Gerell Méndez Ibañez
 Abogado - Magister

- I.1. Apellidos y Nombres: **MORENO PITTA, SANTIAGO ENRIQUE**
 I.2. Cargo e institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevistas semiestructurada**
 I.4. Autor(A) de Instrumento: **Saavedra García Katherine Margoth**

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

V

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Tarapoto, 20 de marzo del 2022


Mtro. Santiago E. Moreno Pitta
Maestro en Derecho Penal

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *CHAVEZ QUISQUEZ WALTER F.*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevistas semiestructurada*
 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Saavedra García Katherine Mergoth*

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	Este 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

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Tarapoto, 20 de marzo del 2022

Mg. Walter F. Chavez Quisquez
 Abogado - Magister
 CALL 7038

Anexo N° 7

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO 4

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –Essalud, 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : SHEILAH Z. CARBAJAL VELA
Cargo : EX JEFE DEL SERVICIO DE ENFERMERIA .
Entidad : HOSPITAL II ESSALUD TARAPOTO

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

Es un conjunto de acciones de investigación de un trabajador o grupo ante un suceso y la conducta que tiene un orden o consecuencia.

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

Se me notificaron CARTA desconociendo los tiempos del proceso por lo que mi caso llegó a prescribir temiendo que el caso a SERVIR.

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

En la mayoría de casos no cumplen porque notifican ya faltando poco tiempo, lo cual conlleva a la prescripción y una sanción que no corresponde.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

No siguen los mismos parámetros porque cada Red es autónoma tienen su propia secretaría técnica.

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

Si; los medios probatorios pueden ser de institución o del trabajador; con el fin de poder realizar los descargos respectivos deben ser facilitados por las partes.

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

Si en todas sus formas. Pero casi nunca son supervisados ya queda a conciencia del trabajador cumplirla como manda la norma.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo

Porque prescribió, por haber vencido la fecha de notificación.

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

Si - fue imparcial es mas me notificaron y sancionaron ya cuando no estuve en el cargo. asi como se cumpliento.

.....
.....
.....
9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

..... No, porque al cargo antes.....
..... por motivos personales "SAUD"
..... conalesente. Neumonia X COVID.
.....

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.

..... Si, muchas veces, porque cuando el cargo
..... con muchas pruebas administrativas y a veces
..... del nivel ya de conocimiento y a pesar de haber
..... solicitud de capacitación en proceso administrativo esto
..... nunca se me concedió.

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

..... No, porque los plazos estaban próximos
..... a vencer y eran plazos que carecen
..... pertinencia a estas gestiones.
.....

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

DNI N°

05415657

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –Essalud, 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Ana María Villar Morales
Cargo : Jefe Servicio de Enfermería
Entidad : Essalud

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

..... Son los actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad
..... administrativa, respetando los derechos de los trabajadores -

.....
.....

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

No. Me comunicaron el inicio de procedimiento administrativo con una carta. No cumplieron con las fases del procedimiento. Solo la sanción me comunicaron con resolución.

3. ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

No se llevan a cabo con el debido procedimiento, porque se incumplió la norma desde la notificación; no se me permitió acceder al expediente. Cada etapa del proceso tuve que ingresar documentos con solicitudes para exigir se respete mis derechos. La imputación que se me atribuyó no era clara, explícita, expresa. Y no guardaba relación con mis funciones. Un acto totalmente abusivo e ilegal.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4. ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

Cada Red Asistencial a través de sus Secretarías Técnicas llevan a cabo según cada parecer. Hay redes con personal capacitado que dirige estas procesos. En el caso de Tarapoto el secretario Técnico es una persona que actúa con celo. Y ~~no~~ respeta la presunción de inocencia del administrado. En las infames orales somos tratados como delincuentes. Con sarcasmo.

Hay personal que comete faltas graves sin embargo por ser allegadas a la gestión nunca se les abrió procesos administrativos y si lo hicieron todo quedó en amonestaciones escritas.

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

Tienen serias limitaciones para valorar los medios probatorios que son presentados por los administrados. Existe una desmedida ansias de sancionar independientemente si tienen pruebas o no en nuestro contra. Generalmente dirigido por algún funcionario que nos tiene animadversión y el secretario técnico con un pésimo trabajo

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

Solo conozco que notifican. No he visto que supervisen el cumplimiento como en mi caso.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo

En mi caso en dos oportunidades se declaró la nulidad por vulneración del principio de tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

No fue imparcial, se vulneró todas mis derechos. Carencia de motivación; no se tomó en cuenta mi descargo.

9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

Me suspendieron 7 días. En dos oportunidades. Me descontaron mi sueldo. Por el mismo hecho me hicieron 3 veces procedimiento administrativo. Dos de ellos con suspensión. Y en el tercer procedimiento administrativo aún no se me comunicó la resolución.

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.

Me siento atropellado en mis derechos, se me ha ocasionado un grave daño a mi honor y reputación. Porque los hechos fueron ventados desde el inicio del procedimiento administrativo para comidillo de los demás trabajadores. Se ha cometido abuso de autoridad sobre mi persona. No se ha respetado el debido procedimiento.

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

No se ha respetado el debido proceso. Desde la falta atribuida no guarda relación con mis funciones. La norma jurídica presuntamente vulnerada no está clara, explícita. Carece de motivación.


FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N° 18797752

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –Essalud, 2019 -2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : MARTHA ELENA SALAS ROJAS
Cargo : Ex - Jefa de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios
Entidad : Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

- Es un procedimiento mediante el cual se investiga al trabajador sobre determinados comportamientos, conductas y/o acciones en su labor, llegando incluso a sancionar. Tiene 2 fases: instructiva y sancionadora.

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

- En mi caso, si me notificaron con carta y resolución, teniendo la opción de hacer mi descargo correspondiente. Asimismo, desconocen los tiempos y como proceder, lo cual genero que muchas veces se archive mi caso por prescripción y otras elevar a SERVER por mal procedimiento.

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

..... - En algunos casos no cumplieron el debido proceso, porque notificaron fuera de los plazos motivando a prescribir y en otras utilizaron otro procedimiento elevando a SEGEPR para opinión y/o resolver sanción que no corresponde.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

..... - No siguen los mismos parámetros, porque cada Red Asistencial es autónoma, tiene su propio Secretario Técnico. Sin embargo, esto no excluye que lo resuelto pueda servir de guía o ejemplo a otras redes asistenciales; es decir, lo resuelto y/o sancionado por una red sirve de modelo a otra red asistencial.

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

..... - Si, todos pueden contar con medios probatorios. Estos medios probatorios pueden ser de parte de la Entidad o el trabajador, incluso el trabajador puede solicitar para poder realizar su descargo del procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las

diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo?

Explíquelo.

- Si, por norma se debe cumplir con la sanción y esto a la vez debe estar supervisado por el jefe inmediato y/o la oficina de recursos humanos, de lo contrario puede sancionarse a los responsables por inacción y/o no cumplimiento.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado?

Explíquelo

- Se declaró prescripción por haber vencido los plazos de notificación.
- Se declaró infundado en SERVIR por no llevarse a cabo el debido procedimiento.

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

- En mi caso no fue de manera imparcial, sino desconocimiento al 100% de los procedimientos; es decir los procedimientos en todos los aspectos y/o etapas desconocían o no lo tenían claro.

9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

- NO me llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción; es decir, en ningún caso fui sancionada para que me separen del cargo o dejen sin efecto el cargo de confianza.

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.

- Si me he sentido vulnerado, porque hubieron procedimientos administrativos disciplinarios que no correspondían iniciar, esto debido a falta de conocimiento de las personas a cargo de estos procedimientos al no tener con claridad las funciones que tenía a mi cargo, dejándose llevar por superiores y sin pruebas suficientes.

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

- No, no se respetaron porque los plazos ya habían prescrito y sobre ello igual iniciaron el procedimiento; sumado a esto me iniciaron otro procedimiento que no correspondía, llegando hasta 3 veces a SERVIR quien me dio la razón, 3 veces que fueron por el mismo caso; es decir incurriendo e insistiendo en el mismo error la Red Asistencial.


FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

DNI N° 40272362

MARTHA ELENA SALAS ROJAS.

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –Essalud, 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado

: Ramiro Rojas Rodríguez.

Cargo

: Ex jefe de Centro Quirúrgico

Entidad

: Hospital II-Tarapoto Essalud

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

Que, ante un a un proceso disciplinario el personal o trabajadores que cometen una falta, para que se imponen una sanción.

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

Si, se cumplió, le notificaron el inicio del procedimiento administrativo, participo en su informe oral conjuntamente con su abogado.

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

No, debido que esto están dirigidos por personal que no están debidamente preparados en lo que respecta al procedimiento disciplinario, y cometen errores.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

Si, porque al fin y al cabo que las resoluciones de otras Redes, en su mayoría ocurre lo mismo, que terminan anulándose por el Tribunal SVIIX.

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

NO, porque el personal a cargo de los procedimientos disciplinarios solo actúan con orden de sanciones por ser, si fueran en cuenta, los medios probatorios que permito, como hubieran sancionado.

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

SI, por cuanto el doctor le resolvió de sanciones a través de la oficina de recursos humanos, si hace efectiva la sanción, sin importar que el sancionado quite de la Resolución de sanciones.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado?

Explíquelo

El tribunal civil declaró la Nulidad de la Resolución de sanciones, porque se equivocaron en la Red de Salud Tarapoto, me sancionaron individualmente y no me restituyeron la remuneración por los días de suspensión sin goce de remuneración.

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

NO, porque poco conocimiento en procedimientos

disciplinarios del personal, lo que buscan
esadamente es sancionar, a como de
lejos

9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al
procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

- Le presentaron un procedimiento falso sin que
de momento, el Tribunal Sirio dio la orden de
darse sanción, luego ordenaron el momento
disciplinario, que fuese conocido por resolución
que me entusiasmó.

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y
su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución
donde labora? Explíquelo.

Si, porque me sancionaron sin tener en
cuenta mis muchos que presenté en mis
derechos en el procedimiento disciplinario, se
me perjudicó económicamente y moralmente

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo
disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

NO, por eso el Tribunal Sirio declaró la
nulidad de la resolución de sanción, y se le
entregó el tiempo.



25267651

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N°

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto -Essalud, 2019 -2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : *Oscar Alfredo Céliz Rodríguez*
Cargo : *Ex jefe de la Oficina de Coordinación de*
Procesos y Atención Permanente
Entidad : *Seguro Social de Salud - Essalud*

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

Son procedimientos que consisten en evaluar procedimientos administrativos a servidores y funcionarios públicos que aparentemente han violado la normativa institucional.

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

La notificación se dio mediante resolución referenciada con el inicio del proceso y la sanción también fue realizada mediante resolución. El problema mayor fue en la tiempos para realizar en especial la notificación de la sanción.

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

NO, los tiempos no se respetan, el castigo es de los mismos es seguro, la proporción por lo general no es la mejor, se percibe que se juzga con un sesgo.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

NO se dice opinar, no conozco los casos
en otras redes, pero no creo que opaquen por las redes a falta los procesos descritos en la norma pertinente

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

En la Red Tarapoto, no se consideran los medios probatorios, en su caso se apela hasta en 3 oportunidades y nunca se tomaron en cuenta estas alegaciones de por sí que ya se tiene una resolución tomada antes de iniciar el proceso

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las

diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

No pienso que sea sobre casos en general
Reconozco lo que sucede con estos casos
en otras redes

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo

No fue una y tampoco infundada

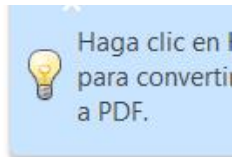
8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

Si porque para que cuando se tenía un cargo sancionador con clara predisposición a sancionarme muy independientemente de los hechos por los que me sancionaron.

9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

No, la falta no amerita separación de mi cargo

Anexo N°4



Instrumento de investigación: Guía de entrevista a profesionales inmersos en la problemática

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –Essalud, 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Miguel Angel Gómez Abanto
Cargo : Ex jefe de la Unidad de Admisión, Registro y
Entidad : Contratación de la Red Asistencial Tarapoto.
Red Asistencial Tarapoto

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - Essalud

1.- ¿Qué conoce sobre los procesos disciplinarios? Explíquelo

..... por las acciones para determinar si el administrado
..... ha cometido una falta y de acuerdo a ello
..... imponer una sanción de corresponder
.....

2. En cuestión a su caso ¿se cumplió con las fases del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, al inicio le hicieron una notificación mediante resolución y posteriormente le impusieron la sanción respectiva? Explíquelo

No me hicieron llegar una carta y luego una resolución de sanción.
La carta era de inicio de procedimiento administrativo.

3.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la institución donde labora realmente cumplen con el debido proceso? Explíquelo

No porque no se respeta los derechos de los trabajadores, no se toma en cuenta los descargos, se realizan los mala intencional y alrocin

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

4.- ¿Usted considera que los casos de procedimiento administrativo disciplinario en la Red Asistencial Tarapoto, siguen los mismos parámetros que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

No, hay mucha incapacidad de quienes realizan los procedimientos administrativos en Tarapoto a diferencia de otras redes. Realizan procedimientos para bloquear a personal con capacidad de gestión. Para impedir su crecimiento profesional.

5.- ¿En los casos que se presentan sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red Asistencial Tarapoto se tienen en cuenta los medios probatorios necesarios que en el resto de Redes Asistenciales de Essalud a nivel nacional? Explíquelo

No se toman en cuenta porque ellos ya tienen
incorporado todo para sancionar como acto de
abuso

6.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las diferentes redes asistenciales de Essalud, realmente hacen que el trabajador sancionado cumpla realmente con la misma y es supervisado para cumplirlo? Explíquelo.

Emergencia

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

7.- ¿Por qué se decidió la nulidad de su caso? O ¿por qué resultó infundado? Explíquelo

Se declararon infundado porque los que llevaron a
cabo el proceso dirigieron todo para proteger a
otros trabajadores y culparme a mí.

8.- ¿En su caso se procedió de manera imparcial para darle a conocer la decisión tomada por su sancionador? Explíquelo

Todo fue parcializado Nada imparcial.
Fue un abuso

.....
.....
.....
9.- ¿Le llegaron a separar por motivo de cumplimiento de sanción en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario ante su persona? Explíquelo

Me suspendieron 7 días sin goce de remuneraciones

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

10.- ¿Se siente vulnerado (a) en cuanto a los derechos que debe gozar en la institución donde labora? Explíquelo.

Completamente vulnerado mis derechos por lo cual he llevado mi caso a la vía penal porque actuaron con mala intención

11.- ¿Se ha respetado el debido proceso en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario en el que estuvo inmerso su persona? Explíquelo.

No se ha respetado el debido proceso porque acusaron para incubar una persona que si cometió algunos faltos y dirigieron todo para culparme


FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N°

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : David Meza Aguirre
Especialidad : Abogado Ex Secretario Técnico de EsSalud.
N° de Colegiatura : CASM 910

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué? En la Resolución N° 001676-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, estimo correcto lo decidido por el Tribunal Servir, cuando declara infundado el recurso de apelación y confirmar la resolución de sanción, por haberse acreditado la comisión de la falta. Y en la Resolución N° 001824-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, hizo un correcto actuar el Tribunal Servir, al declarar nula la Resolución de sanción, al haberse vulnerado el deber de motivación y el principio de tipicidad; donde el órgano sancionador al emitir la resolución de sanción, lo hace sin cumplir con una correcta subsunción de los hechos en la norma que se habría vulnerado y sin dar las razones en que funda su decisión de sanción.

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados? Explíquelo porqué

Como integrante de la institución laborando junto en la Secretaría Técnica, se ha desarrollado una labor de elaborar los informes de precalificación sobre faltas incurridas por algunos servidores, que luego de la etapa de instrucción, que lo realiza el jefe del área donde labora el servidor investigado, quien emite su informe al órgano de sanción, que lo desempeña en la mayoría de los casos la responsable de la oficina de Recursos Humanos, quien es el órgano que sanciona, sanción que se hace efectiva, aun cuando el servidor interponga recurso de apelación ante el Tribunal Servir, que ha declarado en varios casos nulas las resoluciones de sanción, por presunta vulneración del debido procedimiento en los órganos de instrucción o en el órgano de sanción.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

En el contexto jurídico a nivel nacional, se aprecia a diario la facultad de todas las entidades del Estado, se ve un poco afectada por el actuar de los órganos de instrucción y los órganos de sanción, quienes en varios casos no despliegan un trabajo acorde con los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas, en virtud a ello podemos afirmar que en nuestro país en su mayoría de las entidades públicas no se cumple a cabalidad los estándares o requisitos mínimos para un adecuado procedimiento administrativo disciplinario.

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

El problema latente en las instituciones es la ausencia de capacitación, y experiencia sobre el proceso administrativo disciplinario por parte de los órganos instructores, sancionadores y la objetividad funcional del secretario técnico, este último que en la mayoría de los casos es el encargado de investigar, siendo el responsable de las pruebas de la denuncia, adicionalmente es quien decide si se archiva o se emite el informe de precalificación de los hechos suscitados, y

finalmente proyecta las resoluciones e informes de los órganos instructores y sancionadores. No existe otra autoridad que supervise el procedimiento.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

Es un conjunto de derechos y principios que forman parte de un contenido mínimo, y que constituyen las garantías indispensables con las que cuenta el administrado frente a la Administración. Los principios y derechos que conforman el debido proceso vinculan no sólo en el ámbito de los procesos judiciales, sino también en el ámbito de los procedimientos administrativos e, incluso, en los procedimientos que tienen lugar en el ámbito de las personas jurídicas de derecho privado. Desde tal perspectiva, el derecho al debido proceso también vincula las actuaciones de la autoridad en el procedimiento administrativo disciplinario.

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

Considero que si, en la mayoría de los casos, sin embargo, en algunos casos, pese el trabajo desplegado por los órganos de procedimientos administrativos disciplinarios de la entidad, por un error de uno de ellos, el Tribunal Servir, los declaró nulos por falta del debido procedimiento, que sirve de pauta para en los sucesivos casos los órganos de la entidad no volver a incurrir en lo mismo.

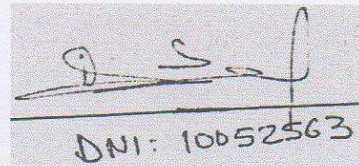
Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación al debido procedimiento

7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados? Explíquelo.

Procedimiento administrativo disciplinario tiene un conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudieran haber cometido los servidores; y en los casos que se ha conocido sobre afectación del debido procedimiento es en las etapas de instrucción y en la etapa de sanción, donde resulta proclive que se presente.

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD? Explíquelo.

Cuando un servidor o ex servidor es sometido a un procedimiento administrativo disciplinario, la entidad debe respetar su derecho a ejercitar su defensa desde el instante en que es emplazado con la resolución mediante la cual se le abre procedimiento hasta cuando éste quede totalmente agotado. Consideramos que estas características son las que principalmente deben observarse en los procedimientos disciplinarios, dado que reflejan garantías mínimas a favor del trabajador.



A rectangular box containing a handwritten signature in black ink above a horizontal line, and the handwritten number "DNI: 10052563" below the line.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N°

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Jonathan Bernal Cano
Especialidad : Abogado Litigante Casos PAD – EsSalud y Minsa.
N° de Colegiatura : ICAL N° 7336.

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué? En la Resolución N° 002221-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, debo afirmar que comparto con el criterio asumido por el Tribunal Servir, cuando declara nulas las cartas por las que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nulas la Resoluciones de sanción, por vulneración del debido procedimiento. Y, en cuanto a la Resolución N° 000851-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, estoy de acuerdo con el criterio asumido por el Tribunal Servir, cuando declara nula la carta por la que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de Tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo. En ambos casos es el órgano instructor quien no ha cumplido con la debida subsunción de los hechos materia de imputación en las normas presuntamente vulneradas.

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado

y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados?

Explíquelo porqué

Hán sido declarada nulas por vulneración del debido procedimiento.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

Solo en parte, existe bastante desconocimiento de los procedimientos y su sujeción a las leyes y principios de mayor rango, como en los casos penales.

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

La falta de personal especializado en las instituciones que se encarguen de las labores de los procedimientos disciplinarios causan que se cometan errores en estos procedimientos disciplinarios.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

La naturaleza radica en la aplicación del derecho y la aplicación de los procedimientos de legalidad y proporcionalidad.

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

No, por la falta de conocimiento y la correcta aplicación de las faltas frente a los hechos y la norma

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

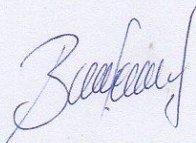
7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados?

Explíquelo.

Tanto en la etapa instructiva y sancionadora.

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD? Explíquelo.

Capacitar en forma especializada en procedimientos administrativos disciplinarios al secretario técnico, a los del órgano instructor y a los del órgano sancionador, para evitar la vulneración del debido procedimiento.



FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N° 44444270

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Pat Jaffet Saavedra Pérez
Especialidad : Trabajador del Fuero Militar Policial.
N° de Colegiatura : CASM N° 1084.

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué? Respecto a la Resolución N° 000748-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, correcto actuar del Tribunal Servir, al declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la resolución de sanción, al haberse acreditado la comisión de la falta. Y en la Resolución N° 001921-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, actuó correctamente el Tribunal Servir, al declarar nula la Resolución de sanción, por vulneración del deber de motivación; por cuanto el órgano sancionador emite una resolución de sanción sin el sustento correcto de la razón por la que se sanciona.

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados? Explíquelo porqué

En la mayoría han sido declarados nulos, en algunos casos revocados, nulos por vulneración del debido procedimiento, falta de la debida motivación de la resolución de sanción, incumplimiento de la tipicidad, lo que ocasiona que el órgano superior declare nula la resolución de sanción.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

En parte, tal vez, pero en su mayoría no se aplica en forma adecuada los procedimientos administrativos disciplinarios, quizás por desconocimiento, del personal que interviene en la etapa de instrucción y órgano de sanción.

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

El desconocimiento de los principios de tipicidad, debido procedimiento, y debida motivación. El desconocimiento de la tipicidad, no subsumen los hechos en la norma que establece la sanción.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

Viene a ser la aplicación del derecho, la aplicación de los procedimientos pre determinados, bajo el principio de legalidad y principio de proporcionalidad.

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

No, debido a que el personal que desarrolla la labor de secretario técnico, órgano de sanción y órgano instructor no respetan los principios del debido procedimiento y la debida motivación.

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados? Explíquelo.

En la etapa de órgano instructor y en la etapa de sanción.

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD? Explíquelo.

Que se capacite a los operadores de los procedimientos disciplinarios, secretarios técnicos de la oficina de recursos humanos que en su mayoría es el órgano sancionador, y el órgano instructor, sobre procedimientos disciplinarios y el debido procedimiento.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

D.M. Nº 45307497



[Handwritten signature]
Per. Javier Sarceda Nolas
R.C.A. 08.1084
ABOGADO

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Edgard Sangay Cruzado
Especialidad : Ex Secretario de ODECMA de la Corte Superior de Justicia de San Martín
N° de Colegiatura : ICAC N° 1372.

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué? En la Resolución N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, actuó correctamente el Tribunal Servir, cuando declara nulas las resoluciones de sanción emitidas por la Jefatura de Recursos Humanos, por vulneración del debido procedimiento. Y en la Resolución N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, correcto con lo decidido por el Tribunal Servir, al declarar nulas las Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de legalidad, y el debido procedimiento administrativo. Casos en los que es el órgano sancionador quien incurre en la falta de subsunción de los hechos imputados en las normas presuntamente vulneradas.

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados?

Explíquelo porqué

La mayoría declarados nulos, por cuanto: 1.- el hecho no encuadra como falta, 2.- Faltas de medios de prueba. 3.- Incumplimiento indebido del procedimiento administrativo disciplinario, 4.- Falta de observancia de la debida motivación, 5.- Cuando el motivo que origine la falta o queja ya fue subsanado.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

Solo en parte, pues existe mucho desconocimiento de los procedimientos y su sujeción a las leyes y principios de mayor rango, como es el caso de los procesos penales y principios que lo rigen que son directrices de los procesos disciplinarios.

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

1.- Falta de aplicación de principios, 2.- Falta de encuadramiento de los tipos a los hechos, 3.- Falta de motivación.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

La naturaleza radica en la aplicación del derecho y la aplicación de los procedimientos predeterminado, bajo el principio de legalidad y proporcionalidad.

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

No, por falta de conocimiento y la correcta aplicación de las faltas frente a los

hechos.


Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados?
Explíquelo.

La fundamentación o sustentación.

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD? Explíquelo.

Capacitar a los operadores administrativos en el manejo de reglamentos, leyes y principios a fines a todo proceso disciplinario.


FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N° 80688647

Anexo N°4

Instrumento de investigación: Guía de entrevista a expertos

Buenos días: Soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Me encuentro realizando una guía de preguntas para formalizar mi trabajo de investigación denominado: "Procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento, de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto –EsSalud, 2019 - 2021". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Héctor Francisco Guerrero Carrasco
Especialidad : Abogado Litigante Casos PAD – Minsa – Militar.
N° de Colegiatura : CASM N° 1127.

Objetivo general: Analizar de qué manera los procedimientos administrativos disciplinarios afectarían el debido procedimiento de los trabajadores de la Red Asistencial Tarapoto - EsSalud

1.- Sobre las resoluciones revisadas, indique si en el procedimiento disciplinario se ha cumplido con el debido procedimiento administrativo. Explique ¿por qué? En cuanto a la Resolución N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, comparto con la decisión asumida por el Tribunal Servir, cuando declara nula la carta por la que apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de tipicidad. Y en la Resolución N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, concuerdo con lo resuelto por el Tribunal Servir, al declarar nula la carta por la que se apertura procedimiento administrativo disciplinario y nula la Resoluciones de sanción, por vulneración del principio de Tipicidad, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo. En estos casos por cuanto el órgano instructor y el sancionador no han cumplido con la debida fundamentación de cómo se relacionan los hechos imputados con la norma de que sanciona los hechos imputados.

2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios que usted ha patrocinado y/o participado en su mayoría han sido declarados nulos o infundados?

Explíquelo porqué

A la fecha los procedimientos administrativos disciplinarios que he patrocinado han sido resultados satisfactorios para mi cliente, los que fueron declarados nulos en servir o absueltos en el fuero militar.

Objetivo específico 1: Estudiar de manera exegética los procedimientos administrativos disciplinarios en el Perú.

3.- ¿Considera que se aplica de forma adecuada los Procedimientos Administrativos disciplinarios en el Perú? Explíquelo

En algunos casos no, ya que algunos secretarios técnicos no recaban información completa y eso conlleva a procesos administrativos disciplinarios que sean declarados nulos y no cumplan con su finalidad que es sancionar e investigar eficientemente con el respeto al debido procedimiento.

4. ¿Cuáles son las deficiencias de los procedimientos administrativos en el Perú? Explíquelo

La burocracia administrativa de la entidad la falta de documentación dentro de la entidad al momento de investigar, falta de capacitación de los secretarios técnicos, órganos instructores y sancionadores.

Objetivo específico 2: Comparar la institución del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios

5.- ¿Cuál considera usted, que sería la naturaleza jurídica del debido procedimiento en el PAD? Explíquelo

La de instruir y sancionar eficazmente al infractor que cometió la falta administrativa, previsto en la ley 30057 Ley de servicio civil.

6.- ¿Considera que se respeta el debido procedimiento en el PAD, en las instituciones del estado? Explíquelo

En la mayoría de los casos si, ya que al momento de cometer alguna falta, al momento de investigar la entidad puede sancionar a los responsables, asimismo los responsables de investigar no plican debidamente el procedimiento administrativo disciplinario.

Objetivo específico 3: Analizar los procedimientos administrativos disciplinarios y su afectación el debido procedimiento

7.- ¿Qué etapas del PAD afecta el debido procedimiento en los administrados? Explíquelo.

Previo a la etapa de instrucción cuando el secretario técnico hace su informe de precalificación aveces lo realiza sin el sentido adecuado, con el animo de sancionar al trabajador que supuestamente cometió la falta.

8.- ¿Qué propondría usted, para poder garantizar el debido procedimiento en el PAD? Explíquelo.

Generar mayor fluidez dentro de la gestión pública, mayor capacitación, a los secretarios técnicos a los órganos instructores y órgano sancionador. Modificar la norma involucradas en el PAD para que la sanción solo se efectivice cuando la resolución ha quedado consentida o ejecutoriada.

HECTOR F. GUZMÁN CÁRCEL
ABOGADO
C.O.A.M. N° 1127

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO
DNI N° 02860694

Anexo N°8

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PRESENTADO A ESSALUD

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

Tarapoto, 06 de mayo del 2022

Dr.:
BELTRAN LOZANO GONZALES
DIRECTOR DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO - ESSALUD



Presente.-

De mi consideración

Yo, ANA MARIA VILLAR MORALES, identificado con DNI 18897756, domiciliada en Pasaje los Pinos S/N, Distrito de Morales, número de celular 942477653, correo electrónico: anisay1@hotmail.com, y KATHERINE MARGOTH SAAVEDRA GARCÍA, identificado con DNI 40765672, domiciliada en Av. Circunvalación N.º 2310, Distrito de Tarapoto, número de celular N.º 949597301, correo electrónico: kathyenf25@hotmail.com, con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, para Obtener el TITULO DE ABOGADO en la Universidad Cesar Vallejo, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable aplicar instrumentos de investigación para la tesis titulada: "PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y EL DEBIDO PROCEDIMIENTO, DE LOS TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO ESSALUD, 2019 - 2022." solicito autorización para ejecutar en la institución que usted dirige. Para tal efecto adjunto proyecto de investigación aprobado por la Universidad en mención.

Por lo expuesto tenga a bien atender a nuestra solicitud.

Sin otro particular, hacemos propicia la ocasión para renovar los sentimientos de nuestra especial consideración.

Atentamente;

.....
Ana María Villar Morales
DNI: 18897756
Email: anisay1@hotmail.com
Nº celular 942477653

.....
Katherine Margoth Saavedra García
DNI: 40765672
Email: kathyenf25@hotmail.com
Nº celular 949597301

CC.: Archivo

Anexo N° 9

CAPTURAS DE PANTALLA DE LAS COORDINACIONES DE ENTREVISTAS.



21:13



< 65



Dr. Ramiro Rojas



lun, 9 may.
jue, 12 may.

Doctor 15:41 ✓✓

Ayúdame con la entrevista de mi tesis 15:42 ✓✓

Mañana en la mañana en sop 16:11

Dr. Ramiro Rojas
Mañana en la mañana en sop

Está bien doc 16:25 ✓✓

Ahí te veo 16:25 ✓✓



17:51

vie, 13 may.

Olaa 12:32



Anexo N° 10: Tablas de resoluciones

TABLA N° 22: Resoluciones de procedimientos administrativos disciplinarios en establecimientos de ESSALUD a nivel nacional

DOCUMENTOS A CONSIDERAR: RESOLUCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA RED ASISTENCIAL TARAPOTO						
Resoluciones en primera instancia	Resoluciones SERVIR en segunda instancia	N° de expediente	Decisiones de segunda instancia	La Motivación de estos procesos es suficiente o parcial. ¿Por qué?	Vicios de nulidad de los casos presentes	Principios procesales inmersos en los casos
Resolución N° 19-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 14 de diciembre de 2020	RESOLUCIÓN N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2666-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 20-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2666-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 06-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD2020, del 1 de octubre de 2020, y de la	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-	78-2021-SERVIR/TSC	Nulidad			

	2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala					
Resolución N° 10-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD2020, del 4 de noviembre de 2020	RESOLUCIÓN N° 000159-2021- SERVIR/TSC- Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	78-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 25-D-RATAR- ESSALUD-2021, del de febrero de 2021	RESOLUCIÓN N° 000159-2021- SERVIR/TSC- Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	78-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 13-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000159- 2021- SERVIR/TSC- Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192- 2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	78-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 08-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000748-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	1077-2021- SERVIR/TSC	Infundado			

Resolución N° 18-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001824-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	3343-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 14-URH-OA- D-RATAR- ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001676-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	2355-2021- SERVIR/TSC	Infundado			
Resolución N° 173-D-RATAR- ESSALUD- 2021	RESOLUCIÓN N° 001921- 2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	3823-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			
Resolución N° 12-URH-OA-D- RATAR- ESSALUD2021	RESOLUCIÓN N° 000851-2021- SERVIR/TSC- Segunda Sala	1573-2021- SERVIR/TSC	Nulidad			

TABLA N° 23: Resoluciones de procedimientos administrativos en la Red Asistencial ESSALUD-Tarapoto

Resolución Primera Instancia	Resolución SERVIR - Segunda Instancia	Expediente	DECISION SEGUNDA INSTANCIAS
Resolución N° 19-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2020, del 14 de diciembre de 2020 Resolución N° 20-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000165-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001605-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2666-2021-SERVIR/TSC	NULIDAD
a Resolución N° 06-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD2020, del 1 de octubre de 2020, y de la Resolución N° 10-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD2020, del 4 de noviembre de 2020 Resolución N° 25-D-RATAR-ESSALUD-2021, del de febrero de 2021, y de la Resolución N° 13-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000159-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala RESOLUCIÓN N° 001192-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	78-2021-SERVIR/TSC	NULIDAD
Resolución N° 08-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 000748-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	1077-2021-SERVIR/TSC	INFUNDADO
Resolución N° 18-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001824-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	3343-2021-SERVIR/TSC	NULIDAD
Resolución N° 14-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001676-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	2355-2021-SERVIR/TSC	INFUNDADO

Resolución N° 173-D-RATAR-ESSALUD-2021	RESOLUCIÓN N° 001921-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	3823-2021-SERVIR/TSC	NULIDAD
Resolución N° 12-URH-OA-D-RATAR-ESSALUD2021	RESOLUCIÓN N° 000851-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala	1573-2021-SERVIR/TSC	NULIDAD