



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Sanciones administrativas y su incidencia en la gestión de procesos
disciplinarios, Sede Central de EsSalud. Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ventura Salazar, Luis Eduardo (ORCID: 0000-0003-2188-5971)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar esta investigación principalmente a dos personas muy importantes en mi vida, mis padres Luis Alquímeres Ventura Gonzales y María Angélica Salazar Hernández, quienes me impulsan día a día a ser mejor ser humano y mejor profesional, por los valores inculcados y el apoyo incondicional a lo largo de mi trayecto profesional.

Asimismo, dedicarle a mi pequeña hija “CAVE” esta investigación y las consecuentes, porque gracias a ella mis metas empezaron a ser más grandes, dado a que el decurso de mi trayectoria ha cambiado, brindándome mayor fortaleza para continuar y ser mejor en todo aspecto.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a Dios, porque sin el nada sería posible, por brindarme salud durante esta coyuntura social que nos encontramos atravesando por la propagación del COVID-19 (a nivel Nacional), brindándome calma, paciencia y sabiduría para poder alcanzar una de las metas que me he trazado.

Mis más sinceros agradecimientos a los docentes de la Maestría en Gestión Pública, que han sabido guiarme en mi formación profesional.

Así también a mi asesor, que, con su amplio conocimiento y experiencia, ha contribuido, guiado, ayudado y alentado para superar los inconvenientes acaecidos durante la investigación.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización	16
3.3 Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	20
3.8. Métodos de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1.	Colaboradores participes de la gestión de los procesos disciplinarios en EsSalud	17
----------	--	----

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Principios que regulan la potestad sancionadora.	8
Figura 2. Autoridades Intervinientes en el PAD.	10
Figura 3. Relación sanciones administrativas y subcategorías	21
Figura 4. Relación gestión de procesos disciplinarios y subcategorías.	21
Figura 5 Red hermenéutica de la subcategoría principios que regulan la potestad sancionadora.	23
Figura 6 Red hermenéutica de la subcategoría tipos de sanción.	25
Figura 7. Red hermenéutica de la subcategoría sujetos de sanción.	26
Figura 8 Red hermenéutica de la subcategoría criterios de graduación.	28
Figura 9 Red hermenéutica de la subcategoría etapa de investigación preliminar.	29
Figura 10 Red hermenéutica de la subcategoría fase instructiva.	31
Figura 11 Red hermenéutica de la subcategoría fase sancionadora.	34
Figura 12 Red hermenéutica de la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones.	35

Resumen

El régimen disciplinario estatal ha venido transitando por diversas modificaciones para unificar la reforma del servicio civil, esta situación ha marcado un hito de aplicación desde el 14.09.2014, y que resulta de alcance total a los servidores que prestan servicios públicos, diferencialmente de su régimen laboral, ya que es donde se contempla el grado de eficacia para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando eficiencia, porque no se trata solo de aplicar un castigo, sino de efectuar un razonamiento profundo de manera que las sanciones respondan a una determinada falta.

La investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia de las sanciones administrativas en la gestión de procesos disciplinarios en la Sede Central de EsSalud. En cuanto a su metodología está enfocada en un aspecto cualitativo, de tipo básica, diseño descriptivo, basándose en la teoría fundamentada que tuvo como procedimiento más importante el análisis documental, evaluando las categorías para establecer alternativas de solución a la problemática, habida cuenta que son pocos los trabajos académicos relacionados con el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, lo que motiva aún más el desarrollo de investigación, a fin de evitar desaciertos normativos sobre el constructo procedimental por parte de las autoridades que intervienen en el PAD.

Palabras clave: régimen disciplinario, servicio civil, sanciones administrativas, gestión de procesos disciplinarios, constructo procedimental.

Abstract

The state disciplinary regime has been undergoing various modifications to unify the civil service reform, this situation has marked a milestone of application since 09/14/2014, and which is of full scope to the servants who provide public services, differently from their regime labor, since it is where the degree of effectiveness is contemplated to punish the commission of illicit acts, showing efficiency, because it is not only about applying a punishment, but about carrying out a deep reasoning so that the sanctions respond to a certain fault.

The objective of the investigation was to determine the incidence of administrative sanctions in the management of disciplinary processes at EsSalud Headquarters. Regarding its methodology, it is focused on a qualitative aspect, of a basic type, descriptive design, based on the grounded theory that had as its most important procedure the documentary analysis, evaluating the categories to establish alternative solutions to the problem, given that they are few academic works related to the disciplinary regime and sanctioning procedure, which further motivates the development of research, in order to avoid normative mistakes on the procedural construct by the authorities that intervene in the PAD.

Keywords: disciplinary regime, civil service, administrative sanctions, management of disciplinary processes, procedural construct.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2015), ha revelado que la facultad disciplinaria y los derechos que aqueja, justifican que el procedimiento sumarial se encuentre imbuido por determinadas reglas que resultan ser imperativas, puntualizando que todos los órganos estatales en el constructo legal deben cumplir con el debido proceso tanto en la instrucción de las funciones jurisdiccionales, como administrativas y legislativas.

En el Reino de España, las sanciones en sede administrativa poseen un régimen singular dentro del conglomerado ocupacional de las instituciones públicas. Régimen particular que se encuentra sugestionado parcialmente en la materia del derecho penal y estatizado en el derecho procesal penal. Se singulariza por brindar mayor resguardo a los ciudadanos que los preceptos plenamente establecidos ante otros tipos de intervenciones burócratas: garantías que están asemejadas a aquéllas que los ciudadanos tienen frente a las sentencias que aplican los magistrados y los superiores. (Rebollo; Izquierdo; Alarcón; Bueno, 2005)

A nivel de América Latina, podemos observar que la nación donde se ha progresado de manera formidable el derecho disciplinario en sede laboral, surge a través del establecimiento legal del “Código Disciplinario Único, instruido por medio de la Ley 734 de 2002:5”, en el Estado Colombiano, país en el cual, el constructo legal arriba a todos los estadios y preceptos de la administración estatal, siendo esta una rama sustancial a la articulación del Estado, alineada a reglamentar el comportamiento disciplinario del personal bajo subordinación. (García, 2013)

La legislación laboral en materia disciplinaria ha venido circulando por diversas reformas legales para ser regulada dentro de un régimen representativo, es decir, la utilidad de la gestión administrativa disciplinaria, ello con el fin de que las acciones desarrolladas estratégicamente dentro de las instituciones estatales, sean efectuadas de manera adecuada, oportuna y eficiente para así conseguir la ejecución de las metas y los propósitos institucionales. (Paucar, 2016)

Los procesos administrativos previa emisión de la Ley Servir, tenían su comienzo en el empleo normativo circunscrito en los tratamientos laborales de los Decretos Legislativos n° 276, 728 y 1057, resultando de gran trascendencia, en la

medida que no se trata ejecutar penas punitivas, sino de examinar las conductas que la ocasionan, y las secuelas que detentan estas tanto en los funcionarios y servidores, así como en los organismos estatales, máxime si la vigencia del Régimen Disciplinario es imperante desde el 14 de septiembre del 2014.

Dentro de las instalaciones de la Sede Central de EsSalud, la labor esencial se sitúa en el despacho de la Secretaria Técnica, que conduce un servidor, personal de confianza elegido por la Gerencia General, quien en adición a las funciones como Sub Gerente de Procedimientos Disciplinarios asume la función esencial, que es la “precalificadora”, siendo responsable de recabar las pruebas necesarias para dotar de fuerza a la denuncia formulada, responsable que dictamina si procede el archivamiento o el inicio del procedimiento, y finalmente, encargado de prestar apoyo a las autoridades que instruyen y sancionan, en caso lo requieran.

Frente a ello, se advierte la falta de discernimiento en la inducción de los procedimientos, debido a la evidente rotación de funcionarios designados, donde el área técnica debe instruirlos, a fin de evitar falencias en las instauraciones, y evitar retardo en los plazos; sin embargo, se da la situación que el área técnica, luego de investigar emite su precalificación sin recoger los criterios vinculantes, lo que generaría vicios de nulidad en el estadio procedimental, específicamente en la Instrucción, inobservando así los principios rectores de la LPAG, recayendo en el área sancionadora la facultad de aplicar la sanción o archivo, en este estado, por la errónea calificación de la conducta infractora.

Ante lo descrito precedentemente nos transfiere una problemática que se propone con el siguiente enunciado: ¿Cómo las sanciones administrativas inciden en la gestión de procesos disciplinarios de la Sede Central de EsSalud, durante el año 2021? Como problemas específicos, (a) ¿Cómo se aplican las sanciones administrativas que son impuestas en la Sede Central de EsSalud? y (b) ¿Cómo se desarrolla la gestión de los procesos administrativos disciplinarios durante la fase instructiva/sancionadora en la Sede Central de EsSalud?

El trabajo de investigación se sustenta de manera teórica, dado el déficit de su implementación, descuido y carente aplicación del ordenamiento legal que acoge el régimen disciplinario vigente, mismo que se genera en el constructo del procedimiento establecido en el marco de la Ley Servir, dado que aportará

conocimientos a los investigadores sobre el estudio de cada una de las categorías, las cuales están apoyadas en aportes teóricos vigentes, a efectos de que sean consideradas por las autoridades encargadas de recomendar o imponer sanción. Asimismo, se sustenta de manera práctica, porque son escasas las investigaciones formuladas, dado que no se focalizan centralmente en la incidencia regulatoria del procedimiento disciplinario que manejan las entidades estatales, es decir, como se lleva a cabo la gestión al determinarse la existencia de faltas graves y las posibles sanciones a aplicar, posterior a la evaluación del debido procedimiento y demás principios rectores que regula la LPAG, permitiendo así disminuir errores en los procesos. Así como, que la utilidad metodológica de la presente instrucción, aplica el método científico, integrando el método exegético para la adquisición de información actualizada, y que con la obtención de dicha información, se pueda describir, sistematizar e interpretar los procesos disciplinarios, la identificación de las infracciones, los gestores a cargo del procedimiento y su conducción habitual, posibilitando la descripción, interpretación y exposición de los resultados, respecto de la aplicación de las sanciones administrativas enmarcadas en la Ley Servir.

Asimismo, el objetivo general fue: Determinar la incidencia de las sanciones administrativas en la gestión de procesos disciplinarios de la Sede Central de EsSalud, durante el año 2021. En tanto, como objetivos específicos; (a) Analizar la aplicación de las sanciones administrativas que son impuestas en la Sede Central de EsSalud y (b) Establecer el desarrollo de la gestión de los procesos administrativos disciplinarios durante la fase instructiva/sancionadora en la Sede Central de EsSalud.

Finalmente, el supuesto jurídico general fue: Las sanciones administrativas tienen incidencia en la gestión de procesos disciplinarios de la Sede Central de EsSalud. Como supuestos jurídicos específicos: (a) Las sanciones administrativas se imponen de manera positiva en la Sede Central de EsSalud y (b) La gestión de los procesos disciplinarios inciden de manera positiva durante la fase instructiva/sancionadora en la Sede Central de EsSalud.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos a nivel nacional, regional y local, se presentó a los siguientes autores: Bravo (2020), señala que en la investigación se llegó a concluir que en la entidad se obtuvo que las sanciones de mayor utilización se encuentran concertadas en la amonestación y suspensión, estimándose en este extremo, que no en todos los incidentes punitivos se haga referencia de los componentes constitutivos para el empleo de los principios de corte constitucional, es decir, la proporcionalidad de injerencia y la razonabilidad como ejes de juicio de ponderación en la valoración de la carga probatoria y gravedad de la pena.

Quiñonez (2020), en su investigación señala que los procesos disciplinarios que se instauran a quienes laboran en la UGEL- 07; se conducen con diversas anomalías, generando que se lleven a cabo de manera contraria al ordenamiento, siendo muchas veces injustas y poco objetivas; identificándose que los intervalos de tiempo para llevar a cabo el procedimiento, es demasiado apretado, por ende, los funcionarios en la conducción y a cargo de las unidades deben percibir los criterios de eficiencia para su constructo; por ende, se requiere que las notificaciones prosigan un conducto regular.

Castro (2018), en su investigación tuvo como base la indagación previa bajo la directriz de la secretaria técnica, así como también, la función que ejerce la autoridad instructora, quien puede tomar apartamiento, siempre que formule sus argumentos con sustento y respaldo en la normativa vigente. Del mismo modo, se tiene que el área técnica es la facultada para precalificar las faltas y sanción, determinar el área que instruye, recabar documentación en general. Las autoridades son profesionales de la salud, que no presentan formación legal, además que no se fortalece la formación disciplinaria en el Hospital - Vitarte; y, que, si bien, se respeta el uso de las reglas procedimentales, se tiene que no las reglas sustantivas, procesos observados por Servir al estar incursos en vicios de nulidad.

Ramírez (2018), señala que la investigación se efectúa con el fin de analizar la esencia de la responsabilidad disciplinaria, así como los defectos y vacíos que se aplican por parte de la administración, función e importancia de ellas, basadas en la Legalidad y el Debido Proceso, ya que hoy en día se halla un incorrecto

método en las instituciones, esto es a nivel nacional y regional, dada la existencia de parte de los servidores que vulneran los principios del debido proceso administrativo y derechos inherentes a la defensa e igualdad de armas, ello debido a que las autoridades encargadas de la tramitación del procedimiento no tienen un adecuado nivel de estudios y capacitaciones en la materia, que originan que se obvien procedimientos, a razón de la carencia de especialización.

Miranda y Flores (2018), en su investigación concluye que las Entidades Públicas que se ciñen bajo los alcances de la Ley Servir, en todos sus niveles, deben evitar tipos de propuestas de sanciones antojadizas sin el debido sustento para atribuir una imputación, ello en la precalificación que es donde nace el procedimiento, teniendo en cuenta que si las propuestas de sanciones se encuentran mal planteadas el proceso corre riesgo de ser declarado nulo o revocado, y con ello no se cumpliría con su finalidad, que radica en corregir con agilidad, ejemplaridad y eficacia las conductas infractoras de los servidores para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado, y traería consigo la impunidad, ante las faltas cometidas en perjuicio de la entidad.

Sobre la revisión de los trabajos previos en el plano internacional se consignan los siguientes: Petit (2019), investigación que afronta las sanciones disciplinarias en el derecho administrativo en general, haciendo particular hincapié en la proporcionalidad y su incidencia en la práctica de las potestades sancionatorias, concluyendo que en el derecho administrativo francés la proporcionalidad es afianzada bajo el influjo de la norma constitucional y de aquella emitida por el Tribunal Europeo. Por ende, el derecho administrativo se asemeja al derecho penal, sin que se equipare con él. Esta consolidación es inevitablemente una fuente de desconcierto respecto al equilibrio entre el vigor de la sanción y la protección de derechos individuales, y el equilibrio entre los dominios de los jueces.

Díaz y Urzúa (2018), formularon una indagación en la República de Chile que estuvo relacionada con los procedimientos disciplinarios. Cuyo propósito es sustentar que los procesos iniciados transgreden el derecho irrenunciable al debido proceso legal. En suma, se deduce que la enigmática procedimental se suscita cuando los derechos de los servidores son quebrantados en un proceso legal. Además, señalan que en estos procesos no se garantiza un oportuno juicio dentro

del periodo de Ley, dado que no se han instituido mecanismos legales que amparen una finalidad correctiva frente al retraso de los plazos procedimentales.

Bruna y Escobedo (2018), señalan que la adecuación del acto humano voluntario o involuntario, radica en la tipología de la tipicidad, compulsada como una garantía proveniente de la legalidad estatutaria, que debe acompañarse en cada una de las actuaciones funcionales de la administración estatal, debiendo entonces, encuadrar los perfiles precisos para el encausamiento de las conductas reprochables. No obstante, la tipicidad y legalidad en temas disciplinarios acogen una mayor distensión en el conducto del Derecho administrativo con enfoque sancionador y más aún en semejanza con el Derecho Penal, tal como sucede en las demás garantías de corte constitucional.

Haidar (2018), en su investigación tuvo como propósito delimitar la importancia del sistema de aplicación de los procedimientos disciplinarios contra el trabajador en la Administración de Kuwait en lo que respecta al ámbito institucional, destacando que las prerrogativas de los auxiliares concertados en la Ley de la función pública de Kuwait no están adecuadamente acopladas, puesto que las sanciones para los auxiliares de categoría superior son minúsculas que las de los empleados de categoría inferior, máxime si en los procedimientos se puede requerir la suspensión o que se les invalide la relación laboral y retributiva, resaltando la necesidad de la institución de un tribunal autosuficiente con especialidad, así como el establecimiento de un catálogo detallado de las infracciones disciplinarias.

En la experiencia que nos muestra Apalia (2017), a través de su investigación concluyó que los procesos disciplinarios en el Condado Human son efectivos porque han contribuido a vigilar la conducta de los trabajadores, minorizando el derroche de tiempo y recursos, impulsando a generar una virtuosa transmisión de información al irrogarse obligaciones por sus acciones, y posibilitándoles la formulación de su propia instrucción. La aplicación de las acciones disciplinarias es progresista, porque se consolida particularmente en los trabajadores de la clase ocupacional, encontrándose una simetría de poder diferente entre dependiente y empleador.

De igual forma, Arenas (2017) a través su investigación manifestó que en el Estado de Colombia el debido procedimiento es uno de los derechos

constitucionalmente más protegidos dentro de los establecimientos pedagógicos, apreciándose que en una institución debidamente reconocida, se presumen garantías constructivas que preservan los derechos de los estudiantes infractores durante la actividad procedimental para el inicio e imposición de un correctivo; y, que de ser opuesta, se estaría infringiendo un principio trascendente, siendo inexistentes las normas disciplinarias donde puedan coexistir vacíos legales o una deficiente deducción y aplicación de las directrices por parte de la autoridad sancionadora.

Habiéndose desplegado las apreciaciones de los indagadores nacionales e internacionales, procederemos a determinar las categorías del presente desarrollo de tesis. Para el soporte se consideró distintas teorías expuestas por autores. En cuanto a la categoría sanciones administrativas, debemos situarnos en la institucionalidad de la Administración, como óbice de la facultad discrecional. Por tanto, corresponde resaltar, que la sanción administrativa nace del *Ius Puniendi* territorial, como la capacidad sancionadora de la Administración, que radica como una forma de mandato autónomo y de supervisión de la cohabitación estatal, limitada por las propias normas en base a principios establecidos en la Carta Magna y leyes especiales. Por ende, para ejercer esta facultad potestativa, las entidades deberán examinar que las sanciones a imponerse a los administrados y/o servidores, estén previamente preestablecidas en una norma con jerarquía de Ley.

Morales (2020) estableció que el planteamiento de la sanción administrativa se desarrolló a través de la instrucción del derecho, a la semejanza de cualquier otro derecho que tiene todo individuo, conceptualizándose como el tratamiento volitivo que efectúa un organismo idóneo cuando se contraviene una obligación determinada, igualmente con la inobservancia de un ordenamiento legal que sea plenamente destacado para el derecho, de la misma manera, García Maynez (2012), la contextualiza como el “desenlace jurídico que la omisión de un deber genera u ocasiona en correspondencia con la persona obligada”, y que, a su vez, alude a la consecuencia de un castigo.

El Capítulo II del Título IV de La Ley n° 27444, Ley de la LPAG (2001), organiza el denominado procedimiento sancionador, siendo este considerado como un método administrativo peculiar que irroga el cumplimiento de determinadas

pautas; por lo que, gracias a este conducto procedimental y en consonancia a lo convenido en el artículo 92° de la Ley Servir, la Administración estatal al momento de ejercer la facultad sancionadora está condicionada por una escala de principios que están consagrados en el artículo 230° del mismo cuerpo legal, además de los enfoques interpretativos para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora:

Principios de la potestad sancionadora		
Principio de Legalidad; situado en base a la preeminencia de la ley por encima de cualquier actuación arbitraria del poder estatal, entendiéndose como aquella salvaguardia o defensa de la seguridad jurídica durante el cauce administrativo.	Principio de Debido Procedimiento; situado en base al deber de la administración de reconocer las garantías sustanciales y procesales durante el desarrollo procedimental, además de instar a una actuación imparcial.	Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad; situado en base a criterios autónomos en la determinación de la gravedad infractora y posible sanción a ejecutar, por lo que, debe existir ponderación entre los medios empleados y los fines públicos que merecen tutela inmediata.
Principio de Tipicidad; situado en base a establecer de forma inequívoca la conducta que se atribuye como falta, la cual, debe subsumirse en los supuestos previstos, no admitiendo la interpretación extensiva u análoga.	Principio de Irretroactividad; situado en base al empleo de las normas sancionatorias que son válidas en la fecha que se consumó el hecho vulnerador, no pudiendo establecer consecuencias jurídicas a las actuaciones infractoras que ya han ocurrido.	Principio de Concurso de Infracciones; situado en establecer, que en caso la administración advierta que una conducta califique en dos o más infracciones, deberá sancionar la infracción de mayor gravedad como única sanción.
Principio de Causalidad; situado en base a corroborar que la conducta del trasgresor sea personalísima, lo que involucra que la autoridad administrativa determine una responsabilidad administrativa personal	Principio de Continuación de infracciones; situado en base a que este criterio se concreta en la realización del comportamiento trasgresor de manera reiterativa, por ende, las entidades están calificadas a instituir penas congruentes	Principio de Presunción de llicitud; situado en base a la exigencia imperativa y de restricción por parte de la autoridad que sanciona, si es que previamente no se ha comprobado de forma real la responsabilidad disciplinaria
Principio de non bis in ídem; situado en la reglamentación normativa, que rehúsa el ejercicio opresivo del estado, ante lo cual, el ente estatal no podrá sancionar dos veces una misma causa, siempre y cuando no concurren los elementos de identidad del infractor, hecho y fundamento		

Figura 1. Principios que regulan la potestad sancionadora

Fuente: Ley de la LPAG, adaptada a la interpretación sistemática del investigador.

El Poder Ejecutivo del Estado Peruano, a través de la incorporación del Reglamento General de la Ley Servir (D.S n° 040-2014-PCM), tuvo como finalidad determinante el establecimiento de las competencias que maneja el estado para la determinación de las faltas pronosticadas por la normativa especial; y, que se desencadenan como consecuencia del desempeño que ocupan determinados sujetos en la asistencia de la prestación laboral, es decir, los servicios que se brindan dentro de una administración estatal, lo que genera el inicio de la búsqueda de las responsabilidades cometidas por inobservancia de dichas prerrogativas. Dicho esto, los procesos administrativos ante de la vigencia del servicio civil

estaban sujetos al direccionamiento propio de una Comisión Permanente o Comisión Especial, respectivamente (llámese los denominados D.L n° 276, n° 1057 y n° 728) y el específico Código de Ética (Ley n° 27815).

El Régimen Disciplinario que contempla la Ley Servir, decreta tres (03) tipos de sanciones, de igual forma, las sanciones que se imponen deben figurar de forma inequívoca en el legajo personal, esta documentación es relevante al formar parte de la hoja curricular, que denota actuación en la formación laboral, situándonos en las que se detallan: i) Amonestación, se da en dos (02) aristas, la primera que no requiere proceso, impuesta verbalmente (privada y confidencial); y, en caso corresponda de manera escrita previo procedimiento, lo que constará como demérito; li) Suspensión: Es sin disfrute de retribución hasta por 12 meses, siendo Recursos Humanos quien oficializa la sanción que constará como demérito, que puede ser materia de recurso impugnativo y resuelto por Servir, y iii) Destitución: Sanción que desvincula por 5 años al servidor con la administración, es instaurado por Recursos humanos, y es ejecutada por el Titular de la Entidad.

En ese sentido, la evaluación de la sanción y el régimen disciplinario se conjugan mutuamente para la determinación de ambas con la infracción consumada por el servidor del estado, dado que en base al régimen se pondera la falta que presumiblemente se ha perpetrado para la penalidad conveniente. Estos componentes consideran las siguientes aristas: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, d) Las circunstancias en que se comete la infracción, e) La concurrencia de varias faltas, f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, g) La reincidencia en la comisión de la falta, h) La continuidad en la comisión de la falta, y, i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

En lo que respecta, al enfoque de la categoría gestión de procesos disciplinarios, Cury (2005) ha manifestado que esta figura adopta una postura dogmática, da cuenta de las infracciones y sanciones adoptadas en el cauce administrativo, que han ocasionado una serie de obstáculos, de tal forma que hasta la actualidad no se llega a un acuerdo concertado que pueda dejar en claro los

cimientos y principios básicos de recorte constitucional; y, su naturaleza jurídica, en vista de que, la administración pública ostenta el poderío autónomo. De otro lado, Fonseca (2015), ha mencionado que el objetivo de la ley se sitúa en la adecuada utilización de los dispositivos técnicos-normativos promulgados por iniciativa legislativa, que conjugan las opiniones doctrinarias y jurisprudenciales, y que sirven como punto de óbice al proporcionar alternativas de manejo, funcionamiento y resolución de los procedimientos disciplinarios. Estableciendo en forma correcta, la responsabilidad de los servidores del estado que estén sujetos a comportamientos susceptibles de sanción.

De acuerdo a lo dispuesto en la normativa contemplada en la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, se preceptuó especialmente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, son los que se detallan a continuación: a) El inmediato superior del servidor transgresor, b) La Jefatura de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, c) El Titular de la Entidad (máxima autoridad administrativa), y d) El Tribunal del Servicio Civil (miembro perteneciente a Servir), regulando para tal efecto, la capacidad para dirigir el PAD y disciplinar en primera y segunda instancia:

Sanción	Primera Instancia			Segunda Instancia
	Instruye	Sanciona	Oficializa la sanción	Organo Resolutor
Amonestación Escrita	Inmediato superior del servidor	Inmediato superior del servidor transgresor	Jefatura de la ORH	Jefatura de la ORH
Suspensión	Inmediato superior del servidor	Jefatura de la ORH	Jefatura de la ORH	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefatura de la ORH	Máxima autoridad administrativa	Máxima autoridad administrativa	Tribunal del Servicio Civil

Figura 2. Autoridades Intervinientes en el PAD

Fuente: SERVIR - Artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil

Dicho esto, para efectos de determinar, las atribuciones conferidas como Autoridad PAD dentro de la Sede Central de EsSalud, las mismas han sido delegadas de acuerdo a lo estatuido en los dispositivos de gestión interna, situándose en las siguientes: Según lo señalado en el inciso i) del Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley Servir, para efectos del régimen administrativo de Recursos Humanos, se desprende que el titular de la entidad es la máxima autoridad del organismo público; y, que, para el caso de la Sede Central

de EsSalud, la máxima autoridad es la Gerencia General, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 9° de la Ley n° 27056. Por otro lado, la Gerencia Central de Gestión de las Personas (GCGP), de conformidad a lo estipulado en el Artículo 68° del Reglamento de Organización y Funciones de EsSalud, toma a su cargo la función de controlar los procesos del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos, deduciéndose con ello, que dicha gerencia se constituye en la Jefatura de Recursos Humanos, para efectos del cumplimiento de lo habilitado en la Ley Servir. Así como la competencia asumida para el Jefe Inmediato es asumida por cualquiera de las áreas en base a los instrumentos de gestión interna.

Debe tenerse presente que de conformidad con lo establecido en el apartado 92° del Reglamento General de la Ley Servir, el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes no tiene vinculación alguna; asimismo, dicha Secretaria no constituye una autoridad; sin embargo, dada la función de asistencia, a solicitud de las autoridades del PAD, la cual abarca también la revisión, evaluación y análisis de los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por el o los servidores sujetos a PAD, a efectos de que la autoridad correspondiente con pleno conocimiento del contenido del Expediente sometido a su conocimiento.

En otro lado, debe señalarse que el acto de inicio del procedimiento disciplinario debe contener, entre otros aspectos, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, entendiéndose por estos últimos a los medios probatorios recopilados por la Secretaria Técnica, para efectos de acreditar la presunta comisión de la falta por parte del servidor infractor; toda vez, que la carga probatoria, no sólo incumbe al servidor procesado, sino que de acuerdo a reiterada jurisprudencia constitucional, se ha puesto de manifiesto que esta también atañe a la entidad empleadora. Cabe resaltar, que el inicio del PAD se inicia con la notificación al servidor del documento que contiene la imputación de cargos emitidos por el Instructor, el cual deberá ser notificado de forma válida acorde a lo previsto por el T.U.O de la LPAG, por lo que, en esta notificación debe constar los generales de ley del servidor, fecha y hora de recepción, con el fin que el acto de inicio surta los efectos de Ley, adjuntándose a éste los antecedentes que dieron origen lugar a su instauración; por ende, debe entenderse por estos últimos a los medios probatorios recabados por la Secretaria Técnica para efectos de corroborar

la presunta comisión de la falta por parte del servidor. Una vez, presentados los descargos o vencido dicho plazo sin la presentación de los mismos, la autoridad instructora llevará a cabo la indagación necesaria para determinar la existencia o inexistencia de la responsabilidad imputada al servidor, mediante la emisión de su Informe Final, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, acorde a la estructura señalada en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Cabe resaltar, que el Instructor podrá ratificarse en los argumentos de inicio del PAD o modificarla por una sanción menor o por él no ha lugar a sanción; dado que, se trata de la realización del análisis de graduación, aspectos que deben encontrarse debidamente sustentados en el Informe Final que será valorado por el Sancionador. En ese orden, tenemos que la autoridad que ostenta facultad instructora acoge y valoriza en conjunto cada una de las pruebas aportadas por el o los servidores investigados y refuta aquellos salvoconductos que no mantengan estrecha correspondencia con los actos recopilados que requiera corroboración de la investigación recopilada en la etapa preliminar; por lo que, para tal efecto, el Instructor deberá prever que el Expediente cuente con las piezas constitutivas para su valoración integral, debidamente ordenado y foliado, que permita determinar la existencia o no de responsabilidades, así como la contabilización de los plazos de prescripción, evitando dilaciones indebidas que generen responsabilidad.

Para Jara (2016, p, 4), la Fase Sancionadora se sitúa en el poderío de la facultad correctiva que desempeña la autoridad sancionadora en el trayecto constructivo, por medio de ius puniendi del estado, e incluye desde la aceptación del informe del órgano instructor, a la exteriorización de la voluntad por medio de la notificación que establece la sanción administrativa a implantar o la manifestación que rehúsa la petición formulada en la instauración, disponiendo consecuentemente el archivo del procedimiento, por inexistencia de caudal probatorio que avale los cargos imputados en un primer momento.

Por otro lado, es facultad de la autoridad que determina la sanción desligarse de las sugerencias realizadas por la autoridad que instruye. De igual forma, es conveniente aludir que, habiéndose definido la responsabilidad administrativa del servidor civil por la falta cometida, la autoridad sancionadora debe confirmar que los actos compulsados no se sitúen dentro de los supuestos de eximentes de

responsabilidad, así como también, debe valorar y reflexionar que la sanción a ser imputada sea moderada y equitativa con la falta administrativa, dado que en este estadio debe preverse el orden de constitucionalidad de lo actuado. Si bien es cierto, que en el marco de lo establecido por la Ley Servir, existe la posibilidad de que el Órgano Sancionador pueda apartarse de las conclusiones del Informe del Órgano Instructor, también es cierta que la etapa idónea para la recopilación de elementos probatorios es la fase instructiva, la misma que culmina con la emisión del Informe del Órgano Instructor, en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; no obstante ello, en congruencia con lo señalado en el artículo 113° del Reglamento de la Ley Servir, la actividad probatoria no se restringe únicamente a dicha etapa, pudiendo ser desplegados durante la fase sancionadora para corroboración de los hechos.

La referida Ley, hace mención a los actos del PAD y el debido Informe de comunicación que encausa la pena o sanción, o estipula el sobreseimiento como lecho de archivamiento contra el servidor, y que de este, no va a poder transcurrir un plazo superior a un (01) año, puesto que, por el contrario nos situaríamos frente a uno de los presupuestos materiales de la prescripción para finalizar el PAD, imposibilitando interpolar sanción disciplinaria alguna, incluso si solamente quedase interrumpido el hecho de comunicar el fallo, dado que la notificación surte sus efectos comunicativos una vez recepcionado el documento que puntualiza la validez y/o invalidez de responsabilidad disciplinaria. (Jara, 2016, p.5)

En otro orden de ideas, el órgano facultado para sancionar emplaza o pone en conocimiento al servidor investigado de la situación en que se encuentra el proceso disciplinario, a fin que de acuerdo al marco regulatorio del ordenamiento estatal este puede ejercitar su derecho de defensa, de considerarlo pertinente por medio del uso de la palabra, que en el constructo procedimental es conocido como el Informe Oral, este derecho no es imperativo, sino facultativo, para ello el servidor una vez que es notificado, dentro del plazo reconocido por ley debe de solicitarlo, dado que este se ejercita a pedido de parte; y, consecuentemente dicha autoridad programará fecha, hora y modalidad a llevarse a cabo, potestad que es ejercida de manera personal o por medio de defensa técnica de libre elección. Por otro lado, el Órgano Sancionador debe verificar que la conducta infractora y los actuados

contenidos en el expediente administrativo no diluciden evidencia de situarnos ante un suceso circunstancias de merituación de las causales de eximentes o atenuantes de responsabilidad disciplinaria, que son de aplicación supletoria al momento de considerar la sanción a ser impuesta, dado que estas se correlacionan con los criterios de graduación, es decir, la proporcionalidad y razonabilidad de los perjuicios ocasionados a los intereses generales y la falta administrativa cometida.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, el órgano sancionador se comprometerá a producir la recomendación pronunciándose respecto a la infracción perpetrada, y que se le compulsa al servidor público, en el periodo de diez (10) días hábiles subsiguientes al recibimiento de los documentos recopilados por el ente averiguador, prorrogable inclusive por diez días perentorios acrecentados, correspondiendo fundamentar dicha providencia. En esa línea de ideas, el referido procedimiento culmina con el emplazamiento al servidor o ex servidor del acto administrativo de sanción, en plena observancia de la eficacia administrativa para que surta sus efectos jurídicos.

Por último, y no menos importante, resaltar que el PAD se encuentra sujeto a plazos de estricto cumplimiento por parte de las autoridades que instruyen y sancionan, en ese sentido, el Órgano Instructor debe cumplir obligatoriamente lo dispuesto en la Ley Servir y bajo responsabilidad prever con la debida antelación a la fecha próxima del vencimiento de la potestad sancionadora, llámese prescripción, la oportuna remisión del informe sustentatorio y sus antecedentes originales que conjuntamente conforman el expediente administrativo de PAD, a efectos que pueda ser valorado de forma integral y resuelto por el Sancionador, permitiéndose la prosecución de las actuaciones propias de la fase sancionadora; entre estas, la notificación válida del informe instructivo, la evaluación de la solicitud del servidor de hacer uso de derecho a la defensa, la programación de fecha del informe oral, su debida notificación, la realización del informe oral a cargo de la autoridad que compete constituirse en sancionador, recepción y valoración de documentación aportada en el marco de la realización del informe oral, las acciones de verificación y corroboración de la misma, emisión del acto resolutorio de sanción o archivo según corresponda y su debida notificación válida.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Recae en un enfoque cualitativo, puesto que se trata de acopiar referencias y recaudar antecedentes que sean útiles para reseñar el fenómeno materia de formación. Frente a ello, el indagador parte de la conjetura, de que “la metodología es el diagnóstico de la exploración de pesquisas en torno a la verificación de los datos recogidos, tanto en la medida de comprender la apreciación interpretativa de la conducta humana con los acontecimientos revelados”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 10).

Gira en torno a una investigación Básica, ya que se sostiene de una esfera teórica y busca incorporar perspectivas y supuestos que son empleados de forma juiciosa, es decir, evita acrecentar los hallazgos para otros contextos que no estén estrictamente vinculados con la población materia de estudio (Rodríguez, 2015). El estudio descriptivo se ocupa de especificar las peculiaridades del fenómeno del estudio, catalogando, clasificando o transmitiendo sus componentes distintivos [...] encargándose de la deducción de la cualidad de los fenómenos, respecto a los acontecimientos sobre la coyuntura actual (Ramírez, 2010, p. 200)

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 120) exteriorizan que “[...] el vocablo diseño se refiere a la habilidad o maniobra proyectada para conseguir las referencias que se anhela”. En vista de que sirve como engranaje de la organización, siendo el cúmulo de reglas que pretende el examinador, residiendo la trascendencia de la selección del boceto acertado en la comprobación de las conjeturas (Sánchez y Reyes, 2002, p. 62).

Revela Cuñat que la teoría fundamentada sugiere edificar suposiciones, pensamientos y propuestas partiendo de manera relevante sobre los antecedentes producidos en el espacio de la investigación (s/f, p. 1). La premisa procedente de las notas recopiladas tiene como particularidad esencial la sustanciación de los pensamientos. En este procedimiento, la recopilación de la información, análisis y conjeturas que florecerán de ellos guardan estrecho vínculo entre sí. La teoría fundamentada va a tener como procedimiento más importante el análisis documental, lo que permitirá determinar e inspeccionar las particularidades y

situaciones que viene suscitándose. A juzgar por Alfonso (1995), establece que “la indagación eminentemente documentada, es prendimiento científico, metódico de averiguación y provisión de informe fuente de un tema característico, que busca obtener entendimiento por intermedio de los recursos documentados”.

3.2 Categorías, sub categorías y matriz de categorización

Categoría 1: Sanciones administrativas

Definición conceptual: Las sanciones administrativas son las consecuencias jurídicas punitivas de índole administrativa, que provienen del contraste de la falta determinada con la dimensión del poderío unilateral de la Administración estatal; empero, no solo se deben examinar como actos disciplinarios, sino que es un instrumento que busca fomentar el orden conductual, lo que en suma garantiza los preceptos y normas”. (Rebollo, 2005)

Subcategorías: (a) Principios que regulan la potestad sancionadora. (b) Tipos de sanción. (c) Sujetos de sanción. (d) Criterios de graduación.

Categoría 2: Gestión de procesos disciplinarios

Definición conceptual: La gestión de procesos disciplinarios es un conglomerado de exigencias requeridas para la confección de un acto administrativo, consintiendo con ello un propósito dual, el cual es: perseguir, máximamente el funcionamiento del ente administrativo y en segundo lugar resguardar y proteger el debido proceso, para que, no se vean afectados debido a la exteriorización de la voluntad ejercida por la administración. (Royo, 2007)

Subcategorías: (a) Etapa de investigación preliminar. (b) Fase Instructiva. (c) Fase Sancionadora. (d) Eficacia y ejecutividad de las sanciones.

3.3 Escenario de estudio

El mapeamiento de la investigación se sitúa en EsSalud, debido a que mediante la Ley n° 27056, se le define como aquella institución pública descentralizada, con personería jurídica de derecho público interno; y, que en base a lo estipulado en el Texto actualizado y concordado del R.O.F, ostenta intrínsecamente una jefatura de Recursos Humanos, que está instituida en la Gerencia Central de Gestión de las Personas (GCGP), y un Titular de la Entidad,

designada administrativamente a la Gerencia General (GG), asistida por la Secretaria Técnica como área técnica especializada en PAD; de modo que, se estima que es el escenario donde puede obtenerse información destacada que contribuya a la satisfacción de los objetivos de esta formación, dado que se encuentra circunscrita bajo los parámetros de la gestión de procesos disciplinarios.

3.4. Participantes

La caracterización de sujetos, reside en destinar quién o quiénes serán los colaboradores del acontecimiento doctrinario, puntualizando aquellos categorías, personalidades, estándares y singularidades que catalogan a los participantes materia de estudio o denominada unidad de enseñanza, y que resultan ser diferenciadores unos de otros en la formación social y académica (Otiniano y Benites, 2014, p. 12). Habida cuenta que están encausadas a los servidores que son partícipes de la gestión del procedimiento disciplinario.

Tabla 1

Colaboradores partícipes de la gestión de los procesos disciplinarios en EsSalud

Participantes		Área u Órgano
Sujeto	Perfil académico	
Jazmín Ivette Norero Jarrin	Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador	Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (ST -PAD)
Nilza Borda Luna	Gerente Central	
Ángela del Rosario Muñoz Jara	Directora de la Gerencia Central	Gerencia Central de Gestión de las Personas (GCGP)
Lida Lissy Reategui Arce	Abogada - Profesional I	
Ángela Marcela Aragón Cuba	Abogada	
Iván Guillermo del Pino Vlásica	Asesor de la Gerencia General	Gerencia General (GG)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección, presumen la inspección de la problemática de la investigación propuesta, a través de la compilación de documentos acerca de un emplazamiento contemporáneo. Por consiguiente, cada arquetipo de la

investigación establece los procedimientos que se aplican y de igual manera, las herramientas que serán adjudicables a la colecta informativa (Behar, 2008, p. 55).

Para este fin, en el presente desarrollo de indagación, se emplearon las entrevistas de carácter personal y la observación documental, como técnicas de recaudación y estimación de referencias, al efecto, se ha confeccionado un formulario con interrogantes transparentes y plenamente vinculadas con la gestión de los procesos disciplinarios en EsSalud, aplicándose con ello, las subsecuentes técnicas y los mecanismos para el encausamiento de la información valedera.

En la presente misiva se conminó el empleo de la técnica de entrevista individualizada, habida cuenta que se procuraba provenir una interacción recíproca, en el que se posicionan dos individuos, tanto el interrogador como el interrogado, por medio de esta correspondencia el interrogador plantea al sujeto que tiene al frente una secuencia de preguntas, con la finalidad de obtener respuestas vigentes y vinculadas con el enigma de la averiguación. (Ramírez, p. 46). A través de este método se expondrán interrogantes a los expertos y conocedores en la disciplina, que, con sus instrucciones, veredictos y conjeturas, posibilitarán congregación información indispensable para la consecución problemática.

Así también, para el análisis documental se ha empleado la recopilación de datos, puesto que, posibilita el análisis de los precedentes y conjeturas, como son los antecedentes gubernamentales e internacionales, en cuanto a la disciplina de la exploración; para este fin se procedió con la observación documental de los repositorios académicos consignados en la estantería física y en el asiento de las investigaciones acopiadas en los registros virtuales como Host, SPIJ, vLEX Global.

La ficha de análisis documental, tiene como objetivo examinar las referencias necesarias sobre la base de la documentación o práctica procedimental que se desarrolla en EsSalud, y que conserva correspondencia con la información de las pruebas materiales. Aunado a ello, tenemos que el análisis documental es una operación categórica que extrae generalidades del proceso intelectual y cognitivo del salvoconducto para personificar y posibilitar la aproximación a los instrumentos originarios. Por tanto, el análisis reviste desde la armonización superficial o especificación material de la certificación, por intermedio de sus componentes protocolares como creador, titulación, artículo, nota de gaceta, fecha de difusión, hasta la exposición semántica de la materia o aspectos tópicos. (Rubio, 2014, p. 1)

Para el empleo de la Guía de Entrevista, se procedió con la formulación de interrogantes de forma clara, rápida y resumida con el propósito de que el interrogado, conteste con libertad sobre el estudio focalizado. Dichas interrogantes serán expresadas a los expertos y conocedores en el componente investigativo, quienes, con las sapiencias obtenidas a lo largo del trayecto curricular coadyuvarán con múltiples veredictos, criterios o comentarios, ello en favor de conseguir información novedosa. Al respecto, Bonilla y Rodríguez (2015), determinaron que es un instrumento de cimiento, utilizado como cotejo para el examinador, es decir, deviene en la advertencia de las pautas a interpelar al sujeto, esta situación se da en un idioma habitual que dan extensión al auge de modernas incógnitas e inclusive recientes contribuciones a lo largo del progreso de la concertación.

3.6. Procedimiento

De manera posterior a la concepción de las interpretaciones teóricas interiorizadas en el Capítulo precedente, se puntualizó las actuaciones de cómo se ejecutó la metódica, empezando por catalogar los mecanismos que se cumplieron para la adquisición de la información, además de la forma de cómo se realizará, cómo ocurrirá y con qué participantes se interaccionará, al igual que las herramientas empleadas de acuerdo con el suceso académico. Del mismo modo, se estableció la cifra de los colaboradores requeridos en la materia de instrucción, concertando con dichos actores para anunciarles que serían los actores principales del estudio, siendo así se remitió una solicitud a EsSalud, requiriendo de manera previa que autoricen la utilización de la entrevista dentro de sus instalaciones.

Por consiguiente, se planificó las herramientas (Ficha de análisis y Guía de Entrevista) para las categorías del presente trabajo, la organización de cada dispositivo fue en función del objetivo definido, en efecto se indagó y examinó los reportes tangibles y digitales sobre la temática que sirvió de soporte, y que facultará la comprensión del entorno primordial del estudio, explicándoles a cada uno de los colaboradores el objetivo y la importancia de la realización del estudio, y de lo favorable que puede ser en mejoras para los procesos disciplinarios. Todo ello para que la información obtenida sea lo más real y fehaciente posible; y, por último, se agradeció a cada uno de los colaboradores, ya que hicieron viable la obtención y recaudación de los datos consultivos, ello en estricto cumplimiento con cada uno

de los parámetros establecidos por la Universidad César Vallejo. Información triangulada con el apoyo del software ALTAS.TI 8, el proceso se terminó en el tiempo, el espacio y de acuerdo con los sujetos para contrastar mejor las respuestas y consolidar una esencia de información.

3.7. Rigor científico

La presente investigación se ha perfeccionado bajo el empleo del procedimiento científico; igualmente, se ha visto por conveniente aplicar los mecanismos de recaudación de datos periféricos, en función al planteamiento del marco teórico, por cuanto, los resultados han sido adquiridos en un proceder de la óptica cualitativa. Por ende, se ha estimado una población objetiva, bajo el influjo metódico de la conferencia personal dirigida a los expertos donde interviene la Secretaria Técnica, por ser el área que asesora a las Autoridades del PAD, focalizando la actuación de la Gerencia Central de Gestión de las Personas y Gerencia General, que en el marco de sus competencias actúan en el PAD iniciado con la posible sanción de Suspensión y Destitución.

3.8. Métodos de análisis de datos

En este cauce, el investigador ha optado por aplicar el tratamiento revisor de la sistemática, puesto que, la recopilación de antecedentes consentirá la observación metódica de los desenlaces extraídos a lo largo de una temporada coyuntural.

3.9. Aspectos éticos

La presente indagación se realiza siguiendo las directrices de los factores morales descartando las presunciones o dictámenes particulares sobre el enigma de la exploración; de igual manera, se lleva cabo acatando el método científico con enfoque a la tesis cualitativa, acatando a tal efecto, el boceto instituido por el campus universitario y las orientaciones del orientador metódico, haciendo manejo de las técnicas de recaudación de datos cualitativos como las entrevistas y análisis documental, ello con el fin de encuadrar apropiadamente el fenómeno que es la temática de análisis. Del mismo modo, la investigación se ejecuta en deferencia de la propiedad intelectual del autor invocando los antecedentes bibliográficos que son utilizados bajo el estilo AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Red hermenéutica con respecto a la categoría sanciones administrativas

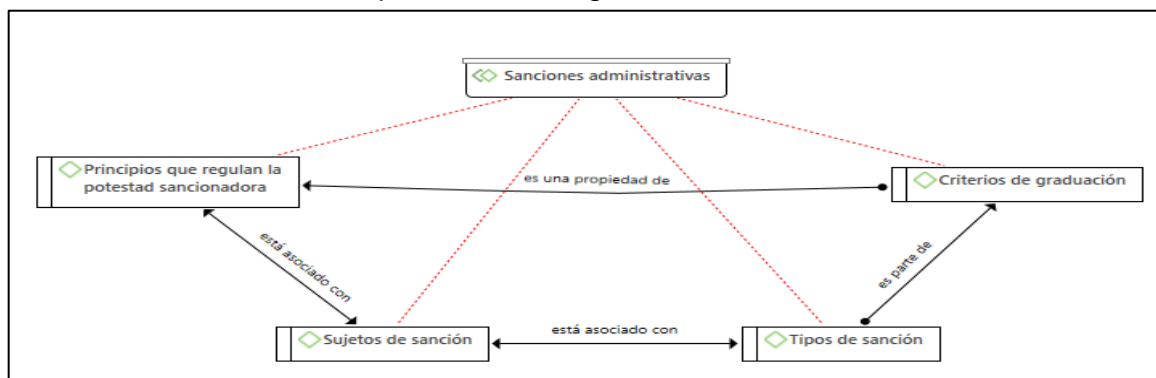


Figura 3. Relación sanciones administrativas y subcategorías

Dentro de la categoría sanciones administrativas existen subcategorías que están enlazadas entre sí, dentro de estos enlaces tenemos el “está asociado con”, específicamente en la subcategoría sujetos de sanción con la subcategoría principios que regulan la potestad sancionadora, que a su vez mantiene la misma relación con la subcategoría tipos de sanción, se explica esta relación asociativa debido a que los sujetos de sanción, quienes recibirán las sanciones en caso correspondan. Entre la siguiente relación encontramos a que los referidos principios “es una propiedad de” los criterios de graduación, para determinar que sanción se aplicará. Finalmente encontramos la relación de pertenencia por parte de los tipos de sanción hacia los criterios de graduación, esto se explica afirmando que los tipos de sanción devienen en parte fundamental para aplicar los referidos criterios dependiendo de que si la sanción es leve, moderada o grave.

Red hermenéutica con respecto a la categoría gestión de procesos disciplinarios

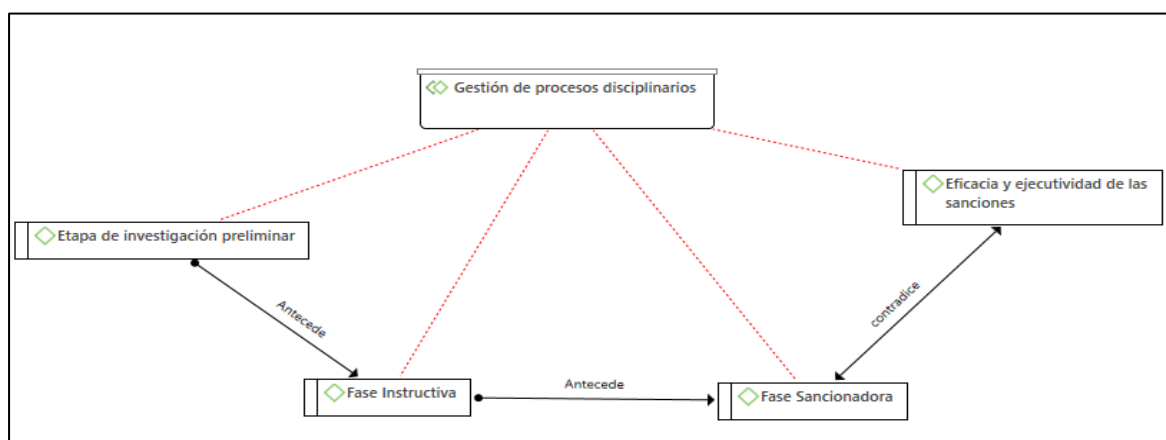


Figura 4. Relación gestión de procesos disciplinarios y subcategorías

Dentro de la categoría gestión de procesos disciplinarios existen subcategorías que están enlazadas entre sí, dentro de estos enlaces tenemos un nuevo tipo de enlace llamado “antecede”, este se crea a partir de la secuencialidad de las subcategorías originadas desde la etapa de investigación preliminar que es donde se inician las investigaciones pertinentes para iniciar el PAD, terminado las investigaciones pertinentes se inicia la fase instructiva que antecede a la fase sancionadora en donde se define la sanción a aplicar. Finalmente encontramos a la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones como “contradice” a la fase sancionadora puesto que la mayoría de entrevistados coincidió que los servidores a cargo de la instrucción desconocen de las reglas establecidas en el PAD, desencadenándose que en la fase sancionadora se limite la aplicación correcta de las sanciones.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo general

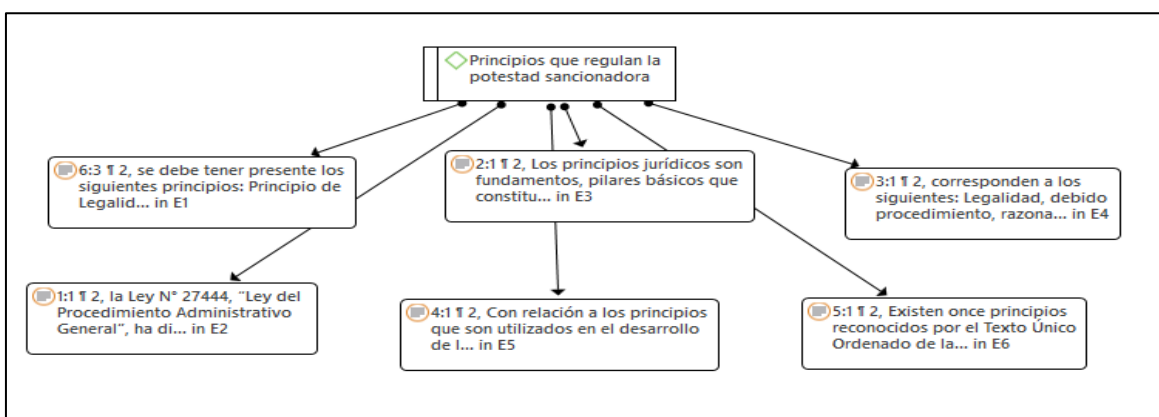
Las sanciones administrativas bajo sus subcategorías inciden de forma estricta en la gestión de procesos disciplinarios, empezando por los principios que regulan la potestad sancionadora que ayudan a establecer los parámetros necesarios de la etapa de investigación preliminar. Se toma los tipos de sanción como referencia para que en la fase instructiva se sepa qué sanciones se pueden imponer y en qué grado deben ser llevados a cabo, es aquí en donde influyen los criterios de graduación. Finalmente, si hablamos de los sujetos de sanción estos son la unidad de análisis puesto que corresponde a los servidores y ex servidores quienes serán sancionados en la fase sancionadora y será juzgado si esta sanción fue llevada a cabo y de forma eficaz en la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones que corresponde a la segunda categoría gestión de procesos disciplinarios.

En efecto, la investigación realizada por Karla Bravo, ya resaltaba la estrecha vinculación entre las categorías sanciones administrativas y gestión de procesos disciplinarios, manifestando que no en todos los actos resolutiveos donde se imponen sanción se ha hecho mención expresa de los elementos recaídos en los principios de proporcionalidad y razonabilidad, dado que existen vanos legales al momento de sancionar, máxime si dichos principios deben fundamentarse apropiadamente en los actos que imputan una pena, a fin de evitar el quebrantamiento del procedimiento, en cuanto al derecho al amparo del trabajador y a la obligación de la entidad de enunciar actos neutrales y no arbitrarios.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 1

Con relación a los principios que son utilizados en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, resaltar que en estos se emplean tanto los principios generales, así como los principios sancionadores establecidos en el T.U.O de la LPAG. Los principios sancionadores que es hacia donde apunta la pregunta, se tiene que para efectos de imputar una infracción a un determinado servidor, primigeniamente la conducta debe circunscribirse en los alcances del principio de tipicidad, a fin de llevarse a cabo un adecuado y correcto juicio de subsunción entre los hechos y las faltas disciplinarias que son calificadas como conductas infractoras, que diríamos que de alguna manera se encuentra ligado al principio de legalidad, porque es a través del cual, las entidades pueden atribuirse la facultad de tener la potestad sancionadora por disposición expresa de la norma con rango de Ley, luego encontramos el principio general que es el debido procedimiento, que deviene en el cumplimiento de cada una de las etapas dentro del procedimiento para efectos de no vulnerar el derecho de defensa del servidor, así como, el principio de proporcionalidad y razonabilidad que se aplican para efectos de dosificar la sanción, y las consecuentes que dependiendo cuál sea la circunstancia son incorporadas al proceso en común, es decir, si se trata de un concurso de infractores, de una falta continuada, el otro principio que es uno de los más importantes, y el cual consideramos que si es el que se tiene que aplicarse si o si, es el de causalidad, en mérito del cual la responsabilidad es atribuible a quien ejecuta la conducta, así como, el principio de non bis in ídem, a través del cual no puede atribuírsele o sancionar a una persona dos veces por el mismo hecho, cuando hay identidad objetiva, subjetiva y de fundamento.

Figura 5. Red hermenéutica de la subcategoría principios que regulan la potestad sancionadora



Interpretación:

Con respecto al objetivo específico 1, tenemos a la subcategoría principios que regulan la potestad sancionadora, viendo las respuestas de todos los encuestados nos daban en su mayoría respuestas teóricas regidas bajo la Ley del Servicio Civil es por eso que destacamos la respuesta del entrevistado 5 en donde podemos deducir que los principios sancionadores para efectos de imputar una infracción a un determinado servidor es necesario y adecuado; por lo que, debe efectuarse un correcto juicio de subsunción entre los hechos y las faltas disciplinarias en estricto respeto al debido procedimiento; así como, la aplicación de todos los principios del T.U.O de la LPAG, evitando con ello la vulneración de la defensa del servidor.

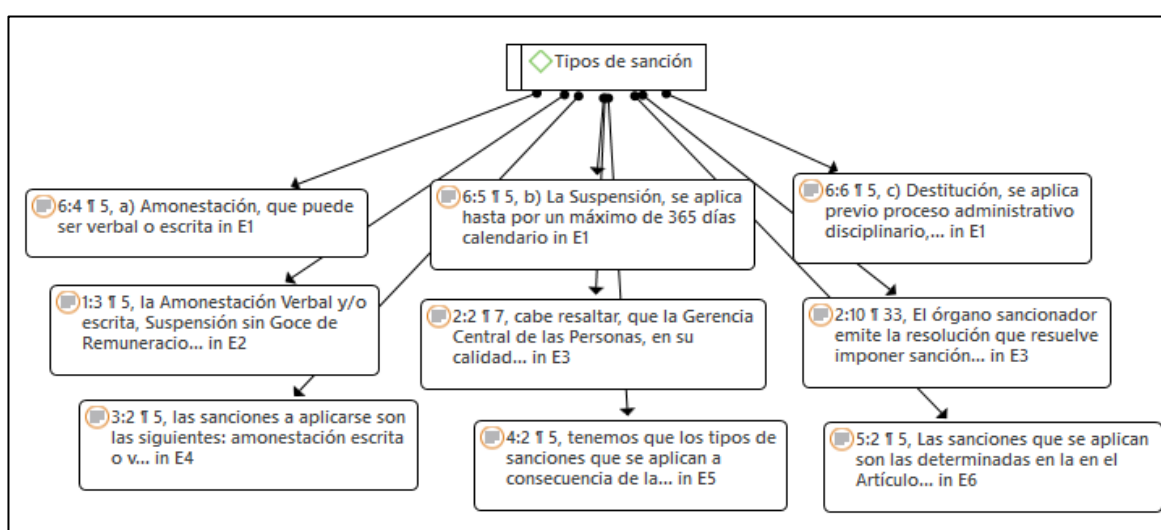
En otra realidad, se tiene el estudio desarrollado por Wilson Ramírez, quien enfatiza sobre la naturaleza de la responsabilidad disciplinaria donde se analiza de forma conjunta la conducción procedimental con los principios de regulación sancionatoria como son la Legalidad y el Debido Proceso, a fin de erradicarse las deficiencias y vacíos normativos que son aplicadas por parte de la administración pública; ya que existe un indebido tratamiento en las instituciones, ello debido a que las autoridades encargadas de la tramitación del procedimiento no tienen un correcto y adecuado nivel de capacitación en la materia, que originan que se obvien procedimientos, pasen inadvertidos los pronunciamientos vinculantes y se emitan opiniones que no son debidamente motivados, en flagrante vulneración al debido proceso.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 2

Los tipos de sanciones que se aplican a consecuencia de la instauración de un procedimiento disciplinario es la Amonestación Escrita, Suspensión y la Destitución; no obstante a ello, es pertinente precisar que actualmente, debido a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, no es posible iniciar un procedimiento disciplinario con una amonestación escrita, puesto que no tenemos faltas leves tipificadas en el RIT, a pesar que este se rige desde el año 1999; por lo que, se ha venido sumando esfuerzos en el RIS, documento Institucional ligado a los efectos de mitigar el riesgo que pudiera obstruir la facultad sancionadora; sin embargo, si puede iniciarse un procedimiento con suspensión o destitución, y posteriormente imponerse una sanción menor, en base a los criterios de graduación que maneje la autoridad sancionadora; y, que en el caso que no se inicie un

procedimiento este se desemboca en una amonestación verbal cuando estamos ante el hecho de que una conducta es leve, que puede ser el caso que si haya un incumplimiento y se haya cometido una infracción; pero sin embargo, dada la menor gravedad se impone la referida sanción, o en su defecto disponerse el archivo que debe estar debidamente sustentado, dado que no se está archivando porque no haya responsabilidad, sino que debido a la levedad no se recomienda el inicio del PAD, esto como base de la recomendación del área técnica, y consecuentemente, exhortar al servidor para que siga las normativas y directrices, y con ello se prevea una futura comisión de infracción.

Figura 6. Red hermenéutica de la subcategoría tipos de sanción



Interpretación:

Para el objetivo específico 2, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría tipos de sanción, encontramos que lo dicho por el entrevistado 5 coincide con los demás entrevistados en mencionar que los tipos de sanción son: Amonestación escrita, suspensión sin goce y destitución, y se destaca además la imposibilidad de empezar un procedimiento sancionador con apenas una amonestación escrita por la comisión de infracción grave, esto debido a que se considera una falta leve, y que está solo puede llevarse a cabo si el organismo sancionador considera que la falta cometida por el servidor es grave y que la sanción sea proporcional a la gravedad, que puede desembocar en la destitución del cargo como la máxima sanción para los servidores e inhabilitación en el supuesto de los ex servidores.

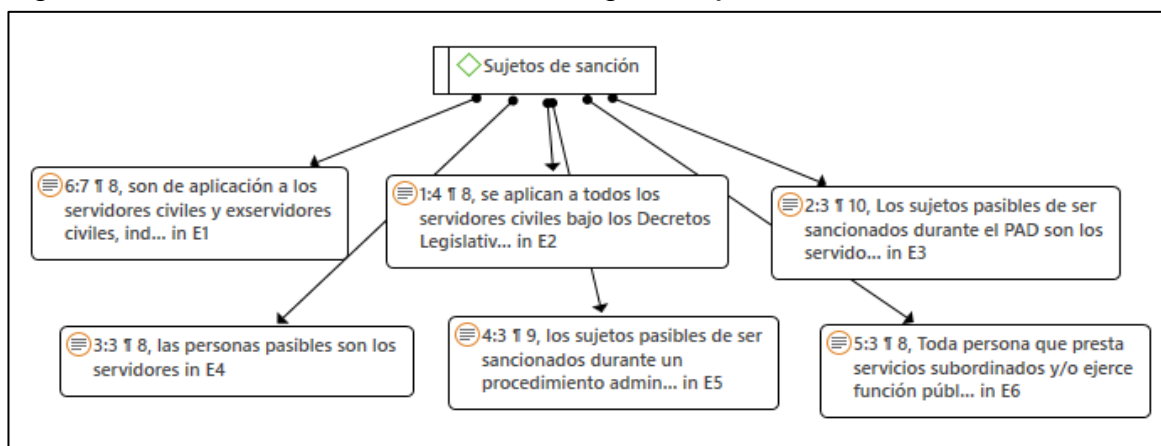
En efecto, dicha postura mantiene correspondencia con el marco normativo aplicable, dado que las sanciones administrativas deben estar previstas en las leyes

respectivas, y que, de acuerdo a la aplicación normativa estas se remitían a su ámbito de ejecución por las faltas cometidas, y que se determinaban por la naturaleza de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones singulares y autoridades competentes para conducir el procedimiento; sin embargo, a raíz de la promulgación de la Ley del Servicio Civil, es decir, desde el 14 de septiembre del 2014, se estandarizó un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador Único de aplicación para todos los servidores y ex servidores comprendidos en los referidos decretos legislativos, encontrándose entre ellos, la Amonestación Verbal y/o escrita, Suspensión sin Goce de Remuneraciones y Destitución (servidores) e Inhabilitación para el reingreso al servicio (ex servidores).

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 3

Los sujetos pasibles de ser sancionados durante el PAD son los servidores y ex servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, respectivamente, así como el personal administrativo y asistencial que presta sus servicios en las instalaciones de EsSalud, según lo establecido en la estructura orgánica de la entidad. Destacando que, el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, se encuentra vigente desde el 14.09.2014, y es aplicable a todos los servidores indistintamente de su régimen laboral, esto como consecuencia por las conductas constitutivas de falta, que se encuentran descritas en el artículo 85° de la Ley Servir (sanciones graves) así como en el RIT o RIS (únicamente para las sanciones leves). Cabe señalar, que, a la fecha en la entidad, el RIT no contempla una lista de faltas de carácter leve que puedan ser consideradas para imponer una sanción de amonestación escrita.

Figura 7. Red hermenéutica de la subcategoría sujetos de sanción



Interpretación:

Para el objetivo específico 3, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría sujetos de sanción en donde encontramos en el entrevistado 3 como la respuesta más representativa, esto es el resultado de resumirnos que los sujetos a quienes se les aplica la sanción corresponde a los servidores y ex servidores, y que nos menciona también a partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil en el año 2014, se tiene que a la fecha en la entidad, en el instrumento llámese el reglamento interno de la entidad no existe una lista de sanciones leves; por lo que, sugiere de una reforma para evitar la impunidad administrativa por parte del Seguro Social de Salud, siendo óbice de ello, los inicios para la inserción de un catálogo de faltas disciplinarias leves.

Ante lo expuesto, según marco teórico, el Reglamento General de la Ley Servir (D.S n° 040-2014-PCM), decretó un Régimen Disciplinario Único, de aplicación total a los servidores que se encuentran prestando servicios al Estado, diferencialmente de los regímenes contractuales, a través del cual, señala el establecimiento de las competencias que maneja el estado civil para la determinación de las faltas disciplinarias pronosticadas por la normativa especial; y, que se desencadenan como consecuencia del desempeño que ocupan determinados sujetos en la asistencia de la prestación laboral, dado que debe preverse la compulsión idónea de las reglas sustantivas y procedimentales al conculcarse una sanción.

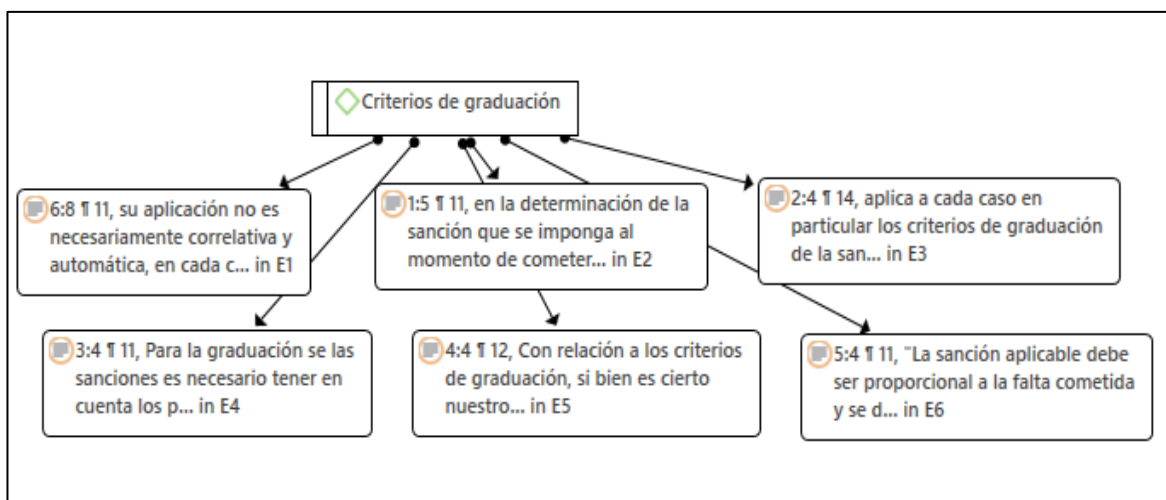
Por otro lado, debemos recordar que las sanciones a ser impuestas a los sujetos tienen como consecución reprimir una conducta contraria que ha sido generada en contrario a los estatutos legales, por lo que, se busca reestablecer es el orden jurídico previamente quebrantado por la actuación del transgresor.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 4

La Gerencia Central de Gestión de las Personas en virtud a lo dispuesto en los artículos 87° y 91° de la Ley Servir, aplica a cada caso en particular los criterios de graduación de la sanción a imponerse tomando en cuenta el grado de culpabilidad o existencia de intencionalidad, continuidad o persistencia en la conducta infractora, naturaleza de los perjuicios causados y reincidencia, resultando proporcional la sanción con la falta cometida; aunado a ello, analiza si se advierte del expediente, la concurrencia de atenuantes o eximentes de responsabilidad, contemplados tanto

en la norma especial, como el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Figura 8. Red hermenéutica de la subcategoría criterios de graduación



Interpretación:

Para el objetivo específico 4, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría criterios de graduación, lo mencionado por el entrevistado 3 coincide con los demás entrevistados siendo una respuesta más teórica que práctica, los criterios de graduación en las sanciones administrativas se dan tomando en cuenta el grado de culpabilidad o existencia de intencionalidad, continuidad o persistencia en la conducta infractora, naturaleza de los perjuicios causados y reincidencia.

En este apartado se comparó lo expuesto con el estudio de Petit, quien concluyó que las sanciones disciplinarias en el derecho administrativo en general, hizo particular hincapié en la proporcionalidad y su incidencia en la práctica de las potestades sancionatorias, concluyendo que en el derecho administrativo francés la proporcionalidad es afianzada bajo el influjo de la norma constitucional y de aquella emitida por el Tribunal Europeo.

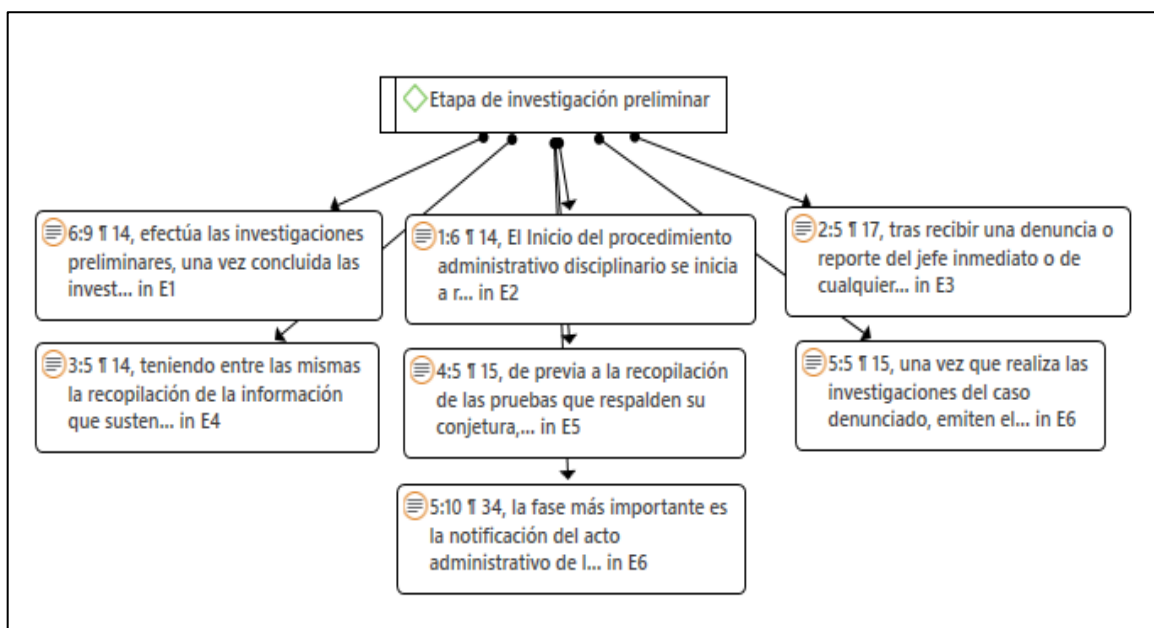
En esa misma línea de ideas, tenemos que el Artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, recoge la figura de la graduación de la sanción, y que en esta se ha incluido una importante exigencia de carácter sustantivo que deben materializar las autoridades del PAD en los actos resolutivos, a efectos de asegurar un adecuado procedimiento; por ello, resulta necesario desarrollar determinados criterios, teniendo como primera exigencia: La motivación administrativa; como

segunda exigencia: Adecuada utilización del principio de proporcionalidad, y como tercera exigencia: Análisis de los antecedentes del servidor civil.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 5

Con relación a las acciones administrativas para la instauración del PAD, cómo es conocido para efectos de la determinación o no del inicio de un PAD, es necesario que la Secretaria Técnica emita su Informe de Precalificación, de manera previa a la recopilación de las pruebas que respalden su conjetura, el cual puede determinar el archivo o en todo caso, el inicio, esa recomendación se realiza hacia el instructor quien va a ser quien decide si se aparta o adopta la recomendación del área técnica, consecuentemente, la formalidad se sitúa en base a la actuación que despliegan las áreas que actúan como instructores, quienes inician el procedimiento a través de una Carta, y otras con resolución; lo cierto es que sería conveniente, por un tema de unificar de criterios que se establezca por medio de qué documento físico se va a iniciar, siendo esta una situación en la que se debe de pensar y evaluar. El acto de inicio se materializa con la notificación válida de los cargos imputados al servidor civil, en este emplazamiento, la entidad debe cumplir con adjuntar los actos constitutivos llámese antecedentes, a efectos de no vulnerar el derecho de defensa del servidor, y este pueda ejercer la defensa material de forma adecuada, precisándose que desde el momento en que es notificado el servidor su condición pasa a ser el de procesado, siendo en esos momentos donde surte efectos el inicio.

Figura 9. Red hermenéutica de la subcategoría etapa de investigación preliminar



Interpretación:

Para el objetivo específico 5, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría etapa de investigación preliminar, en donde destacamos la respuesta del entrevistado 5, dentro de todo lo que nos comentó destacamos la explicación de cómo se realizan las investigaciones pertinentes para el inicio del PAD en la fase que la sucede, la etapa instructiva.

Por otro lado, las conclusiones destacadas por Juan Castro quien manifestó que la indagación previa se encuentra bajo la directriz de la Secretaria Técnica, así como también, ha evaluado la función que ejerce la autoridad instructora, quien puede tomar apartamiento de las recomendaciones formuladas en el Informe Precalificatorio, siempre que formule sus argumentos con sustento y respaldo en la normativa vigente. Del mismo modo, señala que dicha área ostenta una función técnica, dado que es la facultada para precalificar las faltas y sanción, determinar el área que instruye y recabar documentación en general. En apoyo a lo remarcado con antelación, tenemos en el marco teórico, la normativa recaída en el apartado 92° del Reglamento General de la Ley Servir, donde se establece que el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes no tiene vinculación alguna; y, que dicha Secretaria no constituye una autoridad; sin embargo, su función de asistencia deviene únicamente a solicitud de las autoridades del PAD.

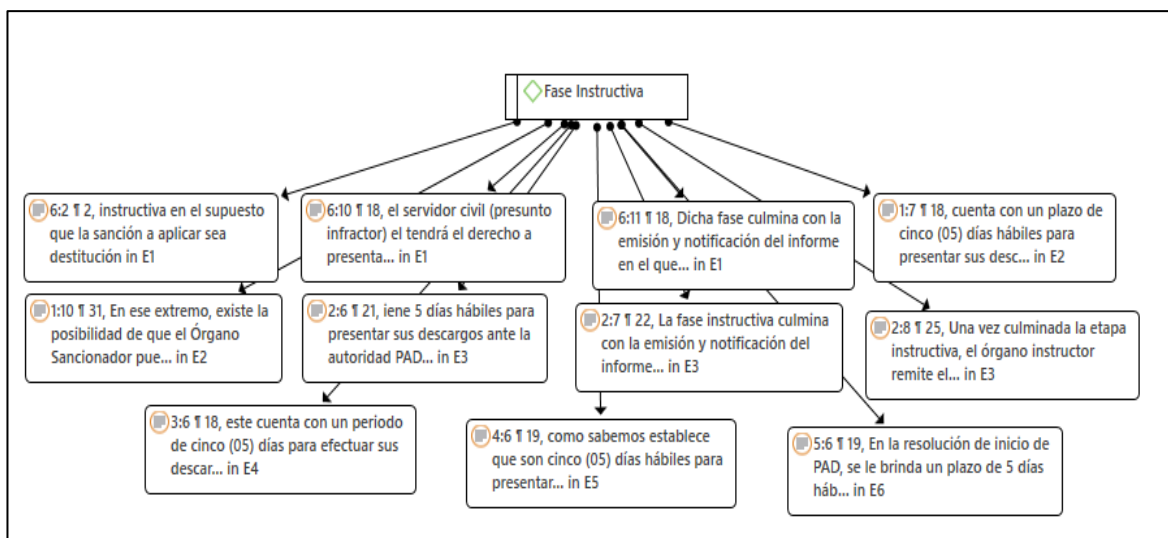
Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 6

Una vez que es emplazado el servidor con el Acto de Instauración de PAD, cuenta con un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos y las pruebas que considere pertinente, plazo que puede ser prorrogado, previa solicitud del servidor, en caso se requiera de mayor tiempo para adjuntar los medios probatorios para su defensa, entendiéndose que el plazo adicional es por un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial; por lo que, en caso de presentarse los descargos fuera del plazo estos serán considerados como extemporáneos, y que en la mayoría de casos se evidencia esta práctica habitual, dado que la mayoría de los servidores no cumplen con las fechas que se les indica, su descargo es muy escueto, no hay contundencia y no adjuntan las pruebas que se necesitan, y que justamente generen convicción en la autoridad instructora y así se determine la postura de eximente de responsabilidad.

En ese sentido, en caso que el servidor presente sus descargos fuera del plazo de Ley, no podrá argumentar a posteriori que no pudo realizar su defensa; por lo que, al vencer el tiempo, el expediente queda listo para ser resuelto, siendo que, el estadio de la Instrucción culmina con la emisión y notificación del informe motivado en que el Órgano Instructor se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de la comisión de la falta, ello con la previa evaluación de los descargos; sin embargo, cabe destacar que dicha recomendación no es una decisión final; toda vez, el constructo es evaluado consecuentemente en la Fase Sancionadora.

La norma señala plazos; sin embargo, en la mayoría de casos no se cumple los periodos establecidos, ello por la elevada carga procesal, falta de recurso humano especializado; aunado a ello, se advierte que el Órgano Instructor no solicita la asistencia de la Secretaria Técnica para el desarrollo de su labor, como órgano de apoyo, basando su decisión sin respeto a la legalidad e inobservando los precedentes administrativos vinculantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, generando así demora en su tramitación, dado que se evidencia demora para la emisión del referido Informe, remitiendo el Informe del Órgano Instructor con fechas próximas al vencimiento de la potestad sancionadora (un (01) año de aperturado el procedimiento disciplinario), recortando así el plazo con el que contaría la autoridad sancionadora para emitir su decisión, así como de la ejecución de las actuaciones procedimentales que a este le corresponde ejecutar, entre ellos la atención de la solicitud de programación de informe oral acorde al derecho de defensa de los servidores

Figura 10. Red hermenéutica de la subcategoría fase instructiva



Interpretación:

Para el objetivo específica 6, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría fase instructiva, destacamos la respuesta del entrevistado 2 que nos explica cómo se lleva a cabo la fase instructiva en donde podemos destacar que si bien existe un plazo de 5 días hábiles en donde el servidor con el acto de instauración de PAD puede presentar sus descargos y pruebas, este plazo puede ser prorrogado 5 días más luego de solicitado la prórroga, en la práctica estos días se extienden a muchos más puesto que los servidores no cumplen con lo especificado, a esta demora se adiciona también a descargos sencillos y que no presentan las pruebas requeridas; y, es debido a este incumplimiento que sus alegaciones deviene en extemporánea, dándose por finalizada la fase instructiva posterior a dicha actuación procedimental.

Los resultados obtenidos son comparados con las conclusiones de Haidar (2018), quien explicó la importancia del sistema de aplicación de los procedimientos disciplinarios contra los trabajadores en la Administración de Kuwait, destacando que las prerrogativas aplicadas a los auxiliares concertados en la Ley de la función pública no están adecuadamente acopladas, correspondiendo que se adecuen las actuaciones por parte de la administración, y que para un apropiado ejercicio del derecho de defensa del servidor transgresor debe ponderar el sustento de los descargos, lo que generará accesibilidad a las pruebas constitutivas del pliego de imputación de cargos.

Por otro lado, debemos remontarnos a lo establecido por la Ley del Servicio Civil, donde se destaca que la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, etapa idónea para la recopilación de elementos probatorios, la misma que culmina con la emisión del Informe en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que corresponderá imponerse, función que resulta ser imperante y que se encuentra a cargo de la autoridad que instruye.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 7

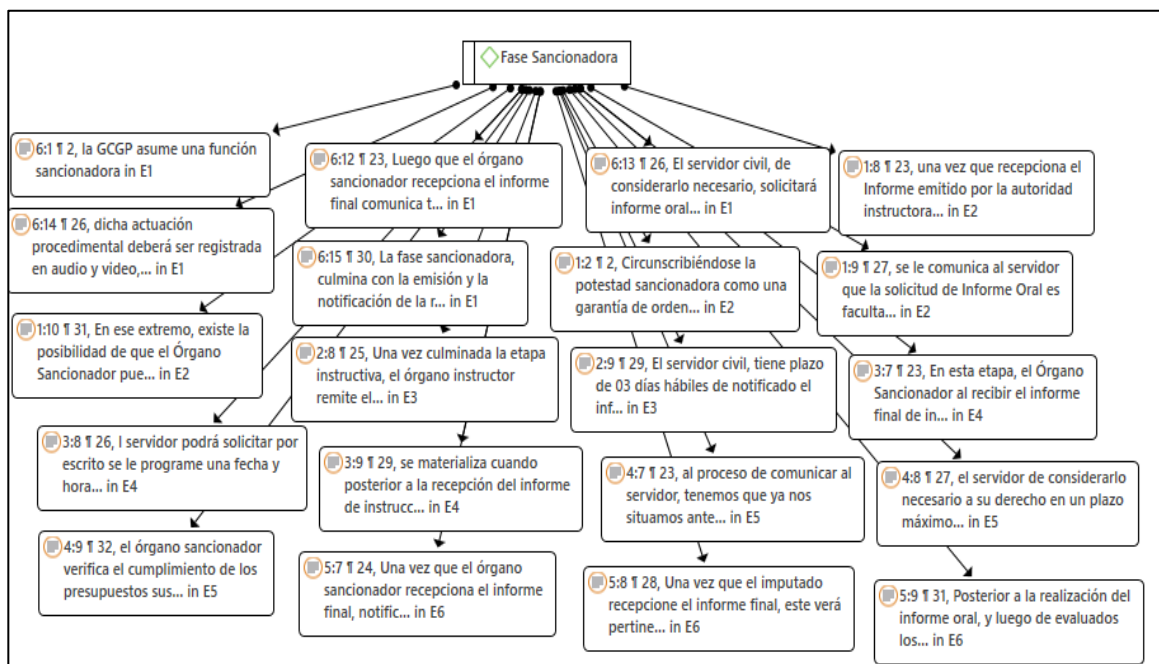
Luego que el órgano sancionador recepciona el informe final comunica tal hecho al servidor en un plazo máximo de 02 días hábiles, a efectos de que este pueda de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. Esta actuación es imperativa, dado que el servidor debe tomar conocimiento de la

conclusión de la evaluación de sus descargos, dado que este informe no es vinculante, sino que el sancionador puede apartarse de las recomendaciones vertidas, para ello debe sustentar su decisión, y que a posteriori esta actuación sea pasible de sustento por la no remisión del informe ante un eventual recurso de apelación. En este constructo, el servidor, de considerarlo necesario, solicitará informe oral dentro del plazo de 03 días hábiles de notificado el informe, y el sancionador deberá pronunciarse en un plazo máximo de 02 días hábiles, indicando el lugar, fecha y hora en la que se realizará, que puede ser llevada a cabo de forma presencial o virtual, ello a razón de la especial consideración que conlleva la emergencia sanitaria a consecuencia del COVID-19, para tal efecto, dicha actuación deberá ser registrada en audio y video, e inserto en el Expediente, señalándose que el informe oral es facultativo, pudiendo ser ejercido por el servidor o abogado defensor, esta actuación está a cargo de la GCGP, quien escucha atentamente los alegatos, y de la evaluación de los mismos, formula interrogantes al servidor respecto a la imputación de cargos, para mejor resolver.

La fase sancionadora, culmina con la emisión y la notificación de la resolución que determina la imposición de la sanción o la declaración de no ha lugar. En este constructo, el sancionador verifica la actuación procedimental a cargo del instructor, que deviene en algunos casos la omisión de los precedentes vinculantes, inobservando los Principios que corresponden al debido procedimiento, tipicidad, causalidad y culpabilidad, generando que se aperturen procedimientos cuando no corresponden, dado que las presumibles conductas infractores no son atribuibles o que han sido iniciados sin informar con claridad y precisión cual es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido, no explicándose qué es lo que concretamente se reprocha al servidor, es decir, no se establece de manera razonable un juicio de subsunción y en qué falta se subsume la conducta; por lo que, la GCGP emite el acto correspondiente, declarando No Ha Lugar la imputación de cargos o Imposición de Sanción, por no evidenciarse dentro del expediente PAD, los medios de prueba que acreditarían la responsabilidad disciplinaria. Cabe resaltar, que la GCGP y GG deben prevalecer los plazos de Ley, al momento de la emisión del acto resolutorio, respetando el plazo de duración del procedimiento disciplinario, que es de un (1) año, que se contabiliza desde la fecha de notificación del acto de instauración; y, que de ser el caso, se haya pasado el plazo establecido,

debe emitir el acto respectivo archivando el proceso, y consignando en la parte resolutive, que la Secretaria Técnica determine el deslinde de responsabilidades a que hubiere por haber vencido indefectiblemente la potestad sancionadora de EsSalud.

Figura 11. Red hermenéutica de la subcategoría fase sancionadora



Interpretación:

Para el objetivo específico 7, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría fase sancionadora y corresponde a las preguntas 7, 8 y 9 entre las que destacamos lo dicho por el primer entrevistado, entre lo dicho explica teóricamente en qué consiste la etapa sancionadora, empezando por la presentación del informe final por parte del órgano sancionador hacia el colaborador quien cometió la falta y su contradicción en el informe oral hasta su culminación con la emisión de la notificación en donde se da la resolución que determina la imposición de la sanción. Es la subcategoría con mayor número de referencias en citas.

Ahora bien, estos resultados se asemejan a lo que dice Arena (2017) donde manifestó que uno de los derechos constitucionalmente más protegidos dentro de los establecimientos pedagógicos en el Estado de Colombia, es la defensa de igualdad de armas y el debido proceso, presumiéndose con ello garantías constructivas que preservan los derechos de los infractores durante la actividad procedimental que se origina con la imputación de cargos, y consecuente

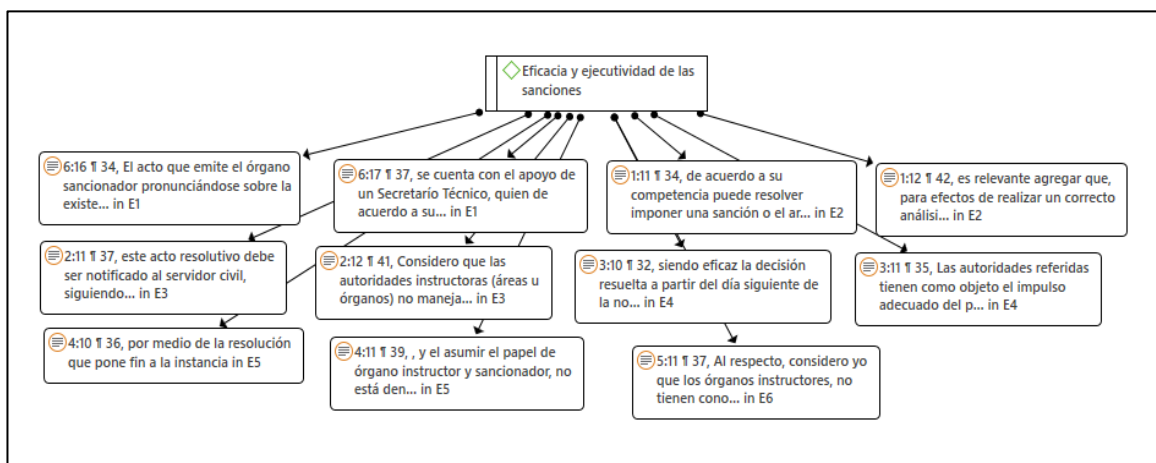
imposición de un correctivo; y, que de ser opuesta, se estarían infringiendo principios trascendentes.

De otro lado, se observó que en la Sede Central de EsSalud surge una especial singularidad al momento del pronunciamiento de ley, es decir, para decidir si sanciona o archiva el PAD, dado que el plazo que es contado a partir del día siguiente de recepcionado el Informe del Instructor, y que en muchos casos no se cumple debido a las particularidades que puedan surgir en el devenir del procedimiento, ya sea por la carga procesal, demora en la tramitación, ratificación del Informe del Órgano Instructor, por falta de personal, deficiencia en las notificaciones, concesión de informe oral, reprogramaciones de informe oral, requerimientos de información, entre otros, extendiéndose el plazo que el legislador ha establecido como mandato imperativo, ocasionando que los procedimientos administrativos disciplinarios se extiendan por un periodo mayor.

Síntesis de respuestas relevantes referente al objetivo específico 8

El acto que emite el órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria debe formalizarse necesariamente mediante una resolución administrativa, la cual debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los 05 días hábiles siguientes de haber sido emitida. Este acto resolutorio debe cursarse de forma válida, sino se daría la situación que la decisión adoptada en la Fase Sancionadora no surta sus efectos jurídicos y pueda transcurrir el plazo de duración del procedimiento, pudiendo ser pasible de los efectos prescriptivos, que impiden el ejercicio correcto del ius puniendi de la Administración.

Figura 12. Red hermenéutica de la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones



Interpretación:

Para el objetivo específico 8, esta está vinculado exclusivamente en la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones impuestas en la fase sancionadora, que de acuerdo al entrevistado 1 en donde manifiesta que de no cumplirse el plazo de 5 días hábiles luego de haberse emitido la sanción está puede ser posible que no surta sus efectos y que habiendo transcurrido el plazo de periodo de duración del procedimiento administrativo disciplinario prescribiría la facultad sancionadora, lo que dificulta y pone a prueba la eficacia de las sanciones, al hablar de la ejecutividad de las mismas se cuenta con un secretario técnico cuya función es de apoyo a las autoridades del PAD, pero es este apoyo cuestionado puesto que no se materializa como se debe, dado que los actores que actúan como autoridad instructora trabajan sin la asistencia especializada de la secretaria técnica, que debe evaluar sus descargos en base al expertiz como área especializada en la materia, denotando una falta de coordinación y sin sustento que limitan el pronunciamiento de la fase sancionadora a cargo de la GCGP y GG.

En este apartado se comparó lo expuesto con el estudio de Quiñonez (2020), quien señaló que los procesos disciplinarios que se instauraron al personal que labora en la UGEL- 07; se conducen con diversas anomalías, generando que se lleven a cabo de manera contraria al ordenamiento, identificándose que los intervalos de tiempo para llevar a cabo el procedimiento, es demasiado apretado, requiriendo que los servidores a cargo de la conducción adopten criterios de eficiencia, a fin que todas las actuaciones se lleven dentro del plazo respectivo, se requiere que las notificaciones prosigan un conducto regular, esto quiere decir, que existen sendas diferencias, dado que no se estaría cumpliendo la finalidad correctiva al momento de su emisión, y posterior notificación.

Debe señalarse, que caso contrario ocurre en EsSalud, donde las autoridades participes del procedimiento, y que emiten los actos resolutivos pronunciándose sobre la falta imputada, velan por el cumplimiento de los Principios rectores de la LPAG, en lo que respecta a la Legalidad, Debido Procedimiento, Tipicidad, Causalidad y Culpabilidad, así como verificar el cumplimiento de las reglas procedimentales que rige el Servicio Civil, evitando que se incurran en los plazos prescriptorios, que desemboca en el fenecimiento de la potestad sancionadora.

Sin embargo, para efectos de superar estos inconvenientes los propios colaboradores han puesto de manifiesto que deben hacer un consenso de criterios entre el área técnica y las autoridades que instruyen los procedimientos disciplinarios, habida cuenta que dicha área es la especializada en la materia, aunado a ello, que las autoridades instructoras (áreas u órganos) no manejan del flujo procedimental que establece la Ley del Servicio Civil, desconocen las reglas sustantivas y procedimentales que la ley amerita, por ello, es necesario que exista una comunicación activa entre dichos participes para la emisión del PAD, evaluación de descargos, emisión del informe que recomienda sanción o archivo, por ser esta el área especializada, máxime, si dichas áreas u órganos, no son especialistas en la materia, dado que no manejan estos tipos de procesos, aunado a ello, que la prestación de servicios que brindan a la entidad, son netamente de acuerdo a los perfiles profesionales que están establecidos en el Manual de Perfil de Puestos, conocido como MPP, como base de la suscripción del contrato de servicios personales, otro punto, es que no son abogados, encontrando una variedad de profesionales, entre médicos, administradores, ingenieros, etc. (que son rotados o variados), por ello, es necesario que se adopten medidas dirigidas a maximizar los esfuerzos para una correcta conducción procedimental con el fin de brindarse a las autoridades que dirigen el PAD, capacitaciones o charlas en la materia, o en su defecto, como se viene implementando la designación de un coordinador por cada gerencia operativa.

V. CONCLUSIONES

Primero: Con respecto al objetivo general, tanto la categoría sanciones administrativas como sus subcategorías inciden de forma estricta y bajo ley, es decir, se rigen de principios generales para la ejecución del PAD en la categoría gestión de procesos disciplinarios según lo analizado por cada uno de los entrevistados.

Segundo: Con respecto al objetivo específico 1, al hablar de la subcategoría principios que regulan la potestad sancionadora hablamos de los establecidos en el T.U.O de la LPAG: El principio de tipicidad sin el cual no podrías atribuirle la comisión de una infracción a alguien, principio general que es el debido procedimiento, que se cumpla con cada etapa dentro del procedimiento para efectos de no vulnerar el derecho de defensa del servidor, principio de proporcionalidad y razonabilidad que son los que se aplican para efectos de dosificar la sanción a ser aplicada y el principio de non bis in ídem, a través del cual o en mérito del cual, no puede atribuírsele o sancionar a una persona dos veces por el mismo hecho, cuando hay identidad objetiva, subjetiva y de fundamento.

Tercero: Con respecto al objetivo específico 2, al hablar de la subcategoría tipos de sanción se precisa los tipos de sanción, de las que sólo se hablan son de la amonestación escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones y la destitución para el supuesto de servidores e inhabilitación en el caso de ex servidores, supuestos que se aplican para las faltas leves como para las faltas graves.

Cuarto: Con respecto al objetivo específico 3, al hablar de la subcategoría sujetos de sanción se identifica a los sujetos de sanción que se refiere a los servidores y ex servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, respectivamente, habida cuenta que nos situamos en el personal administrativo y asistencial que presta sus servicios en las instalaciones de EsSalud, según lo establecido en la estructura orgánica de la entidad.

Quinto: Con respecto al objetivo específico 4, al hablar de la subcategoría criterios de graduación se establecen los parámetros que son medidos,

ello dependiendo de la gravedad cometida por el infractor, mientras mayor sea la falta, la sanción será más grave, aplicándose dicho factor durante las Fases del PAD.

Sexto: Con respecto al objetivo específico 5, al hablar de la subcategoría etapa de investigación preliminar se encuentra a cargo de la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador donde se precalifica la falta disciplinaria y posible sanción por la conducta infractora e inicia la fase instructiva en donde inicia el PAD, esta etapa no forma parte de la Fase Instructiva del PAD, debido a que los informes emitidos no mantienen vinculación alguna con el procedimiento en sí. A partir de ello, la Autoridad que instruye podrá apartarse de las recomendaciones emitidas preliminarmente; en este caso mediante un informe debidamente sustentado podrá manifestar y justificar adecuadamente las razones por las cuales adopta una decisión distinta a la sugerida, habida cuenta que únicamente tiene como función ser apoyo de las autoridades del PAD y no tiene capacidad de decisión.

Séptimo: Con respecto al objetivo específico 6, al hablar de la subcategoría fase instructiva se evalúa la correspondencia entre la infracción y la sanción, a través del informe que recomienda que se imponga la sanción disciplinaria, en la mayoría de los casos se termina ampliando el plazo específico de 5 días y la mayoría de los servidores no cumplen con las fechas indicadas, haciendo más dificultoso el cumplimiento de los plazos durante el PAD.

Octavo: Con respecto al objetivo específico 7, al hablar de la subcategoría fase sancionadora se receptiona el informe del órgano instructor y se determina la resolución de la sanción o declaración de no haber lugar, limitándose la potestad de la autoridad sancionadora a la toma de estas dos únicas decisiones, a pesar de observarse la inserción de vicios en los actos de inicio de PAD, dado que está restringida su función punitiva. Es la subcategoría con mayor número de citas y la más relevante de la gestión de procesos disciplinarios.

Noveno: Con respecto al objetivo específico 8, al hablar de la subcategoría eficacia y ejecutividad de las sanciones se evalúa las sanciones impuestas a los servidores y ex servidores civiles. En esta subcategoría los entrevistados concluyeron que hay deficiencia en el órgano instructor que desconoce el mismo PAD, generando deficiencias en la gestión sancionadora, debido a que nos encontramos frente a una situación que limita la facultad punitiva de la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A raíz de la incorporación de las modificatorias introducidas por el Decreto Legislativo N° 1272, se ha establecido de manera expresa la obligación de todas las Entidades de observar los principios que regulan la potestad sancionadora administrativa, principios que se encuentran descritos en el Artículo 246° del Texto Único Ordenado de la LPAG, lo cual resulta concordante con lo previsto en el Artículo 92° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil: por lo tanto, las entidades al momento de ejercer su potestad punitiva bajo el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil deberán tomar en cuenta la aplicación de dichos principios.

Segundo: A la Secretaria Técnica se le recomienda, que posterior a la remisión del Informe Precalificadorio, coordine con los Órganos Instructores y Sancionadores sobre la motivación de los actos resolutiveos, llámese cartas y/o resoluciones de gerencia, a fin de establecer de forma correcta la tipificación de la conducta infractora y la posible sanción a ser aplicada, habida cuenta que la competencia se rige en base a los documentos de gestión de la Entidad, así como la normativa emitida por SERVIR y los precedentes vinculantes del TSC; dado que existe un tratamiento diferenciado, por cuanto, las únicas sanciones a imponer son la amonestación, la suspensión y destitución, las cuales son impuestas únicamente por las autoridades sancionadoras competentes. Recordarse a la entidad, que se debe contar obligatoriamente con un RIS, dado que a la fecha el reglamento interno de trabajo no contempla una lista de faltas de carácter leve; y, que estas puedan ser consideradas para imponer una sanción de amonestación escrita, a fin de afianzar el ejercicio punitivo de la entidad.

Tercero: La entidad debe adecuar su normativa interna referida al régimen disciplinario y procedimiento sancionador a los lineamientos desarrollados en la Directiva emitida por SERVIR, Ley del Servicio Civil y su Reglamento; por cuanto, dicha potestad resulta aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los D.L

N° 276, 728 y 1057 y la propia ley; y, que en el hipotético que la responsabilidad recaiga en un personal contratado bajo modalidad contractual de naturaleza civil, llámese locación de servicios la Secretaria Técnica deberá remitir los actuados al Órgano encargado de las Contrataciones, a fin que por intermedio del OSCE se inicien las acciones correspondientes para que se ejecuten las prerrogativas por contravención a la Ley de Contrataciones del Estado.

Cuarto: Instar a las autoridades que intervienen durante el decurso procedimental del PAD, que no es posible que durante la etapa de precalificación de una falta o en el inicio del PAD se apliquen los criterios contemplados para la determinación y graduación de la sanción prevista en el Artículo 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, pues dichos criterios sólo podrán ser aplicados por el Órgano Instructor (después de evaluados los descargos) y el Órgano Sancionador, cuando se haya determinado la responsabilidad administrativa del servidor durante el procedimiento administrativo disciplinario.

Quinto: La autoridad que se constituya como Órgano Instructor debe verificar que el Informe de Precalificación emitido por la Secretaria Técnica cumpla con los parámetros establecidos por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General; aunado a ello, debe asegurar el estricto cumplimiento de las reglas sustantivas y procedimentales establecidas en la Directiva para el adecuado constructo del PAD, habida cuenta que la facultad atribuida está relacionada a la competencia, motivación y proceso regular, evitándose con ello defectos u omisiones en los actos de instauración que emite, y que se desemboquen en una causal de nulidad, siendo ello sea óbice de justificación para la recomendación del archivamiento del PAD.

Sexto: El Órgano Instructor, de manera previa a la emisión del Informe Final debe respetar los plazos de la facultad instructora, por ende, debe verificar los intervalos de tiempo que rigen desde la presentación de los descargos para su admisión o rechazo, así como, la evaluación de la solicitud de prórroga, que no debe ser mayor a cinco días hábiles,

precisándose que durante dicho estadio de manera obligatoria debe recopilarse los medios de prueba que avalen su postura, para tal efecto, podrá adoptar la ratificación de los argumentos del Inicio del PAD, recomendando la sanción específica en mérito a la sanción propuesta o modificar la misma por una de menor gravedad, o pronunciarse por él no ha lugar a imposición de sanción, debiendo observar en todo momento el plazo que se le ha concedido para su actuación, evitando el traslado tardío del Expediente, y la limitación procedimental del órgano sancionador por la fecha próxima a la prescripción.

Séptimo: Durante el estadio de la fase sancionadora, la Gerencia Central de Gestión de las Personas debe observar el decurso procedimental llevado a cabo durante la instrucción, así como, puede emitir observaciones de forma posterior a la recepción del Informe Final, señalando la inexistencia de las piezas documentales relevantes para la prosecución del PAD, entendiéndose que los originales de los documentos que dieron origen deben encontrarse insertos en el Expediente, lo que permitirá a su vez verificar las fechas ciertas de conteo de plazos incluyendo el de prescripción. Aunado a ello, se tiene que durante esta fase no se restringe la capacidad que ostenta de desplegar y requerirse información, a efectos de obtener el material probatorio para corroboración de los hechos imputados.

Octavo: Una vez que haya sido expedida la resolución de la autoridad sancionadora, esta debe ser puesta a conocimiento del servidor dentro de los cinco días hábiles siguientes, bajo las reglas establecidas en el T.U.O de la LPAG; por lo que, hay que tener mucho cuidado con la notificación, dado que puede ocurrir que se sitúe en el último plazo para poder sancionar, y que si no se notifica adecuadamente se puede incurrir en prescripción; asimismo, las sanciones de acuerdo a su gravedad, obligatoriamente deben ser inscritas en el RNSSC, así como en el legajo personal del servidor, para que se ejecute la finalidad de la potestad sancionadora. Asimismo, en este apartado, se establece la necesidad de establecer las acciones conducentes a fortalecer los mecanismos de coordinación entre los Órganos Instructores (Jefes inmediatos del

presunto infractor) y la Gerencia Central de Gestión de las Personas (Recursos Humanos), quien por competencia asume el rol del Órgano Sancionador, para lo cual debe designarse a un servidor que realice las acciones de coordinador del PAD en cada Gerencia Central, el cual deberá tener el perfil profesional de abogado, considerando los aspectos legales y procedimentales de obligatorio cumplimiento y bajo responsabilidad administrativa que los Órganos Instructores deberán cumplir en el desarrollo de su laborar durante la Fase Instructiva, brindándoseles capacitaciones en aras de mejorar del procedimiento regular, y así evitar vicios de nulidad, ello sin perjuicio de la asistencia especializada de la Secretaria Técnica, que sea requerida previa solicitud.

REFERENCIAS

- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el Régimen Disciplinario del Magisterio. Derecho y Cambio Social. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf>.
- Alfaro, O. (2015). *La extinción del efecto de postergación del ascenso que llevan implícitas las sanciones disciplinarias impuestas dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios del Ministerio Público* (Tesis de Doctorado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/14/Alfaro-Olga.pdf>.
- Anaya, J. (2018). *La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán*. Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/548/1/ANAYA%20ANDRADE%2c%20JHOSELYN%20Y%20MUNOZ%20ZAVALETA%2c%20JESUS.pdf>.
- Apalia, A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration. Volume 2, Issue 3, pp. 1-18. ISSN 2518-2374 Available Online at: http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf.
- Arenas, A. (2017). El debido proceso en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios. Caso Universidad de Antioquia. Universidad de Antioquia. (Tesis Maestría) Medellín-Colombia. Recuperado de http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/6257/1/ArenasMorenoA_2017_De_bidoProcesoProcedimiento.pdf.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento

Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIRGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf.

Barsallo, O. (2018). Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21264/Barsallo_DOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Basheka, B. (2017). The Multidisciplinary, Interdisciplinary and Transdisciplinary Nature of Public Administration. *The African Journal of Public Affairs*, 9 (9):1-28. School of Public Management, Governance and Public Policy, University of Johannesburg. Uganda Technology and Management University. Kampala, Uganda. Recuperado de https://www.academia.edu/35876377/The_Multidisciplinary_Interdisciplinary_and_Transdisciplinary_Nature_of_Public_Administration_A_Methodological_Challenge.

Bustamante, K. (2016). La Reforma del Servicio Civil: La Infracción Administrativa Laboral - Un Avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador en la Administración Pública (Tesis de Pregrado) recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2199>.

Bendezú, O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*. Universidad César Vallejo (Tesis Maestría) Lima-Perú. URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10637/Bendezu_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Bordalí, A. (2018). The unconstitutionality of the disciplinary regime of judges in Chile. *Revista Ius et Praxis*. ISSN: 0717 – 2877. URI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200513>.

Bravo, K. (2020). Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores

de municipalidad distrital local – Chiclayo. Universidad César Vallejo (Tesis Maestría) Chiclayo-Perú. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48620/Bravo_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Brewer, A. (2011). Administrative procedure regulation in Latin America, first decade of General Administrative Procedure Law in Peru (Law No. 27444, 2001-2011). *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. N° 67, 2011. pp. 47-76. ISSN 0251-3420. URI: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2978/3506>.

Bruna, D. y Escobedo, E. (2018). El Principio de Legalidad y Tipicidad en el Derecho Disciplinario de los funcionarios públicos Especialmente aquellos regidos por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146847/El-principio-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-disciplinario-de-los-funcionarios-p%C3%bablicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Casar, M. (2017). Disciplinary regime in the stock market law. *Actualidad jurídica iberoamericana*, ISSN 2386-4567. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6140470>.

Castro, J. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil - Hospital Vitarte*. Universidad Cesar Vallejo (Tesis Maestría) Lima-Perú. URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Delgado, S. (2018). *Satisfacción de los usuarios docentes sobre la gestión del régimen disciplinario en la Ugel Celendín, año 2018*. (Tesis Maestría) Cajamarca-Perú. URI: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26173>.

Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”.

Díaz, L. y Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso.

- Revista Ius et Praxis. Vol. 24 (2), pp. 183 – 222. Chile. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>.*
- Fonseca, O. (2015). *Procedure and administrative process*. España. Bubok Publishing.
- Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 Issue: 3, pp.842-853, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Lara, P. (2015). *La sanción administrativa disciplinaria*. Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- Ley N.º 30057 (2014). Ley del Servicio Civil. *Diario oficial El Peruano*. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Lizárraga, G. (2014). *El Régimen Disciplinarios en la Función Pública*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Martel (2016) *Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la UGEL 06 - Lima, 2016*. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Moncada, R. (2017). *Asistencia del secretario técnico a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario*. Universidad Privada de Ica. Obtenido de repositorio.upica.edu.pe/xmlui/handle/123456789/111.
- Petit, J. (2019). *La proporcionalidad de las sanciones administrativas*. Universidad Externado de Colombia.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS. Perú. Obtenido de <https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/27444.pdf>.

- Ministerio de Justicia y de derechos humano (2018). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Procedimiento-Administrativo-Disciplinario-%C3%81ngel-Bastidas-Solis.pdf>.
- Miranda, M. y Flores, M. (2018). Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017. (Tesis Maestría) Perú. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31277/miranda_cm.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Mondragón, S. (2016). Disciplinary responsibility of public servants about contractual relation in Tolima departamento. *Revista criterio jurídico garantista*. ISSN: 2145-3381. URI: <https://doi.org/10.26564/21453381.647>,
- Paucar, J. (2016). El Debido Procedimiento en la Aplicación de Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Gobierno Regional De Huancavelica - Periodo 2013 (Tesis de pregrado) Obtenido de su tesis: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1003>.
- Ponce de León, L. (s/f). Metodología de la Investigación científica del Derecho. *Investigaciones Jurídicas de UNAM*, 61-83.
- Quiñones, L. (2020). Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07. San Borja. Universidad César Vallejo (Tesis Maestría) Lima - Perú. URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41305/Qui%C3%B1ones_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramírez, W. (2018). La Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015. Tesis, Pimental - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, G. (2018). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital

Veintiséis de Octubre, 2018. Tesis, Piura - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rosario, L. (2015). *La prescripción y caducidad de la acción disciplinaria por parte del estado como derecho fundamental al debido proceso* (Tesis de Maestría). Universidad Libre de Colombia. Recuperado de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1668>.

Salinas, P. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Venezuela: Universidad de Los Andes.

Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Ediciones MORATA, S.L. Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8471126451>.

Taquire, J. (2018). *Principio de inmediatez en materia laboral y su aplicación en procesos disciplinarios en la jurisprudencia peruana* (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2529>.

Tejada, J. (2018). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de derechos del ciudadano en la Sub Gerencia de Fiscalización, Control y Sanción Administrativa Municipal de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, durante el año 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17805>.

Tejeira, G. (2018). *Criterios de gradualidad para sancionar al servidor civil de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana período 2014 - 2015*. Universidad San Juan Bautista. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1668/T-TPA%20Gladys%20Emperatriz%20Tejerina%20Vegazo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Titado, J (2011). Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional. Universidad PUCP. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2996/3548>.
- Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K., & Merlo, M. (2019). Investigación Cualitativa. Valdivia-Chile: Universidad Técnica del Norte UTN.
- Urbano, P. (2018). Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017. Tesis, Huacho - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2396/URBANO%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Uwizeyimana, D. & Basheka, C. (2017). *The Multidisciplinary, Interdisciplinary and Trans-disciplinary Nature of Public Administration*. The Multidisciplinary, Interdisciplinary and Trans-disciplinary Nature of Public Administration. Recuperado de <https://n9.cl/9akj>.
- Vargas (2015) Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Vargas, T. (2019). *Influencia de la Apertura de procesos Administrativos Disciplinarios en la mejora Continua y competitividad Profesional e Institucional en la UGEL San Román año 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3005>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización apriorística

Categoría		Sub categorías		Objetivo Específico		Pliego de preguntas
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Ítem
C1	Sanciones administrativas	C1.1	Principios que regulan la potestad sancionadora	C1.1.1	Describir los principios que regulan la potestad sancionadora	¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?
		C1.2	Tipos de sanción	C1.2.1	Precisar los tipos de sanción.	¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?
		C1.3	Sujetos de sanción	C1.3.1	Identificar a los sujetos de sanción	¿Explique quiénes son los sujetos pasibles de ser sancionados durante el PAD?
		C1.4	Criterios de graduación	C1.4.1	Establecer los criterios de graduación.	¿Explique cómo se establecen los criterios de graduación de la sanción en los PAD instaurados por la entidad?

Categoría		Sub categorías		Objetivo Específico		Pliego de preguntas
Código	Nombre	Código	Ítem	Código	Nombre	Ítem
C2	Gestión de procesos disciplinarios	C2.1	Etapas de investigación preliminar	C2.1.1	Precalificación de la falta disciplinaria y posible sanción por la conducta infractora.	¿Explique cómo se desarrolla las acciones administrativas para el inicio del PAD y a través de qué tipo de documento se instaura a los servidores que incurrir en conductas infractoras?
		C2.2	Fase Instructiva	C2.2.1	Correspondencia entre la infracción y la sanción, a través del Informe que recomienda se imponga sanción disciplinaria.	¿Explique cómo se realiza el proceso de descargos y la remisión del Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Instructiva del PAD?
		C2.3	Fase Sancionadora	C2.3.1	Recepción del Informe del Órgano instructor.	¿Explique de qué forma se lleva a cabo el proceso al recibir el Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Sancionadora del PAD?
				C2.3.2	Determina la resolución de sanción o declaración de no ha lugar.	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no ha lugar en la Fase Sancionadora del PAD?
C2.4	Eficacia y ejecutividad de las sanciones	C2.4.1	Evaluación de las sanciones impuestas a servidores y ex servidores civiles.	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?		

Anexo 2. Guía de Entrevista

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

“SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021”

Entrevistado(a):
Profesión:
Institución/Cargo:

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

.....
.....

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

.....
.....

3.- ¿Explique quiénes son los sujetos pasibles de ser sancionados durante el PAD?

.....
.....

4.- ¿Explique cómo se establecen los criterios de graduación de la sanción en los PAD instaurados por la entidad?

.....
.....

CATEGORÍA: GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

5.- ¿Explique cómo se desarrolla las acciones administrativas para el inicio del PAD y a través de qué tipo de documento se instaura a los servidores que incurrir en conductas infractoras?

.....
.....

6.- ¿Cómo se realiza el proceso de descargos y la remisión del Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Instructiva del PAD?

.....
.....

7.- ¿Explique cómo se da el proceso al comunicar al servidor sobre la recepción del Informe en la Fase Sancionadora del PAD?

.....
.....

8.- ¿Explique cómo se da el proceso cuando el servidor solicita el Informe Oral en la Fase Sancionadora del PAD?

.....
.....

9.- ¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no ha lugar en la Fase Sancionadora del PAD?

.....
.....

10.- ¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?

.....
.....

11.- ¿Considera Usted, que las autoridades (Instructor y Sancionador) del PAD contribuyen en el desarrollo del procedimiento disciplinario y conocen sobre las

reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”?

.....
.....

Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866

FIRMA

Anexo 3. Validación de instrumentos a través de juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

N°	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: PRINCIPIOS QUE REGULAN LA POTESTAD SANCIONADORA								
1	¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: TIPOS DE SANCIÓN								
2	¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: SUJETOS DE SANCIÓN								
3	¿Explique quiénes son los sujetos pasibles de ser sancionados durante el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
4	¿Explique cómo se establecen los criterios de graduación de la sanción en los PAD instaurados por la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

02 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

N°	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: ETAPA DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR								
1	¿Explique cómo se desarrolla las acciones administrativas para el inicio del PAD y a través de qué tipo de documento se instaura a los servidores que incurren en conductas infractoras?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: FASE INSTRUCTIVA								
2	¿Explique cómo se realiza el proceso de descargos y la remisión del Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Instructiva del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: FASE SANCIONADORA								
3	¿Explique cómo se lleva a cabo el proceso al recibir el Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
4	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no haber lugar en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
5	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo.

02 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Nº	CATEGORIAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: PRINCIPIOS QUE REGULAN LA POTESTAD SANCIONADORA								
1	¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: TIPOS DE SANCIÓN								
2	¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: SUJETOS DE SANCIÓN								
3	¿Explique quiénes son los sujetos posibles de ser sancionados durante el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
4	¿Explique cómo se establecen los criterios de graduación de la sanción en los PAD instaurados por la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Zapana Osorio Anali Jhoana

DNI: 44188911

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS



Nº	CATEGORIAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: ETAPA DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR								
1	¿Explique cómo se desarrolla las acciones administrativas para el inicio del PAD y a través de qué tipo de documento se instaura a los servidores que incurren en conductas infractoras?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: FASE INSTRUCTIVA								
2	¿Explique cómo se realiza el proceso de descargos y la remisión del Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Instructiva del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: FASE SANCIONADORA								
3	¿Explique cómo se lleva a cabo el proceso al recibir el Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
4	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no haber lugar en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
5	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Zapana Osorio, Anali Jhoana

DNI: 44188911

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Nº	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: PRINCIPIOS QUE REGULAN LA POTESTAD SANCIONADORA								
1	¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: TIPOS DE SANCIÓN								
2	¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: SUJETOS DE SANCIÓN								
3	¿Explique quiénes son los sujetos posibles de ser sancionados durante el PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
4	¿Explique cómo se establecen los criterios de graduación de la sanción en los PAD instaurados por la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Antonio Berrocal Justo

DNI: 74155268

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública
04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

Nº	CATEGORÍAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUB CATEGORÍA 1: ETAPA DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR								
1	¿Explique cómo se desarrolla las acciones administrativas para el inicio del PAD y a través de qué tipo de documento se instaura a los servidores que incurren en conductas infractoras?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 2: FASE INSTRUCTIVA								
2	¿Explique cómo se realiza el proceso de descargos y la remisión del Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Instructiva del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 3: FASE SANCIONADORA								
3	¿Explique cómo se lleva a cabo el proceso al recibir el Informe del Órgano Instructor al Sancionador en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
4	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no haber lugar en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		
SUB CATEGORÍA 4: CRITERIOS DE GRADUACIÓN								
5	¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Antonio Berrocal Justo

DNI: 74155268

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública
04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Instrumento Guía de análisis documental

Guía de análisis documental	
Nombre del documento	Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"
Autor	Congreso de la República, presidido por Víctor Isla Rojas (Presidente) Juan Carlos Eguren Neuenchwander (Segundo Vicepresidente)
Referencia bibliográfica según norma APA	Ley N.° 30057 (2014). Ley del Servicio Civil. Diario oficial El Peruano
Palabras claves de búsqueda	Régimen disciplinario, Procedimiento sancionador y Servicio Civil
Palabras claves del texto	servidor civil, faltas de carácter disciplinario, prescripción, sanciones, procedimiento administrativo disciplinario y registro de sanciones
Ubicación (dirección electrónica específica y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra)	URL: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf .
Descripción del aporte al tema seleccionado	El régimen disciplinario está integrado por una serie de normas en las que se contempla la descripción de los deberes y prohibiciones a que están sujetos los empleados y funcionarios de una determinada entidad, las faltas en que incurrir, las sanciones aplicables, las causales de agravación y atenuación, el procedimiento para su imposición, los funcionarios competentes para adelantar los procesos disciplinarios, los términos de prescripción y caducidad de la acción disciplinaria.
Conceptos abordados	Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador - Capítulo I: Faltas y Capítulo II: Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador .
Análisis	Análisis documental
Fuentes	Fuentes concernientes a la determinación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Servir, que tiene como óbice la prosecución de un procedimiento disciplinario que desemboca en una sanción administrativa acorde a la falta imputada dentro de un cauce regular.
Observaciones	La Ley del Servicio Civil parece apostar por salvar ciertos inconvenientes al establecer en el Artículo I del Título Preliminar, que su objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; por ende, las reglas sobre el régimen disciplinario conforman un apartado estratégico. El ejercicio de la potestad disciplinaria cumple dos funciones centrales para el empleo público: por un lado, constituye un mecanismo de salvaguarda de la dignidad de la persona (marco de garantías que racionaliza la potestad sancionadora y la circunscribe al incumplimiento de la promesa de trabajo); y, por otro lado, conforma un mecanismo para asegurar el adecuado funcionamiento de los servicios públicos corrigiendo las distorsiones en su prestación, originadas en la capacidad y conducta de los trabajadores.
Número de páginas	20 páginas

Guía de análisis documental	
Nombre del documento	Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Autor	Congreso de la República, presidido por Fredy Otárola Peñaranda (Presidente) Luis Ibérico Núñez (Segundo Vicepresidente)
Referencia bibliográfica según norma APA	Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014). Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Palabras claves de búsqueda	Régimen disciplinario, Procedimiento sancionador y Servicio Civil
Palabras claves del texto	Responsabilidad administrativa disciplinaria, Secretaría Técnica, autoridades competentes, prescripción, clases de sanciones, fases del procedimiento administrativo disciplinario, informe oral, recursos administrativos, ejecución de sanciones disciplinarias.
Ubicación (dirección electrónica específica y/o clasificación topográfica de la biblioteca donde se encuentra)	URL: https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG_30057_GDC.pdf .
Descripción del aporte al tema seleccionado	Regula la aplicación general de la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”, conforme lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley; por cuanto, el régimen disciplinario requiere una adecuada aplicación y regulación de las relaciones del servicio público en relación a las actuaciones por parte de los trabajadores del estado.
Conceptos abordados	Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador - Capítulo I: Disposiciones Generales , Capítulo II: Faltas disciplinarias , Capítulo III: Sanciones , Capítulo IV: Procedimiento administrativo disciplinario , y Capítulo V: Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido .
Análisis	Análisis documental
Fuentes	Fuentes concernientes a la determinación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley Servir, que entró en vigencia a raíz de la promulgación de su Reglamento General, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014, que tiene como óbice establecer los parámetros sustantivos y procedimentales llevados a cabo en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.
Observaciones	Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (DL. N° 276, 728 y CAS); asimismo, resaltar que las disposiciones contenidas en el Reglamento contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores o funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita, suspensión temporal o con destitución, ello siempre y cuando se lleve a cabo, previo procedimiento administrativo.
Número de páginas	45 páginas

Anexo 5. Autorización para aplicación de instrumento de recolección de datos



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 014-SGPD-GCCP-ESSALUD-2021

Lima, 14 de diciembre de 2021

Señor
LUIS EDUARDO VENTURA SALAZAR
Los Huertos de Tungasuca Mb. "R" Lote 2B, Comas.
Presente.

ASUNTO : Solicitud de autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) para la investigación denominada: "Sanciones administrativas y su incidencia en la gestión de procesos disciplinarios, Sede Central de EsSalud, Lima 2021".

REFERENCIA : Carta N° 001-2021-LEVS/ESSALUD



Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le otorgue la autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) para la investigación denominada: "Sanciones administrativas y su incidencia en la gestión de procesos disciplinarios, Sede Central de EsSalud, Lima 2021" solicitando para dicho objetivo la participación de la Secretaría Técnica, Gerencia Central de Gestión de las Personas y la Gerencia General.

Al respecto, es preciso señalar que esta Subgerencia de Procedimientos Disciplinarios en el Art. 78° del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – EsSalud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 656-PE-ESSALUD-2014 y modificatorias, señala: "es la unidad orgánica administrativa disciplinaria, conforme a las normas vigentes; evaluar su implementación y supervisar su cumplimiento a nivel nacional; así como, brindar asistencia a los órganos de la institución en el proceso administrativo disciplinario".

En ese sentido, esta Subgerencia considera viable que se desarrollen las actividades de investigación académica para su proyecto de tesis denominada: "Sanciones administrativas y su incidencia en la gestión de procesos disciplinarios, Sede Central de EsSalud, Lima 2021". Asimismo, cualquier requerimiento de información que se solicite a esta Subgerencia de Procedimientos Disciplinarios, deberá ser realizado de forma puntual al correo institucional: gcpp.gspd@essalud.gob.pe, que será canalizado a través de los servidores de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Sede Central.

Finalmente, las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, (Gerencia Central de Gestión de las Personas y la Gerencia General), tendrán que autorizar para el desarrollo de su investigación académica.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

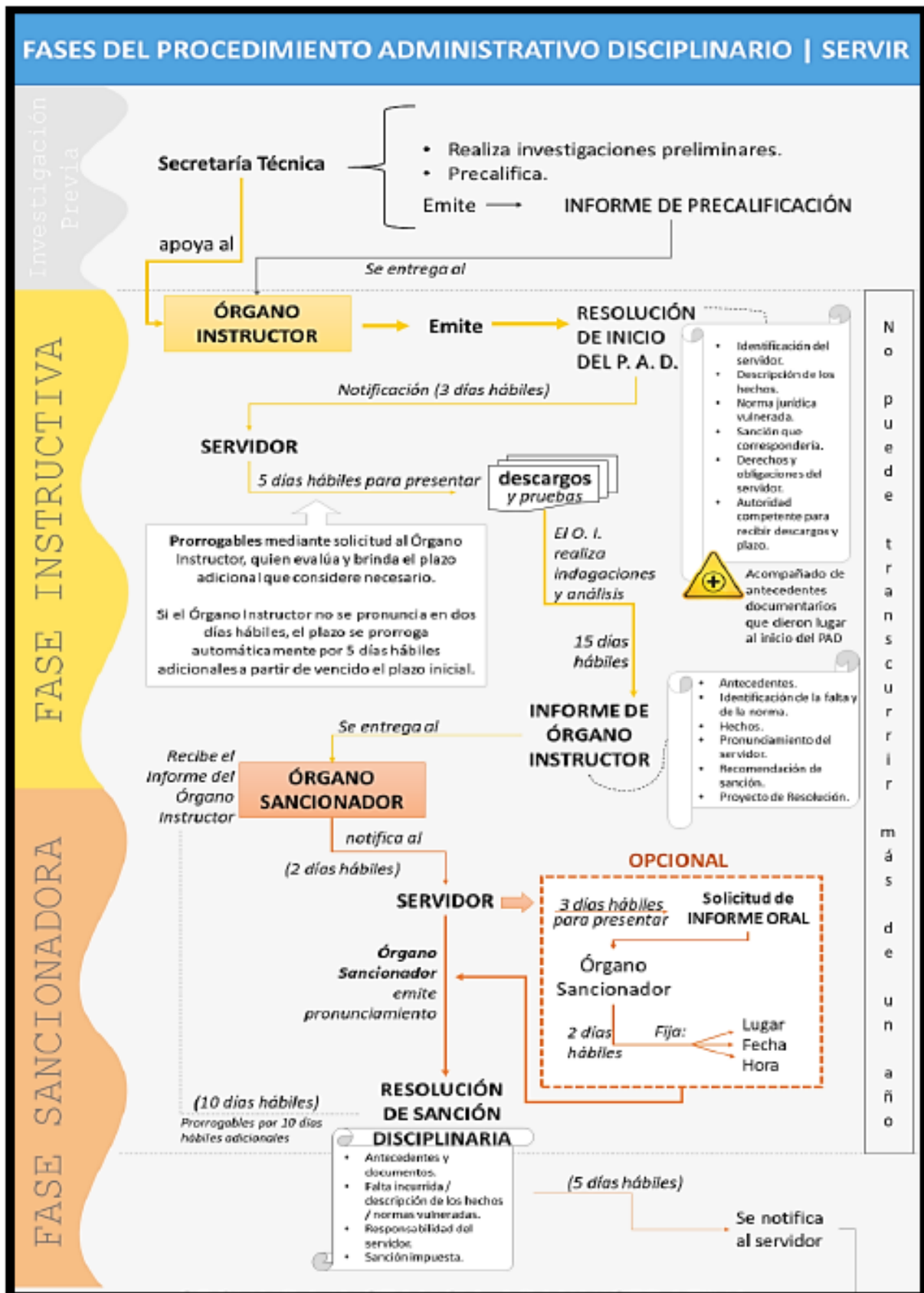
Atentamente,


FRANCISCO RICARDO ZAPATA MEDINA
Sub Gerente de Procedimientos Disciplinarios (s)
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL-GCCP
EsSalud

FRZM/ya
NIT N° 176-0021-42348

www.essalud.gob.pe | Jr. Domingo Cueto N° 120
Jesús María
Lima 11 - Perú
Tel.: 265-6000 / 265-7000

Anexo 6. Diagrama de las Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario



Anexo 7. Evidencias gráficas y documentales



GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

"SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021"

Entrevistado(a): Jazmín Ivette Norero Jarrín

Profesión: Abogada

Institución/Cargo: EsSalud - Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?



Con relación a los principios que son utilizados en el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios, debo resaltar que se emplean tanto los principios generales, así como los principios sancionadores que están establecidos en el T.U.O de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Los principios sancionadores que es hacia donde apunta la pregunta, se tiene que lo principal para efectos de imputar una infracción a un determinado servidor debe circunscribirse con los alcances establecidos en el principio de tipicidad, a fin de llevarse a cabo un adecuado y correcto juicio de subsunción entre los hechos y las faltas disciplinarias que se califican como conducta infractora, que diríamos que de alguna manera se encuentra ligado al principio de legalidad, porque es a través del cual, las entidades pueden atribuirse la facultad de tener la potestad sancionadora con una norma con rango de Ley, en este caso, justamente esa potestad es conferida por la Ley del Servicio Civil, el principio de tipicidad sin el cual no podríamos atribuirle la comisión de una infracción a alguien, y que dicha actuación tiene que estar perfectamente establecido y cuadrado como un rompecabezas, de lo contrario no podríamos atribuir a una persona la comisión de una presunta falta, luego encontramos el principio general que es el debido procedimiento, que se cumpla con cada etapa dentro

11.- ¿Considera Usted, que las autoridades (Instructor y Sancionador) del PAD contribuyen en el desarrollo del procedimiento disciplinario y conocen sobre las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"?

Considero que en vez de enfocar el aspecto de contribución de las autoridades del PAD, debemos circunscribirnos a un tema de orientación, porque justamente el área de secretaria técnica es el área técnica, que cuenta con el expertiz necesario para poder instruir y orientar a las autoridades instructoras y sancionadoras, estamos generalmente ante autoridades de salud, autoridades administrativas, que cada quien tiene su propio conocimiento, sus propias competencias y capacidades, y el asumir el papel de órgano instructor y sancionador, no está dentro de las funciones para las cuales han sido contratados, y por las cuales prestan servicios a la entidad, sino es algo circunstancial en atención a la comisión de una infracción por parte de un subordinado de ellos, entonces considero que más allá de cuestionar o preguntar si es que coadyuvan o no, es el tema de verificar que tanto la secretaria técnica está ligada a la estructura procedimental, que tanta asistencia brinda a dichas autoridades, y si es que estas una vez que tienen en su poderío el Expediente consideran pertinentes que se les brinde el apoyo, que en suma son mínimas las intervenciones, ello por diversos factores, entre ellos, la rotación de funcionarios que asumen las competencias, la derivación del expediente al personal de confianza que no maneja la Ley del Servicio Civil, la emisión del informe sin respetar las estructura del PAD, por inobservancia de los plazos; sin embargo, es dable destacar que se están sumando las acciones necesarias, tratando en la medida de lo posible de hacer este tipo de trabajo de forma conjunta, atendiendo que al final no se trata de un procedimiento, cuya responsabilidad de éxito u optimización de resultados coadyuve a fortalecer la facultad sancionadora, que no va a ser a favor de la secretaria, o a favor del órgano instructor o del órgano sancionador, sino se trata de la entidad propiamente dicha en conjunto.


Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866


JAZMIN IVETTE NOREÑO JARRIN
Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario
y Procedimiento Sancionador
ESSALUD
FIRMA

GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

“SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021”

Entrevistado(a): Nilza Borda Luna

Profesión: Administradora

Institución/Cargo: EsSalud - Gerente Central de Gestión de las Personas

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

En desarrollo de todo procedimiento administrativo disciplinario, se debe respetar la dignidad humana, y el debido procedimiento, por lo cual se debe tener presente los siguientes principios: Principio de Legalidad, Principio de razonabilidad, Principio de tipicidad, Principio del debido procedimiento, principio de Presunción de Licitud, principio de irretroactividad, Principio de concurso de infracciones, principio de Non Bis in Idem, principios que son aplicados en el decurso del procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, dado que la GCGP asume una función sancionadora, en el supuesto que la sanción a aplicar sea suspensión sin goce de remuneraciones e instructiva en el supuesto que la sanción a aplicar sea destitución, adoptando un sistema que garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, con la debida motivación, y plena observación del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa y la motivación de actos administrativos.

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 88°, 89° y 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se consigna las siguientes sanciones: a) Amonestación, que puede ser verbal o escrita, la primera de las mencionadas la efectúa el jefe inmediato en forma



del procedimiento, pudiendo ser pasible de los efectos prescriptorios, que impiden el ejercicio correcto del ius puniendi de la Administración.

11.- ¿Considera Usted, que las autoridades (Instructor y Sancionador) del PAD contribuyen en el desarrollo del procedimiento disciplinario y conocen sobre las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"?

Las autoridades del PAD, pueden contribuir en el desarrollo de investigación, toda vez que los hechos imputados podrían estar vinculados a las funciones asignadas, de acuerdo a los dispositivos internos de gestión, sin embargo, sobre las reglas procedimentales y sustantivas se cuenta con el apoyo de un Secretario Técnico, quien de acuerdo a sus funciones apoya a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio de PAD entre otros; sin embargo, se da cuenta que esta función de apoyo no se materializa adecuadamente, dado que las autoridades instructoras emiten los actos de inicio e informes que recomiendan sanción y archivo, sin la asistencia especializada de la Secretaría Técnica para que evalúen sus descargos, no evidenciándose consenso, coordinación u acuerdo entre los mismos, más aún si no son expertos en la materia, solo se limitan a emitir un informe escueto, sin sustento, sin evaluación, sin recopilación de medios de prueba y sin corroboración del sustento fáctico y jurídico de los servidores al formularse los alegatos de defensa, lo que limita el correcto pronunciamiento en la Fase Sancionadora.



Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866



FIRMA

NIZA BORDA LUNA
Gerente Central de Gestión de las Personas (e)
EsSalud



GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores y funcionarios públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

"SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021"

Entrevistado (a): Ángela Del Rosario Muñoz Jara

Profesión: Abogada

Institución/Cargo: EsSalud - Sede Central - Directora de la Gerencia Central de Gestión de las Personas (GCGP)

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

En base a la pregunta formulada, debo señalar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", ha dispuesto un catálogo de principios que regulan la potestad sancionadora de la Administración Pública, y que en suma deben de aplicarse en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria por parte de los servidores civiles, siendo ellos, el Principio de Legalidad, Debido Procedimiento, Razonabilidad, Tipicidad, Irretroactividad, Concurso de Infracciones, Continuación de Infracciones, Causalidad, Presunción de Ilícitud, Culpabilidad y Non bis in Idem; y, que resultan ser los principales vigilantes para que las facultades preestablecidas por la Ley del Servicio Civil, se realicen en el irrestricto respeto de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Circunscribiéndose la potestad sancionadora como una garantía de ordenación para los servidores, teniendo como parámetro indiscutible, que el debido procedimiento se rija de manera adecuada en la consecución de los procedimientos durante el estadio de las Fases del procedimiento disciplinario, llámese Fase Instructiva y Sancionadora.

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

En base a la pregunta formulada, cabe señalar, que las sanciones administrativas deben estar previstas en las leyes respectivas, y que, de acuerdo a la aplicación normativa estas se remitan a su ámbito de ejecución (régimen disciplinario) por las faltas (infracciones)



- Insuficiente coordinación entre las autoridades del PAD (principalmente del Órgano Instructor) con el órgano de apoyo en la materia, en este caso la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

Por otro lado, es relevante agregar que, para efectos de realizar un correcto análisis integral del constructo del PAD, es que se debe incluir la función que desempeña la Secretaria Técnica de la Sede Central de EsSalud, la cual incide directamente en el desarrollo y resolución de los procedimientos disciplinarios. Más aun habiéndose observado en la fase sancionadora, en una muestra de 91 expedientes administrativos de PAD que fueron resueltos, a través de la emisión de actos resolutivos que daban por concluido la primera instancia administrativa del mismo, que estos en su mayoría presentan deficiencias en la tipificación planteada, incongruencias en los hechos imputados con la falta a imponer, una incorrecta identificación de los presuntos responsables, entre otros aspectos, lo que ha desembocado que los actos de instauración se ciñan a una mera transcripción de los informes de precalificación, ello en base a que los Órganos Instructores no tienen conocimiento pleno de las reglas sustantivas y procedimentales que dirigen la Ley del Servicio Civil, dado que estos son designados en adición a su funciones, pero que no en todos los casos estos cuentan con el perfil de abogado.



Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866



FIRMA



GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

"SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021"

Entrevistado(a): Lida Lissy Reathegui Lobato

Profesión: Abogado

Institución/Cargo: Profesional del Área Instructiva-Sancionadora de la GCGP

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

Existen once principios reconocidos por el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, los cuales garantizan los derechos del administrado y la legalidad durante un procedimiento administrativo sancionador. Estos principios se rigen de acuerdo al estadio procedimental que se curse en contra, los cuales son: Legalidad, Debido Procedimiento, Razonabilidad, Tipicidad, Irretroactividad, Concurso de Infracciones, Continuación de Infracciones, Causalidad, Presunción de Licitud, Culpabilidad, y Non bis in ídem.

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

Las sanciones que se aplican son las determinadas en la en el Artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, siendo estas la de amonestación, suspensión y la destitución, siendo estas dos últimas las que deben de ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones Destitución y Despido (RNSDD), y para el caso de la amonestación en el legajo personal de la institución en la que se cometió la falta administrativa disciplinaria.

3.- ¿Explique quiénes son los sujetos pasibles de ser sancionados durante el PAD?

Toda persona que presta servicios subordinados y/o ejerce función pública. Excepto: los funcionarios de confianza política directa, los titulares de organismos constitucionalmente autónomos y las autoridades que tienen prerrogativa del antejuicio político. Por ende, los sujetos pasibles de ser sancionados son todos servidores y ex servidores perteneciente a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057.



9.- ¿Explique cómo se materializa el acto procedimental que determina la sanción o declaración de no haber lugar en la Fase Sancionadora del PAD?

Posterior a la realización del informe oral, y luego de evaluados los actos compulsados desde la recepción del Informe del órgano instructor, la autoridad que emite la sanción verifica que los actos procedimentales se hayan llevado de forma correcta, de acuerdo a la sujeción del debido procedimiento y principio de legalidad; en forma conjunta con los medios probatorios que hayan sido aportados en el informe oral, en caso se haya presentado; asimismo, resaltar que entre la emisión de la Resolución de Sanción debidamente notificada (ya sea sanción específica o la decisión de archivo del PAD), y la notificación del acto de instauración no puede transcurrir más de un año, toda vez, que devendría en prescrita la facultad sancionadora de la entidad.

10.- ¿Explique cómo se materializa el acto procedimental al notificar al servidor en la Fase Sancionadora del PAD?

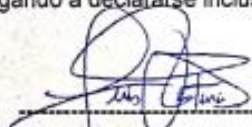
Expedida la sanción por la Gerencia Central de Gestión de las Personas como Jefatura de Recursos humanos, o la Gerencia General como Titular de la Entidad, la fase más importante es la notificación del acto administrativo de la resolución, hay que tener mucho cuidado con la notificación, puede ocurrir que estemos en el último plazo para poder sancionar, si no notificas adecuadamente puede incurrir en prescripción, es decir, ha transcurrido en exceso el plazo para realizarlo, es decir, se ha pasado el tiempo de un (01) año, aunque la norma dice que no importa que la resolución este dentro de los plazos y la resolución se extienda fuera de los plazos, pero el concepto está mal, hay defectos de la norma de la Ley Servir.

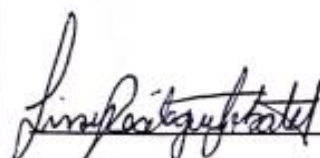
La notificación se realiza de acuerdo a los datos consignados en el Expediente, en caso no haya precisado domicilio real, se le notifica el consignado en su Informe de Carrera Administrativa (legajo personal) donde se le puede ubicar, o en caso haya una negativa se le ubica en el domicilio consignado en el RENIEC, caso contrario, haya precisado domicilio procesal, que es perteneciente a su defensa legal. En la actualidad se está optando por la notificación electrónica al correo autorizado por el servidor procesado, dado que nos encontramos ante un hecho de conocimiento público limitativo como consecuencia del estado de emergencia sanitaria por el Covid-19.

11.- ¿Considera Usted, que las autoridades (Instructor y Sancionador) del PAD contribuyen en el desarrollo del procedimiento disciplinario y conocen sobre las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"?

Al respecto, considero yo que los órganos instructores, no tienen conocimiento del PAD, y mayormente no contribuyen al desarrollo del PAD, tampoco conocen sobre las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en muchas ocasiones han generado informes o resoluciones que se caen en SERVIR, llegando a declararse inclusive "NULAS", ya sean los actos de inicio o de sanción




Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866


FIRMA

GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

“SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021”

Entrevistado(a): Ángela Marcela Aragón Cuba

Profesión: Abogada

Institución/Cargo: EsSalud - Asistente Administrativo - Área Instructiva y Sancionadora de la GCGP

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

Los principios jurídicos son fundamentos, pilares básicos que constituyen la esencia del Derecho mismo, es por ello que la Gerencia Central de las Personas, como autoridad PAD, tiene siempre presente cada uno de los Principios del Procedimiento Administrativo, ya que, sirven como parametro de otras disposiciones procedimentales y para suplir los vacios que se presentan en el ordenamiento jurídico.

Los principios de la potestad sancionadora, que la Gerencia Central de Gestión de las Personas ha aplicado para la determinación de la existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria se basan en el respeto irrestricto de la legalidad para la actuación administrativa, el debido procedimiento durante el constructo de la fase instructiva, la razonabilidad como eje de ponderación lógica entre la sanción y la conducta infractora cometida, la tipicidad, como base de la descripción legal de una conducta específica conectada a la sanción administrativa, la continuación de infracciones, como base de verificación que en el tiempo no persista la condición comisiva de falta, identificable en el tiempo, la causalidad, que se sitúa que la responsabilidad debe corresponder a quien comete la falta, y que no podrá ser sancionador por hechos cometidos por terceros ajenos, la culpabilidad, que se basa en la verificación de la responsabilidad propia del agente que ha realizado u omitido el hecho calificado como infracción, y non bis in ídem, que pone de manifiesto la prohibición de imponer sucesiva o simultáneamente una sanción disciplinaria por un mismo hecho; siendo que, lo primordial para la Gerencia Central que funge como Órgano Instructor y/o Sancionador, dependiendo de cada caso, es el respeto de la dignidad humana y el debido procedimiento del que todos los administrados gozan. La aplicación de estos principios le ha permitido a esta autoridad PAD instruir y resolver, según corresponda, garantizado los derechos de todos los administrados que fueron sancionados o no.

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

Las sanciones administrativas pueden ser definidas como toda aquella imposición de una situación gravosa o perjudicial para el administrado, generada como consecuencia de la contravención al ordenamiento jurídico. Las sanciones son dictadas en el curso de un

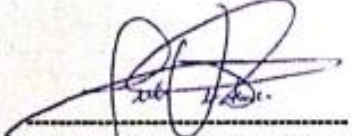
Cuando la autoridad sancionadora se pronuncia respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria emite un acto resolutorio, ya sea con la decisión de imponer sanción, declarar no ha lugar la imputación de cargos o declarar no ha lugar a la imposición de sanción, con consecuencia de archivar el procedimiento, respectivamente, siendo que este acto resolutorio debe ser notificado al servidor civil, siguiendo los mismos parámetros de notificación del acto de instauración, dado que esto generara certeza que ha surtido efectos jurídicos, y que el servidor ha tomado conocimiento de forma válida del acto decisorio de la administración pública, sino cabría la posibilidad que se genere impunidad, dado que operaría el plazo de prescripción de la duración del PAD, generando esto, la responsabilidad del órgano que inobservó los plazos procedimentales.

En caso que el servidor no esté de acuerdo con la sanción impuesta puede interponer contra el acto resolutorio que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, y este es dirigido ante la misma autoridad que emitió el acto, quien eleva al superior en grado para que resuelva, de acuerdo a su competencia, en caso la sanción sea amonestación escrita, resuelve la Jefatura de Recursos Humanos, en caso la sanción sea suspensión o destitución, resuelve el Tribunal del Servicio Civil.

11.- ¿Considera Usted, que las autoridades (Instructor y Sancionador) del PAD contribuyen en el desarrollo del procedimiento disciplinario y conocen sobre las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"?

Considero que las autoridades instructoras (áreas u órganos) no manejan del flujo procedimental que establece la Ley del Servicio Civil, desconocen las reglas sustantivas y procedimentales que la ley amerita, por ello, es necesario que exista una comunicación activa entre los Órganos Instructores y la Secretaría Técnica de la Sede Central de EsSalud para la emisión del PAD, evaluación de descargos, emisión del informe que recomienda sanción o archivo, por ser esta el área especializada, máxime, si dichas áreas u órganos, no son especialistas en la materia, dado que no manejan estos tipos de procesos, aunado a ello, que la prestación de servicios que brindan a la entidad, son netamente de acuerdo a los perfiles profesionales que están establecidos en el Manual de Perfil de Puestos, conocido como MPP, como base de la suscripción del contrato de servicios personales, otro punto, es que no son abogados, encontrando una variedad de profesionales, entre médicos, administradores, ingenieros, etc. (que son rotados o variados), por ello, es necesario que se adopten medidas dirigidas a maximizar los esfuerzos para una correcta conducción procedimental con el fin de brindarse a las autoridades que dirigen el PAD, capacitaciones o charlas en la materia, o en su defecto, como se viene implementando la designación de un coordinador por cada gerencia operativa, teniendo en consideración que EsSalud, tiene una abrumante carga laboral, que no solo se circunscribe a los PAD, y que tiene más de 74 mil trabajadores aproximadamente, lo que limita el adecuado procedimiento, por ende, corresponde que la labor de dichas autoridades se adecue a los estándares procedimentales dado que resultan trascendentales para la determinación de existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, dado que con emisión de los actos respectivos, asumen una competencia única, constituyéndose así en los conductores del procedimiento administrativo disciplinario.

f


Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866


MARCELA MARCELA ARAGÓN CUBA
ABOGADA
Reg 82030
FIRMA

GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a servidores públicos de la Sede Central de EsSalud

TÍTULO:

"SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS, SEDE CENTRAL DE ESSALUD, LIMA 2021"

Entrevistado(a): *Iván Guillermo del Pino Ulásica*
Profesión: *Abogado*
Institución/Cargo: *Essalud - Asesor II - Gerencia General*

OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN LA GESTIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA SEDE CENTRAL DE ESSALUD

CATEGORÍA: SANCIONES ADMINISTRATIVAS

1.- ¿Explique cuáles son los principios de la potestad sancionadora que se aplican en la determinación de existencia y/o inexistencia de responsabilidad disciplinaria?

Los principios que regulan la potestad sancionadora de la administración pública y que a su vez son los mismos que se disponen para la determinación de la existencia y/o inexistencia de la responsabilidad disciplinaria, de acuerdo con lo señalado en el artículo 92° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, son aquellos que se encuentran debidamente detallados en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y que, corresponden a los siguientes: Legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad, non bis in ídem.

2.- ¿Explique qué tipos de sanciones se aplican en el PAD?

En los procedimientos administrativos, las sanciones a aplicarse son las siguientes: amonestación escrita o verbal, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses, es decir, un año; y, destitución; ahora, este tipo de sanciones son de aplicación a aquellas personas que se ven vinculadas en procedimientos administrativos disciplinarios como servidores; y para aquellas personas vinculadas a



Las autoridades referidas tienen como objeto el impulso adecuado del procedimiento disciplinarios a su vez garantizar que el mismo se desarrolle en pleno cumplimiento de los principios reguladores; sin embargo, es de tenerse en cuenta que el PAD al final es un procedimiento y como tal se encuentra revestido de la aplicación e interpretación de la norma reguladora sobre las infracción imputadas y de las normas administrativas del procedimiento general; por lo que, hace necesario que sea un profesional del derecho quien siempre intervenga a fin de coadyuvar en un adecuado análisis de la aplicación de la normativa y el desarrollo del procedimiento per se; necesidad que puede verse con mayor relevancia en el caso del Órgano Instructor, quien dependiendo del servidor que incurre en el PAD, este variada y no siempre estará a cargo de un abogado profesional, debiendo en este caso apoyarse en la Secretaria Técnica a fin de recibir la asesoría y orientación legal que corresponda. Por lo que, si considero que su participación aporta.



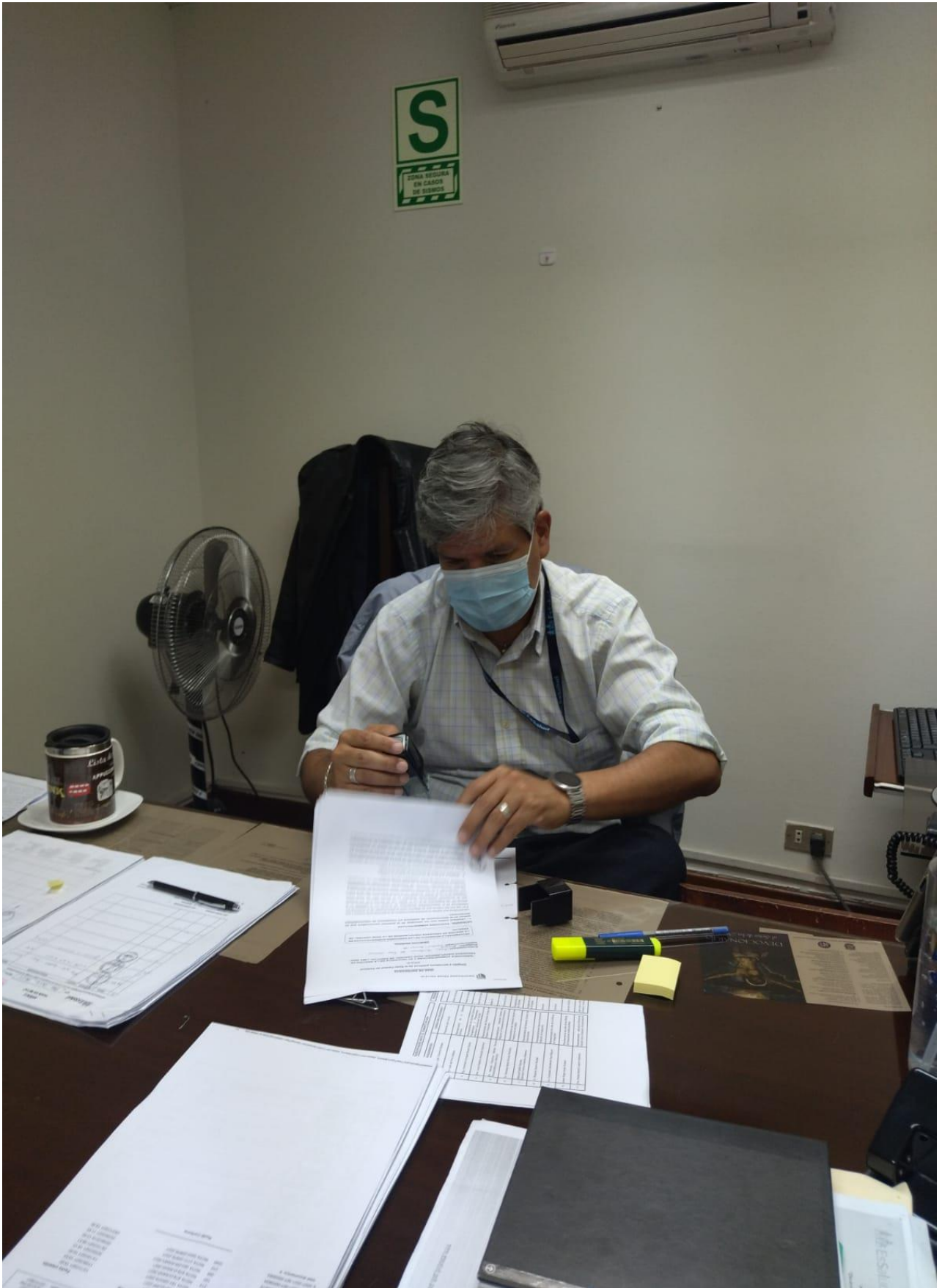
Luis Eduardo Ventura Salazar
DNI N° 76764866

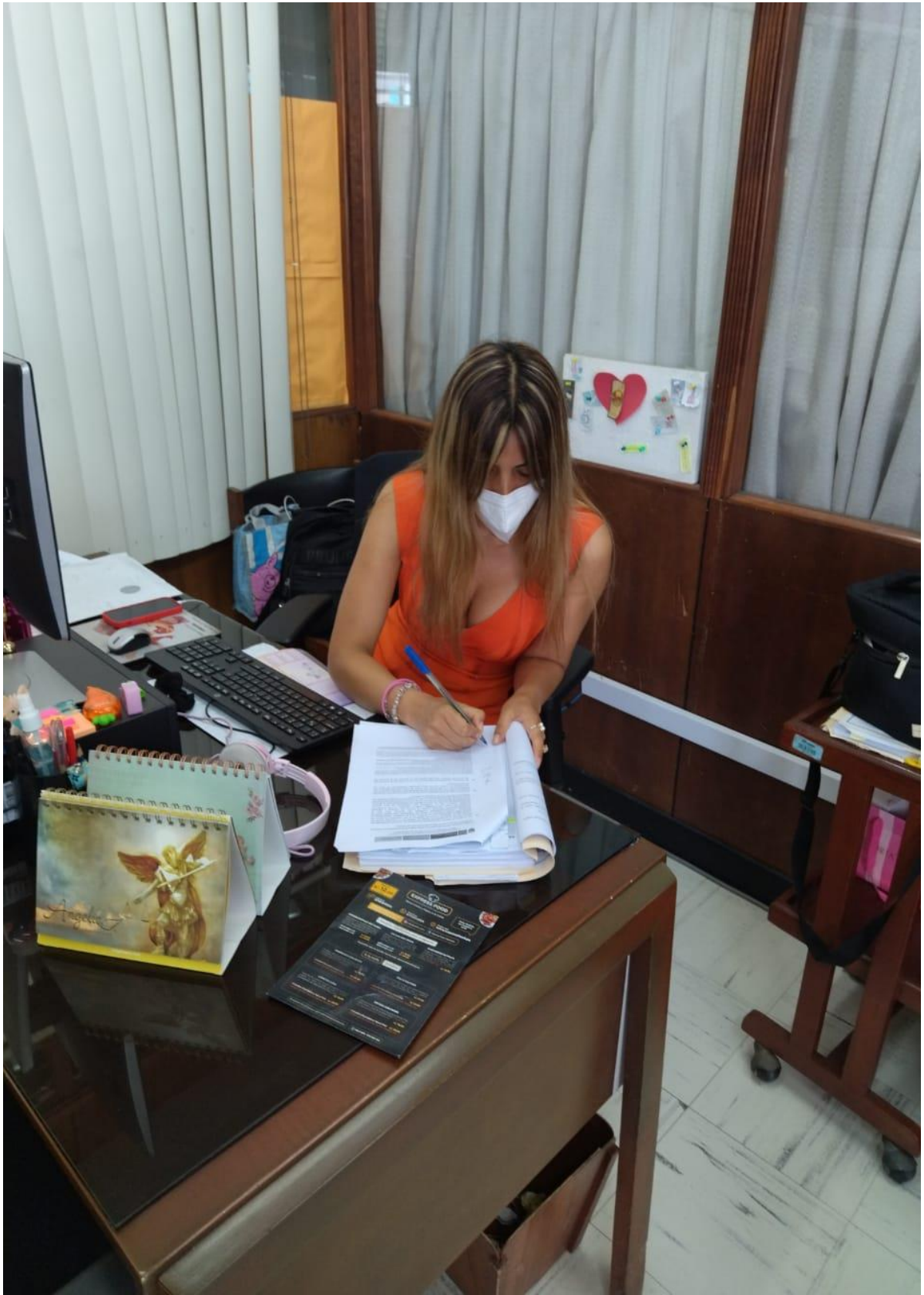


FIRMA












Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **VENTURA SALAZAR, Luis Eduardo**, egresado de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Los Olivos) declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: **“Sanciones administrativas y su incidencia en la gestión de procesos disciplinarios, Sede Central de EsSalud. Lima 2021”** es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de enero del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor: Ventura Salazar, Luis Eduardo	
DNI N°: 76764866	Firma: 
ORCID: 0000-0003-2188-5971	