



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

#### **AUTORES:**

Díaz Alarcón, Amador (ORCID: 0000-0002-6503-7053)

Gutiérrez Peralta, Dany Silvio (ORCID: 0000-0001-5939-3791)

#### **ASESOR:**

Mg. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Estudio sobre los actos del Estado; y su regulación entre; actores interestatales y en la relación; público privado, gestión pública, política, tributaria y legislación tributaria

#### **LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposa Gisela, mis hijas Andrea y Valeria, quienes han sido parte fundamental para el desarrollo de la presente investigación.

A mis padres, por su amor incondicional a lo largo de mi vida.

*Dany Silvio Gutiérrez Peralta*

Esta tesis está dedicada a la memoria de mis padres, quienes me enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, e incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace paso a paso.

*Amador Díaz Alarcón*

## **Agradecimiento**

Al culminar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mi esposa e hijas, por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

*Dany Silvio Gutiérrez Peralta*

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen el reconocimiento especial mi Esposa, Hijos y Hermanos que con su apoyo incondicional fueron el motivo y me ayudaron a culminar mi carrera universitaria aun cuando todo parecía complicado.

*Amador Díaz Alarcón*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula .....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Categoría, subcategorías y Matriz de Categorización .....	20
3.3. Escenario de estudio .....	21
3.4. Participantes.....	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.6. Procedimiento.....	23
3.7. Rigor científico.....	24
3.8. Método de análisis de datos .....	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	27
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías y subcategorías .....	21
Tabla 2. Participantes .....	22
Tabla 3. Validación de guías de entrevistas.....	24

## RESUMEN

El presente informe de investigación titulado: efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, tuvo como objetivo: establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021

Dicho estudio, se desarrolló metodológicamente con un enfoque cualitativo. Para ello fue necesario utilizar los instrumentos de recolección de datos para respaldar la investigación, el escenario de estudio se desarrolló en la ciudad de Ayacucho, en la cual se usó la guía de entrevista y el análisis documental para finalmente hacer la discusión del tema conforme al método de triangulación.

Concluyendo que, dentro del ámbito administrativo, la práctica de la sanción representa un alto grado de motivación, ya que restringe e inhabilita a quien vaya contra la normatividad establecida. Es por ello que el procedimiento administrativo disciplinario, trae como efectos la prevención de faltas administrativas, durante la pandemia por el virus del COVID-19 en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, y conlleven a su vez, que los trabajadores cumplan con un buen desempeño laboral.

**Palabras clave:** Procedimiento administrativo disciplinario, prevención, faltas administrativas.

## ABSTRACT

This research report entitled: Effects of the disciplinary administrative procedure prevent administrative offenses during the pandemic in the Ayacucho Regional Health Directorate, 2020-2021, had as its objective: to establish how the effects of the disciplinary administrative procedure prevent administrative offenses during the pandemic in the Regional Directorate of Health Ayacucho, 2020-2021

This study was developed methodologically with a qualitative approach. For this, it was necessary to use the data collection instruments to support our research, the study scenario was developed in the city of Ayacucho, in which the interview guide and the documentary analysis were used to finally make the discussion of the subject according to the triangulation method.

Concluding that within the administrative field, the practice of the sanction represents a high degree of motivation, since it restricts and disables those who go against the established regulations. That is why the disciplinary administrative procedure, brings as effects the prevention of administrative faults, during the pandemic by the COVID-19 virus in the Ayacucho Regional Health Directorate, and entails, in turn, that the workers comply with a good performance.

**Keywords:** Administrative disciplinary procedure, prevention, administrative offenses.

## I. INTRODUCCIÓN

La problemática del procedimiento administrativo, se basa en las faltas cometidas por los servidores dentro de las entidades e instituciones públicas; para ello, debemos remontarnos a la historia, y saber cómo surge la administración; para lo cual mencionaremos que, durante el período primitivo, el trabajo se desarrollaba exclusivamente por edad y sexo; en esa época la administración se desarrolla de forma rudimentaria al trabajar en grupo. En el ciclo del desarrollo de la humanidad, durante el surgimiento y apogeo del sistema agrícola, se produce el nacimiento del estado, predominando la vida sedentaria. En la época griega y latina el empleo de la administración se da por la supervisión del trabajo, y a ello se suma las sanciones físicas, resaltando en esta época el surgimiento de la esclavitud.

La administración en la época feudal, se inicia de acuerdo con las medidas del señor feudal, surgiendo talleres artesanales donde los siervos se independizan; y donde la administración adquiere una estructura rígida bajo la supervisión; es allí donde surgen los gremios. Durante la revolución industrial se da el apogeo industrial, la administración es de tipo enérgico (quiere decir que reprime e impide), es aquí donde surgen o aparecen los especialistas dedicados a operar las dificultades administrativas, también surge la explotación inhumana del trabajador. A hora bien hablando de la época moderna es aquí donde se inicia o surge la administración científica, donde se da inicio al desarrollo técnico e industrial, surgiendo y apareciendo notables investigadores de la administración.

La modernización es ante todo una cuestión de cultura, actitudes, valores y creencias de la administración, la modernización implica aspectos de índole político de la administración que tiene relación con el alcance funcional del Estado, con las fórmulas de organización de la actuación pública, podemos decir que normalmente entendemos por problemas como algo negativo, una barrera u obstáculo, pero debemos sacar provecho de ello y decir que las dificultades son ocasiones para desarrollarse y mejorar.

Abordaremos sobre los problemas que se originaron en el año 2020 debido a la epidemia COVID-19; siendo este, el reto más trascendental de la historia de la humanidad, efecto que repercutió a nivel mundial, generando muertes e impactos



negativos a nivel socioeconómico. El Perú durante el 2020; fue uno de los países más perjudicado por la propagación del virus, del COVID-19, pues la mortalidad y la magnitud del contagio superó la capacidad de atención en salud. Por ello, la emergencia sanitaria de alguna manera ha situado sobre la mesa una cadena de desafíos para la misión de las instituciones públicas de nuestro país, las cuales deben seguir ofreciendo los servicios a la ciudadanía, salvaguardando la salud de las personas, soslayando el contagio y la expansión del virus.

Es así que cabe mencionar la labor de los servidores, siendo estos; unos de los primordiales segmentos de las instituciones públicas; teniendo como tarea del área de recursos humanos, el instruir y sobre todo asumir, el nuevo reto de hallar nuevas maneras de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional, surgiendo aquí el uso casi obligatorio de la tecnología, donde para muchos servidores fue una gran novedad y un reto de adaptarse al trabajo mixto y remoto.

Durante lo sucedido por la pandemia del virus COVID-19, en la zona de Ayacucho, específicamente en la sede de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, se han identificado una problemática, dentro del ámbito administrativo, en el periodo 2020 y 2021; lográndose detectar que los servidores y/o funcionarios de dicha institución; incurrieron en diversas faltas administrativas aprovechando la coyuntura de la pandemia.

En este contexto, cabe señalar que, a partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario, previsto en las normas laborales de los decretos legislativos 275, 728 y 1057 se rigen por la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su reglamento. Aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM. Es así que la acción disciplinaria administrativa, debe promover la conducta ética en el servicio público. El eje de la evaluación disciplinaria, es el papel del servidor público en el desempeño de las funciones asignadas y requeridas por sus superiores inmediatos en el puesto de trabajo que desempeña en una dependencia gubernamental; se adhieren a él cuando se destaca y luego se demuestra la pereza en su comportamiento.

Ante la descripción de la realidad problemática o aproximación temática para lograr el objeto de investigación conviene esbozar el **siguiente problema general** de

investigación: ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021? A partir del problema general, se enunció el **primer problema específico**: ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previene la negligencia en el desempeño de las funciones durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021?, así como el **segundo problema específico**: ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabras, en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021?.

Al mismo tiempo, la justificación de la investigación se enuncia por medio de la contribución al estudio preexistente de los enfoques teórico, metodológico y práctico. El fin de la investigación es saber sí las normas jurídicas en la administración pública, son adoptadas como corresponden; analizando la problemática planteada en los casos y/o expedientes existentes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, ya que se hallan mal interpretados por el pensamiento erróneo del servidor; por ello, se podrá recomendar un nuevo enfoque y criterios para la suposición afines al tema. Por otro lado, viendo la orientación metodológica, se examinaron las normas legales, jurisprudencias, doctrinas, casaciones y demás fuentes de derecho que suman como materiales y fundamento para el estudio de la investigación, además se emplea formas y conocimientos de indagación para que contribuya al análisis y discusión del problema planteado.

Por otra parte, la presente investigación busca lograr, el **siguiente objetivo general**: establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021. Desde el objetivo general, se diseñó el **primer objetivo específico**: determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la Negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021. Asimismo, se trazó el **segundo objetivo específico**: determinar cuáles son

los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra, en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.

Frente a los argumentos detallados y al problema presentado, se diseñó el siguiente **supuesto jurídico general**: los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021; ello en referencia a las acciones efectuadas por algunos servidores, toda vez aprovechando la coyuntura de la pandemia COVID-19, incurrieron en diversas faltas administrativas transgrediendo la norma jurídica e ignorándola. Planteándose a continuación, el **primer supuesto específico**: los efectos del procedimiento administrativo disciplinario deberían prevenir la negligencia en el desempeño de las funciones durante la pandemia, y así asegurar que los servidores cumplan con el desarrollo de sus actividades diligentemente en beneficio propio y de la institución. Por último, el **segundo supuesto específico**: los efectos del procedimiento administrativo disciplinario deberían prevenir el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor durante la pandemia; puesto que, el trato correcto entre los servidores dentro de la institución repercute el normal desarrollo de las diligencias laborales y por ende mejorar las relaciones interpersonales.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se discuten trabajos previos desarrollados de acuerdo al texto de investigación, en un contexto internacional con las siguientes referencias: Por un lado, **Zarina (2019)**, en su libro de tesis titulado Responsabilidad Disciplinaria como Herramienta Útil Anticorrupción. Plantea como objetivo general que la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos, puede resultar un instrumento útil de lucha contra la corrupción, tanto en la instancia preventiva como represiva; como técnicas se utilizó el tipo de investigación descriptiva - explicativa. El autor concluye, como la responsabilidad disciplinaria en el marco del Estado constitucional vigente, se establece como una herramienta más de combate contra la corrupción, no cómo la única pero sí como un instrumento más. Asimismo, **Mondragón (2020)** señala, que se necesita demostrar: cómo el ejercicio de la funcionalidad administrativa disciplinaria en Colombia tiende a asegurar el conveniente y eficiente progreso de la funcionalidad pública. Por último, **Mojica (2019)** plantea en su tesis titulada Proceso Administrativo Disciplinario, Dedicado al Personal Docente del Sistema Educativo, en la Provincia de Coclé (Paraguay), precisa que cada método debe ser suficiente para ser efectivo. Se deja a los administradores docentes o nominales, el eje jurídico de la cuestión en el proceso de lograr la disciplina administrativa, la transmisión de la orden, los medios y el origen para lograr condiciones claras para el debido manejo de la ley.

Por otra parte, en el contexto nacional diferentes investigadores han abordado el estudio del procedimiento administrativo disciplinario y las faltas administrativas, siendo estos los siguientes, para **Ruiz (2021)**, en su disertación titulada Acciones Administrativas Disciplinarias y Propósitos Generales en la Dirección Regional de Educación en Ucayali - 2021, plantea como objetivo general: identificar la correspondencia del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional Educación de Ucayali; el autor concluyo, que el procedimiento administrativo disciplinario, es muy importante en la entidad, porque su fin se enmarca con un fin preventivo, lo cual repercute en el progreso continuo y eficiente, en la mejora de las diligencias de los servidores y se encuentra conforme a su correcta implementación y debida aplicación. Por su parte, **Cabrera y Quintana (2011)**, en su producción académica, conceptualiza y concibe al proceso

administrativo disciplinario, como el componente de convicción señalado por el Estado con la finalidad de avalar la justicia y equidad en protección de la permanencia, derechos del trabajador y funcionario público, en sentido estricto: El proceso administrativo disciplinario es un conjunto de hechos y fases propuestas a determinar las sanciones disciplinarias por la comisión que incurren los servidores por presuntas faltas. Del mismo modo, **Tagle (2018)**, en su averiguación denominada El medio usual en los procesos disciplinarios frente a Docentes de la UGEL 04, año 2017, Lima, Perú. Asumió: Estudiar de qué manera se legitima la actividad del medio habitual en las técnicas disciplinarias hacia los educadores de la UGEL 04, en el 2017. El tipo de indagación es de enfoque cualitativo. Concluyendo; que la actividad de forma regular, en los métodos disciplinarios frente a los Magistrales, no asegura su forma eficaz, por lo que los participantes de la Junta de Procesos Disciplinarios; no realizan justamente con las clasificaciones centrales y principales acreditados por el procedimiento.

Asimismo, **Taylor y Fayol (2015)**, han diseñado los elementos del sistema gerencial que se creará, dentro del pensamiento de toda empresa, siendo esta como una herramienta propositiva, considerándose que el trabajo del gerente sea efectivo. Las contribuciones disciplinarias, son un compromiso pleno con la tarea administrativa, pues todo esto forma parte de la creación y ejecución de los fines habituales del gobierno basado en supuestos.

Acotando a lo señalado en los párrafos anteriores, **Ramírez (2010)**, menciona que la acción humana administrativa está en esas ocupaciones en relación con la administración de organizaciones, dirección de empresas y ejecución de procesos administrativos que entienden, fijación de fines, planificación de ocupaciones repartición y organización del trabajo y asignación de labores y responsabilidades a las personas, comunicaciones, control de procesos y evaluación de resultados. En esa misma línea, **Mendivil (2017)**, indica que uno de los entes que imparte el método administrativo sancionador es la Contraloría General de la República, destinados a sancionar administrativamente a burócratas que inciden en faltas administrativas en el manejo de sus funciones. Del mismo modo, **Ortiz et al. (2018)**, en su investigación Debido Proceso vs Actuación Administrativa en el Derecho Sancionador en Colombia 2017. Cuyo objetivo ha sido entablar

jurídicamente el saber de la vulneración, en la aplicación positiva del ingreso a la justicia y su vinculación al método regular dentro del marco de un método administrativo.

Sin embargo, **Taquia y Puertas (2017)**, expresan que el sistema disciplinario está entendido por una conjunción de reglas y recursos administrativos, que investigan, al advertir el cometido de faltas administrativas y, a la vez resguardar los derechos de los servidores civiles, que cuenta con sus elementos de autoridad disciplinaria.

Extraemos del trabajo de investigación de **Caycho (2019)**, si cabe el suceso de imputar responsabilidad penal al individuo por la delegación de la infracción de peculado cuando ejecuta una inadecuada administración de los caudales o bienes públicos o, nos hallamos ante una transgresión administrativa, aplicando el derecho administrativo disciplinario. No obstante, somos sensatos que el fin prestacional no puede ser el único dispositivo diferenciador a la hora de comparar un delito de una trasgresión administrativa.

Así mismo, **Cubas (2018)**, en su tesis llamada: Justicia administrativa disciplinaria en el Perú, menciona que fue creado especulando el provecho que simboliza para la sociedad jurídica, las aportaciones sustantivas involucrados a la guía del procedimiento de la responsabilidad administrativa disciplinaria ya que se estima que en los recientes métodos administrativos actuales al término de las mismas se asignan preceptos disciplinarios que expresan que no se ha realizado un asunto con el acatamiento de cada recurso del debido proceso.

Según **Viloria y Luciani, (2015)**, conocemos a la administración, como la consecuencia del cambio en la historia de teorías, premisas, corrientes, entre otros que sobre llevaron a una sola apreciación que, con el transcurso de los años, se ha avanzado y conocido desde otras representaciones. Así mismo, **Ramírez y Hernández (2019)**, mencionan que, el derecho disciplinario es una de las vertientes del derecho administrativo que fortalece a la gestión, a los jueces, o a los particulares, para de acuerdo a ley se precise las sanciones que, en general, salvaguardan el idóneo desenvolvimiento de la entidad (pública o privada).

Del mismo modo, **Bahamón y Zoraida, (2017)**, señalan que el derecho disciplinario se ha erigido como rama autónoma sin dependencia, intentando

encontrar regular las interrelaciones del Estado con sus servidores y con los particulares que le colaboran en el logro de sus objetivos. Así mismo, **Trayter (2020)**, manifiesta que el ordenamiento jurídico ha aumentado de forma notable el cometido de empleados públicos que despliegan ocupaciones técnicas y asesoran a la gestión. Así, **Orihuela (2019)**, menciona que el método administrativo sancionador, nace con el Sistema Nacional Anticorrupción, y es un nuevo asunto administrativo que busca castigar a los servidores públicos y particulares inmersos con faltas administrativas graves.

Por otro lado, **Letelier (2017)**, nos muestra que la teoría de las sanciones administrativas recién está saliendo de aquella segunda fase, o sea, empezando su etapa de asentamiento. Esta demora comparativamente con las demás instituciones se debería, a que nuestra creación de la ideología creadora de control nace además con cierto retraso. Del mismo modo **Gómez (2018)**, nos muestra que el sistema administrativo sancionador; es consecuencia de una progresiva proliferación de posiciones represivas, que se han incorporado al ordenamiento jurídico con una creación doctrinal y jurisprudencial, que ha buscado determinar sus contornos y parámetros. En ese orden de ideas, **Vilela (2020)**, describe que, al inferir sobre el régimen disciplinario, es necesario acudir a la idea de autoridad sancionadora, que también se conoce como, el dominio jurídico que accede sancionar a los administrados cuando éstos laceran establecidos bienes jurídicos-registrados por el marco constitucional y legal vigente.

Del mismo modo, **Loo (2017)**, en la revista de Derecho de Estado, nos da a entender que el significado de procedimiento administrativo se aparta de lo que significa lo procesal o formal que se ha consolidado en Chile a partir de la Ley de Procedimientos Administrativos y dar un análisis a los fines institucionales que han sido asignados por el procedimiento administrativo. También, **Ramírez (2010)**, nos indica que el principio de responsabilidad pertenece a los estribos que mantiene la diligencia sancionadora del Estado. Y similar que los demás principios que rigen la acción sancionadora de la gestión pública, poseen un esmero distinto de lo sucedido en el campo penal.

Así mismo, **Gómez (2011)**, señala que, el derecho disciplinario de los últimos 15 años, si bien se ha ratificado su presencia como variedad del género Derecho

sancionador, ha logrado soberanía y libertad frente al Derecho Penal. El resolver de acuerdo a una progresiva destreza de los especialistas jurídicos, han expuesto varios problemas para la importancia del estatus de sapiencia exenta y sin dependencia que ha logrado el Derecho disciplinario.

Así mismo, **Rojas (2009)**, nos rótula que se procura probar las ceñidas interrelaciones que hay entre el Estado de Derecho y las cauciones enfocadas a la defensa de los derechos primordiales de los individuos, más que nada, una vez de desplegar el poder punitivo del Estado; todo ello se trata en procura del interés-general, sin embargo con la elemental alusión de los parámetros rigurosos de la utilización del poder, para evitar converger en la arbitrariedad y el abuso peculiares de los sistemas totalitarios.

Del mismo modo, **Camargo (2015)**, nos lleva a saber sobre las consecuencias y efectos que ocasionan las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román. Tales sanciones se hallan reglamentadas por marcos legales, que procuran alcanzar a la multiplicidad de los regímenes legales que regulan a los funcionarios y servidores públicos. Existiendo falta de identificación de varias figuras de infracciones y de sanciones disciplinarias que podrían emplearse a los funcionarios y/o servidores públicos. Para, **Mondragón (2015)**, el derecho disciplinario podría ser vertido por autoridades judiciales, mandos administrativos o ejecutivos, caso en el que debería permanecer abierta la probabilidad de un estudio judicial, sea sobre la elección misma o sobre los efectos.

Mientras que **Tirado (2021)**, nos dice que el Derecho Administrativo exige la práctica de la sanción con un alto grado de motivación, al punto que impone restricción o inhabilitación luego de su ejecución. Del mismo modo, **Paiva (2021)**, afirma que por fuerza de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se halló un hito importante para la modernización de la administración pública en el Perú marcado por la creación de un sistema de gestión administrativa de los recursos humanos a cargo del departamento de Recursos Humanos. Establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); Asimismo, cabe señalar que la facultad disciplinaria podrá ser aplicada por los empleadores tanto del sector privado como del gobierno.

De igual forma, **Vilela (2020)**, señala que el incumplimiento de las obligaciones del



funcionario público es fuente del derecho a la sanción. De ahí que se haya distinguido que es deber de todo trabajador actuar de conformidad con los deberes u obligaciones previstos en cualquier otra norma legal, reglamentaria o interna de cada entidad - RIT. Mientras que **Boyer (2017)**, asevera que la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444; como forma de acción disciplinaria administrativa, es el nexo entre hechos y actividades. Gestionado dentro de entidades, el tratamiento jurídico-administrativo de hechos que tienen efectos jurídicos distintos o específicos sobre los intereses, deberes o derechos de los funcionarios públicos.

Del mismo modo, **De la Torre (2021)**, manifiesta que, en España, la pandemia causó un efecto devastador, obligando al gobierno a decretar alerta, causa de ello se tuvo que aprobar un nuevo Decreto Laboral en la emergencia, Leyes, decretos, Órdenes Ministeriales, etc; colocándolo por la puerta de atrás como un Derecho subterráneo que es necesario saber y conocer, aunque haya sido excepcional y transitoria. Así también, **Hoyos y Devia (2015)**, refieren al método administrativo de la rescisoria directa que precisamente acaba con la expedición de un acto administrativo. Y, pese a disfrutar de tal poder, sus elecciones no son imperiosas y, por ende, los particulares o quien se sienta perjudicado por esa elección puede ir a la jurisdicción contenciosa administrativa que instauró la legalidad, o no, del acto administrativo con la probabilidad de desvirtuar las presunciones de este.

Del mismo modo, **Colmenares (2004)**, nos insta a conocer que existe un antiguo razonamiento de que la gestión pública continuamente tiene el motivo, en pérdida de sus administrados; y más aún, han evadido el análisis de las pruebas en todos los métodos especiales, lo que trae como resultado la indefensión del administrado, debido a que cuando acude al jurista, el mismo o no conoce o carece de costo para empezar la actividad probatoria, lo que crea la pérdida de los procesos en favor de la gestión.

Es más, **Barrera y Gamboa (2020)**, manifiestan que la evolución tecnológica, nos permite nuevas posibilidades como el grabar las palabras expresadas de forma oral y poder transcribirlas en tiempo real a textos por medio de programas informáticos, uno de los más grandes exponentes de esta adecuación son los métodos administrativos electrónicos. Frente a ello, nace la incógnita de conocer cuáles son

las novedosas maneras de ejercer la oralidad en los métodos administrativos, y todavía más, cómo esta aplicación puede contribuir a los administrados y las Administraciones públicas en los métodos administrativos sancionadores.

También, **Prieto (2011)**, nos indica que los métodos administrativos fueron cuestionados por prestigiosas posturas de administración pública, que buscan cambiar al Estado desde modelos empresariales más vertiginosos y eficientes, no determinados; que soslayan los cauces regulados, considerándolos como trabas burocráticas. En esa línea de idea, **Jiménez (2011)**, nos revela que, en el marco de los fines y objetivos que practican los elementos del procedimiento administrativo, abordamos los principios de impulso de oficio y de verdad material, comprendidos en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Por último, **García y Ascencios (2021)**, nos mencionan que el servicio civil aparece, como un proceso de cambio y optimización en los servicios que presta el Estado a la ciudadanía por medio de la profesionalización de los servidores públicos y la promoción de la meritocracia. Esta reforma significa crear cambios en el clima gremial y la cultura organizacional, mejoras en la comunicación interna, de enfoque de totalidad y género, entre otros. *De las faltas administrativas* tenemos a **Calaza (2005)**, la razón de ser de este deber de diligencia impuesto, de manera expresa, a los administradores, reside en que conforman un órgano destinado al desarrollo del objeto social y a la ejecución de la voluntad de la persona jurídica, respecto de cuya gestión, administración y representación, habrán de responder, en los que resulte fehacientemente demostrada la presencia de causalidad entre el perjuicio originado y la culpa o abandono de las actuaciones de los mismos y de quienes se hayan comprometido a realizar la tarea asignada.

En esa línea, **Scialpi (2002)**, describe que el vocablo violencia, tiene que ver con el empleo de la fuerza material: golpes, hechos de sangre, estallido. Pero la intimidación, es una manera de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza psicológica, emocional, económica, política. Finalmente, **Avendaño, Linares, Morales (2020)**, señalan que ordinariamente, una persona que se discuta por la violencia tendrá ideas afines con injurias o contextos de conflicto entre individuos donde se declaren agresiones verbales, gestuales o físicas. Sin embargo, la violencia es un tema extenso que incluso trasciende el orden material o físico.

Dentro de los enfoques conceptuales de la investigación, se tiene los siguientes:

**Procedimiento Administrativo Disciplinario:** Compone aquel instrumento procedimental de la administración, mediante el cual, el Estado, a través de sus diferentes entidades públicas, exterioriza su castigo, ante las denuncias de los empleados y sus servidores públicos en el ejercicio de sus funciones; **Fases del proceso Administrativo Disciplinario**, son aquella etapas donde se va a dilucidar en base a lo que exige a la ley del proceso administrativo; siendo son: **Fase instructiva:** Es la que da inicio al Proceso Administrativo Disciplinario, comienza con la notificación de la Resolución de inicio y culmina con el pronunciamiento del informe del órgano instructor, donde se emite sobre la presencia o no de la falta imputada al servidor, **Fase sancionadora:** Alcanza desde la admisión del informe del órgano instructor, hasta la declaración de la comunicación que establece la obligación de la sanción. Por otra tenemos a la **Falta Administrativa:** Se produce cuando un servidor infringe el ordenamiento jurídico administrativo y los reglamentos internos de la organización a la que pertenece o, en el desempeño de sus funciones, ha desarrollado un sistema de gestión incorrecto; **Sanción Administrativa:** Es la consecuencia que tendrá que soportar un servidor por haber incurrido en una falta o infracción administrativa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta tesis es de **tipo básica** llamada también teórica, que para **Ñaupas et., al (2018)**, es tomada como una investigación base, para investigaciones a realizarse a futuro y ello nace de la necesidad de conocer más del problema investigado. Considerando lo mencionado, el estudio que se presenta es de características de investigación básica, ya que el tema responde a “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021”, análisis que nos permitió comprender y hacer un estudio completo del entendimiento acopiado antes, con instrumentos de recolección de datos aplicados en experto en procedimientos administrativos disciplinarios, además se tiene estudio de artículos científicos, doctrinas normativas, jurisprudencias, legislación actual, derecho comparado y otros.

En esa misma línea de ideas, señalamos que el diseño aplicado a la presente investigación es de **teoría fundamentada**, la cual producirá nuevas teorías o conceptos de los hechos estudiados, basados en experiencias y datos obtenidos, en un determinado espacio de estudio, precisando que podría llegarse a posibles conclusiones de lo antes acotado.

#### 3.2. Categorías, subcategorías y Matriz de Categorización.

Las categorías ayudan a definir la investigación; y a conceptualizar sistemáticamente las subcategorías relacionadas con el trabajo de investigación, además, según Sablón y Bermúdez (2020), destacan que las categorías divididas en independientes y dependientes, son las más relevantes. Una parte esencial del desarrollo de las pautas de la entrevista. Estos temas tuvieron una interacción directa en la formulación de los problemas y objetivos de investigación a través de la matriz de consistencia.

**Tabla.1**

**Categorías y subcategorías**

<b>Categorías</b>	<b>Sub Categorías</b>
<b>Procedimiento Administrativo Disciplinario</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase Instructiva</li><li>• Fase Sancionadora</li></ul>
<b>Faltas Administrativas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La Negligencia en el desempeño de sus funciones.</li><li>• El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia (2022)

La “Matriz de Categorización se encuentra inserto como Anexo 1”

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario donde se desarrolló la presente investigación, fue en las instalaciones de la Dirección Regional de Salud, ubicada en la Av. Independencia N° 355 del Distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga, Departamento de Ayacucho, es aquí es donde se instituye la acción disciplinaria administrativa a los servidores que han cometido infracciones administrativas, durante la pandemia posterior a COVID 19.

Del mismo modo, se desarrolló la recolección de información, con profesionales especializados en el tema de investigación, que se da en la sede de la Dirección Regional Salud de Ayacucho, y otras entidades de la ciudad; aplicándose como instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, el mismo que trata sobre las categorías del proceso administrativo disciplinario y faltas administrativas.

### 3.4. Participantes

Los participantes que permitieron la información para el desarrollo de la investigación, fueron abogados con experiencia en el campo del derecho administrativo y civil, y profesionales con experiencia en el área de recursos humanos.

**Tabla. 2 Participantes**

Especialista	Profesión	Experiencia Laboral
Lucía Palomino Cárdenas	Abogada	Asesora Especialista Dirección Regional de Salud Ayacucho
Lizeth Sulca Ochoa	Abogada	Asesora Especialista Dirección de Recursos Humanos de Dirección Regional de Salud Ayacucho
Marino Saccatoma Huamani	Contador	Director de Recursos Humanos de Dirección Regional de Salud Ayacucho
Luis Rolando Agurto Bustamante	Abogado	Secretario Técnico de PAD Zona Registral N° XIX –SEDE Ayacucho
Artemio Cordero Huamaní	Abogado	Docente Universitario Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – filial Ayacucho
Edgar Guzmán Chipana Rojas	Abogado	Especialista en Derecho Administrativo, Civil
Edgar Cuenca Navarro	Abogado	Asesor Legal Hospital Regional de Ayacucho “Miguel A. Mariscal Llerena”

Kelly Diana Atachao Vila	Abogada	Especialista Legal UGEL- Huamanga
Kerly Cinira Hermosa Medina	Abogada	Abogada Dirección Regional de Salud Ayacucho
Edith Clotilde Cárdenas Ramírez	Abogada	Asesora Legal – UGEL Huamanga

Fuente: Elaboración propia (2022)

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada en la investigación **cualitativa** fue la **entrevista**. Siendo así, Troncoso y Amaya (2017) refieren que la entrevista constituye aquella técnica que va a permitir la recolección de información, es de esa forma; una fundamental herramienta designada a la obtención de información que enriquece la indagación vertida por el investigador.

El instrumento de nuestra técnica fue la **guía de entrevista**, toda vez que, es por medio de este, que se materializa su fin mismo; es decir, la recolección de material doctrinario y juicios particulares con soporte jurídico que los entrevistados tienen la posibilidad de dar a la investigación, tomando en cuenta su extensa trayectoria en el campo del derecho administrativo. Precisamente, los entrevistados de la presente investigación respondieron en funcionalidad a las metas trazadas, para eso, la formulación del cuestionario de la guía de entrevista se realizó de manera clara, objetiva y concreta.

Además, se empleó la técnica de recolección de datos del **análisis documental**, esta técnica implica que el investigador usó los conocimientos registrados por otros estudios y los organiza de tal modo que el resultado es un estudio de todos los datos, consiguiendo con ello una síntesis de la información (Peña y Pirela, 2007). Por lo tanto, usamos la **guía de análisis documental**, con el cual recabaremos datos de diferentes fuentes tales como doctrinas, jurisprudencias y normas actuales.

### 3.6. Procedimiento

El método según la ciencia en argumentos de técnicas de investigación científica, se puede deducir que, es una formalidad que tiene el fin de ofrecer contestación

al problema formulado, en tal sentido, teniendo en cuenta que el presente informe de investigación que corresponde al enfoque cualitativo se desarrolló teniendo en cuenta antes del recojo de los datos, se realizó el análisis documental de casos similares correspondiente a los procedimientos administrativos disciplinarios, para examinarlas en atención a las metas señalados en el análisis investigación, plasmadas en la **guía de análisis documental**, así también, se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades de la DIRESA para la aplicación de la **guía de entrevista** a los profesionales especialistas conocedores del tema de investigación: como secretarios técnicos, asesores, entre otros profesionales, que abordan en la práctica diaria respecto al asunto de investigación en efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas, a lo largo de la enfermedad pandémica en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

### 3.7. Rigor científico

El rigor científico reconoce a la eficacia que se le debería otorgar al análisis de investigación, por lo cual, antes de la aplicación de los elementos instrumentales de recolección de datos, determinados para el presente estudio, se solicitó a tres profesionales expertos la validación de la Guía de Entrevista, señalados en la **Tabla 3**.

#### Validación de la guía de entrevista

Validación de guía de entrevistas			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Marchinares Ramos Lidia Lucrecia	Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Paulett Huyón David Saul	Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo	100%	Aceptable
Vargas Huamán Esaú	Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo	90%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2022)



Asimismo, con el objetivo de asegurar un elevado nivel de calidad de la investigación en el presente estudio, se ha seleccionado profesionales especializados en la materia de la presente investigación, los mismos que se hallan señalados en la Tabla 2.

### **3.8. Método de análisis de datos**

En relación al método de análisis de datos, mencionamos a Zerpa (2016) quien sostiene: que bajo la aplicación de investigación con enfoque cualitativo, corresponde definir sobre la verdad problemática en base a la información obtenida de los profesionales y/o personas estudiadas (p.256), en dicha forma de ideas, en la actual investigación está encauzado a los métodos **descriptivo, hermenéutico e inductivo**, ya que se sustentó en examinar, valorar y apreciar las leyes del derecho interno y del derecho comparado, así como, artículos científicos jurisprudencias, entre otras documentaciones desarrolladas en materia de procedimiento administrativo disciplinario, además, en interacción a la información recogida de los profesionales.

Referente al método descriptivo, este nos ayudó a explicar los resultados recogidos por medio de las herramientas de recolección de datos, a fin de ahondar de forma bastante extensa el fenómeno ensayado, en otras palabras, implica un procedimiento preciso para recoger y organizar los datos obtenidos, para luego analizarlas y compararlas y su consiguiente interpretación y dar resultados en relación a los efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas a lo largo de la enfermedad pandémica por el virus del Covid 19, en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, por consiguiente, debido a este estudio quien investiga se puede aproximar a entender un problema o fenómeno.

Por medio del método interpretativo, nos permitió conocer a hondura sobre el asunto materia de investigación, a hacer un estudio intensivo de las teorías precedentes, jurisprudencia y todos esos documentos de información que se requieran para un debido conocimiento en cuanto refiere a los efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Al final; se utilizó el método inductivo, con la finalidad de lograr abordar las conclusiones definidas según el fenómeno de estudio, desde las diversas premisas planteadas examinando y catalogando los hechos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Durante la investigación se guardó la confidencialidad a través del consentimiento informado de los participantes. Un segundo aspecto es el respeto del derecho a la propiedad intelectual, considerandola autoría de trabajos que preceden como referencias en esta investigación, pues se respeta el adecuado citado, y aplicación de fuentes bibliográficas de acuerdo a las normas APA.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En esta sección se desarrollan los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos de respuesta de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, este sentido comenzamos describiendo los resultados de la guía de entrevista para el **Objetivo General**: establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para tal efecto se han formulado las siguientes preguntas:

- 1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen las faltas administrativas durante la pandemia?
- 2.- En su opinión, ¿cómo el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el cumplimiento de los deberes y el buen desempeño del servidor público?
- 3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo las faltas administrativas afectan el orden interno de una entidad?

Respecto a la primera pregunta, Agurto, (2022) señala, que el procedimiento administrativo disciplinario para servidores civiles se desprende del proceso sancionador, el mismo que tiene como vertiente del IUS PUNIENDI, pues el efecto del PAD, no es una cuestión de prevención, sino de una sanción a consecuencia de haber incurrido en una acción, omisión o comisión en el ejercicio de la función pública, que se subsume en el catálogo de faltas dispuestas por la Ley 30057, su reglamento, código de ética, reglamento interno de trabajo. En esa línea de ideas, Chipana, Cuenca, Cordero, Atachao y Hermoza (2022) sostienen, que para efectos de la prevención corresponde comunicar a los trabajadores los derechos y deberes, así como normativa interna de la institución, así también la disminución de la comisión de faltas administrativas, es la amplitud de conocimiento sobre normatividad del Covid 19, la adecuada aplicación de los principios generales del procedimiento administrativo, que el personal profesional se cuide de cometer alguna falta administrativa, con el temor de ser procesado con efecto de ser sancionado y su vez mitigar actos de infracción por parte de los funcionarios y servidores de la DIRESA. Así también, Sulca (2022), señala que la prevención de

las faltas administrativas se puede dar a través de capacitaciones en las instituciones, que necesariamente estén enfocadas a los objetivos institucionales, funciones asignada y/o a temas relacionados con la Emergencia Sanitaria; asimismo a través de talleres, cursos sobre la implementación de la Ley SERVIR Ley 30057, puntualmente sobre las faltas administrativas, a fin de evitar que incurran en estas, no obstante Cárdenas (2022), puntualiza que la investigación de los mismos, toda vez que es más difícil realizar todas estas diligencias para la sanción de manera virtual.

Por otro lado, con relación a la segunda pregunta Saccatoma, Palomino, Hermoza, y Cuenca (2022), señalan garantizar el cumplimiento de los deberes y buen desempeño a través de capacitaciones respecto a la implementación de la Secretaría Técnica; a fin de evitar futuros procedimientos Administrativos Disciplinarios a los servidores, también garantiza el comportamiento adecuado del servidor sobre sus responsabilidades inherentes al cargo, de manera preventiva; ya que al existir en la entidad una oficina encargada de los PAD, los funcionarios y servidores procuran cumplir sus funciones a cabalidad bajo los principios éticos, en mérito a las exhortaciones que se materializan respecto a la comisión de faltas administrativas; asimismo versa, con relación a las recomendaciones de la Secretaría Técnica y materialización de sanciones administrativas.

En esa línea de ideas, Agurto, Cárdenas y Chipana (2022), sostienen que ante determinada acciéntal consecuencia jurídica y comisión de los hechos son una cuestión de ética profesional y del buen diligenciamiento de las funciones del servidor civil, en parte porque al ser un proceso que muchas veces sanciona, se tiene más cuidado al realizar sus funciones, siendo una medida coercitiva, para que el trabajador cumpladiligentemente con su trabajo; tomando en cuenta a esta acción disciplinaria; comouna medida correctiva. No obstante, Sulca (2022), resalta que efectuando talleres, capacitaciones y demás preceptos, que guíen el comportamiento adecuado de los servidores y servidoras del Estado, anteponiéndose a toda conducta y decisión negativa que puedan efectuar.

Adicional a ello; Atachao (2022), señala que la denuncia administrativa lo puede llevar a cabo cualquier persona, sin necesidad detener un asesor legal a su alcance, lo cual conlleva a una investigación de proceso administrativo.

Por último, respecto a la tercera pregunta, Cuenca, Cordero, Palomino y Hermoza (2022) señalan, que las faltas administrativas generan ineficiencia del servidor, y por ende la organización de la entidad se ve afectada, sumándose a ello también el orden interno de la entidad, por ende es de suma relevancia la aplicación de estos actos administrativos, que sirven como acciones procedimentales, para el cumplimiento de metas; por lo que, las faltas administrativas generan una inestabilidad en el cumplimiento de funciones, así mismo, genera incertidumbre del adecuado cumplimiento de los documentos de gestión institucional; deficiencia en la emisión de actos de administración interna; ruptura de relaciones humanas, laborales, burocracia de procedimientos, caos y desorden, inclusive afecta de forma directa a la productividad laboral del administrado disminuyendo su rendimiento profesional.

De la misma forma, Agurto (2022), señala que, si bien es cierto el bien jurídico protegido por el estado en cuanto a la función pública, es el correcto desempeño y funcionamiento de esta, y ante determinadas faltas se pone en peligro diferentes bienes jurídicos. Por el contrario, Sulca, Cárdenas, Saccatoma y Atachao(2022), dicen, que no afecta, en vista de que el listado de faltas administrativas son medidas correctivas dentro de la entidad, graduando la falta a través de los tipos de sanciones. Incidiendo en su opinión, que la sanción sirve como precedente dentro de una entidad, evitando que los demás servidores incurran en ellos, al ver que hay, un proceso que sanciona las faltas, los trabajadores tienen cuidado en su desempeño,

Del mismo modo, se refiere los resultados de las guías de entrevistas respecto al **Objetivo Específico 1**: determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para lograrlo, se formularon las siguientes preguntas:

- 4.- En su opinión, ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario, como prevención de faltas administrativas durante la pandemia?
- 5.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se viene vulnerando el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo en la fase instructiva?

6.- En su opinión, ¿cuál es la consecuencia administrativa de un servidor que incurre en la negligencia en el desempeño de sus funciones, durante la pandemia?

Respecto a la cuarta pregunta, Atachao, Cuenca y Cardenas (2022), detallan los efectos; los cuales, al iniciarse el procedimiento, y proseguir con la recabación de medios de prueba ante la infracción cometida, en faltas muy graves; este efecto se manifestará de manera preventiva, aplicando in situ en la separación del servidor infractor de sus labores. Además, los propios entrevistados precisan generar un mayor conocimiento de la normatividad especial, y sobre todo, mayor cuidado en el cumplimiento de las funciones inherentes al servidor y funcionarios, emitiendo normas que reduzcan este tipo de infracción a la norma, que estén dentro del marco de sus funciones, logrando así que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficiente y cumpliendo sus deberes de servidores en el marco de la Ley.

En cambio, Saccatoma y Sulca (2022), plantean que la prevención de faltas administrativas durante el estado de emergencia se previene a través de las capacitaciones, talleres respecto a la difusión de las faltas señaladas en el artículo 85 de la Ley Servir Ley 30057; así como hacer de conocimiento lo dispuesto en el artículo 87º de la Ley 30057, como también respecto a los tipos de sanción. No obstante, Agurto, Palomino y Hermoza (2022), señalan que el PAD, no es un tema netamente relacionado a la prevención; sino de consecuencia, pues ante determinada acción negativa o lesiva, existirá una consecuencia, donde claramente todo este conjunto de normas dentro de su contenido envía un mensaje persuasivo para evitar este tipo de sanciones. Por ello este tipo de procesos a nivel disciplinario, genera conciencia de que las sanciones pueden ser graves; los efectos vienen a ser positivos y preventivos, ya que los funcionarios y servidores al ver sanciones impuestas como antecedentes no incurrirán en faltas administrativas.

Por otro lado, sobre la quinta pregunta, Sulca, Atachao, Cárdenas, Cuenca, Chipana Cordero y Agurto (2022), señalan que el derecho de defensa, se vulnera en la fase instructiva, al momento de omitir la debida notificación de los pronunciamientos o diligencias administrativas, que se apliquen en el acto de inicio, el cual, en muchos de los casos, van restringiendo los derechos de las personas. Por ello el Derecho al debido procedimiento administrativo, se vulnera en la fase

instructiva, al no garantizar las garantías procesales, asegurando la validez de los derechos fundamentales que protege al servidor. Por ende, también se observa la vulneración del derecho de defensa, al no tomar en cuenta las pruebas ofrecidas por el servidor infractor. Y por último, se vulnera el debido procedimiento, cuando no se reconoce la conducta imputada, como también cuando no se logra recabar todo el acervo probatorio necesario, para instaurar un proceso, donde muchas veces este tipo de actos no contienen los suficientes elementos de convicción necesaria para su desarrollo.

Sumado a ello también se tiene en cuenta por parte de los participantes que la inadecuada notificación a los infractores; la falta de una correcta tipificación de las presuntas faltas, y no ser específicos en los hechos, materia de imputación; todo lo mencionado genera un estado de indefensión, donde conforme a lo establecido en el inciso 14) del artículo 139° de la Norma Política del Estado, que reconoce derechos constitucionales como el debido proceso, del cual se desprende, el derecho a la defensa, derecho a la contradicción, a contar con un abogado, hasta también reconocerse el principio de imputación necesaria; protegiéndoles y hacen de obligatorio y absoluto su cumplimiento. En ese sentido, Saccatoma (2022), señala en su mayoría de los expedientes con sanción de destitución, suspensión, cuya apelación es elevada al SERVIR, disponen retrotraer, justamente porque comúnmente se vulnera el derecho a la defensa, ya que en la etapa de inicio no se cumple con adjuntar al acto todos los medios probatorios y documentos, restringiendo su derecho. Con respecto al debido procedimiento, en la fase instructiva se omiten las garantías procesales que preservan los derechos fundamentales del investigado.

Por último, respecto a la sexta pregunta, Agurto, Chipana, Cuenca, Cárdenas, Cordero, Atachao y Saccatoma (2022) señalan, que las consecuencias vienen a ser las mismas, pues todo servidor civil dentro del rol que cumple en la administración pública, está enmarcado en un reglamento, documentos de gestión, documento u análogo que procese cuáles son sus funciones, donde el desarrollo del trabajo remoto; de alguna manera ha perjudicado a los trabajadores por falta de documentación, material, medios de comunicación, causando un perjuicio; en razón, que dicha acción correspondería, a la instrucción, a la sanción

administrativa, graduando las circunstancias que lo preceden. Por ello el superior jerárquico pone en conocimiento de la oficina de RR.HH. para así asignar funciones inherentes a su perfil profesional; rotándolo o poner a disposición de RR. HH, siempre teniendo en cuenta las normas Covid 19, pues la sanción ante una falta cometida, puede acarrear la destitución en casos graves o la suspensión de acuerdo a tipo de falta disciplinario; o en algunos casos procede una amonestación escrita, esto en dependencia de la gravedad de sus faltas y el daño causado. La consecuencia administrativa culmina en una sanción que como ya mencionó debe ser evaluado de acuerdo a la gravedad del caso. En ese orden de ideas, Sulca (2022) manifiesta que, cualquier falta administrativa dentro o fuera de la pandemia, ya sea por negligencia en el desempeño de sus funciones u otras faltas administrativas son pasibles de sanción administrativa conforme a la gravedad, por encontramos en estado de emergencia, sería una agravante que debería tenerse en cuenta al momento de la evaluación de la sanción a imponerse por el órgano sancionador.

Del mismo modo, se describe los resultados de las guías de entrevistas respecto al **Objetivo Específico 2:** determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para tal efecto se enunciaron las siguientes interrogantes:

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son las consecuencias de las faltas administrativas, durante la pandemia?

8.- En su opinión, ¿cómo se configura la falta de incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor?

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se puede prevenir las faltas administrativas durante la pandemia?

Respecto a la séptima pregunta, Agurto, Chipana, Cuenca y Cárdenas (2022), dice que la pandemia no ha sido razón para que no existan consecuencias, el curso ha



sido el mismo, que ha tenido que emplearse otros métodos de investigación, adaptarse a las notificaciones electrónicas cuando la mayoría de entidades no tenían presupuesto para contar con casilla electrónica y también la estrategia técnica de los encausados al no consignar un correo electrónico para ser notificados y difícilmente el Courier lo iba a efectuar de acuerdo a lo establecido en la Ley 27444, donde se ha observado que, el Secretario Técnico ha tenido dificultades para recabar elementos de convicción, notificar y programar informes orales en un mundo digitalizado, como también se presentó demora en el inicio del PAD. En esa línea de ideas, Palomino y Hermoza (2022), señalan el trabajo remoto ineficiente, que ha repercutido en el cumplimiento de las metas de las propias instituciones, pero notándose este tipo de procesos administrativos sancionadores, y que también que estas mismas acciones han logrado impactar en la valoración de los propios usuarios dentro de su calidad de atención, afectando su imagen institucional.

Por otro lado, respecto a la octava pregunta, Agurto, Chipana, Cuenca, Cárdenas Palomino y Hermoza, (2022) señalan que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone en afectación de carácter moral o violencia, tales como insultos o injurias, ya la CASACIÓN 2016-2014-LIMA, ha precisado cómo se configura; no solo es afirmar, es también corroborar con pruebas, para fines de la sanción en concordancia a los principios del procedimiento administrativo, establecidos en el título IV del TUO de la Ley 27444, En esa línea de ideas, Atachao, Cordero, Saccatoma, y Sulca, señalan que corresponde suspensión o destitución, se puede considerar como una falta grave o falta muy grave, la sanción a imponerse necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, debemos remitirnos a lo dispuesto en el artículo 87º de la ley 30057 Ley Servir. Dentro del campo del procedimiento administrativo se configura como rompimiento de relaciones laborales; inclusive conlleva al derecho punitivo como desobediencia y resistencia a la autoridad, son conductas que alteran el orden interno rompiendo la armonía entre los trabajadores.

Por último, respecto a la novena pregunta, Chipana, Cuenca, Cárdenas, Cordero y Hermoza (2022), señalan que la prevención está orientada a socializar los deberes y derechos, así como las normas internas, y la debida socialización de manera

grupales, a través de charlas - talleres - capacitaciones, vía video conferencia. Aplicar los principios de flexibilidad laboral e informalismos; previstas en las normas laborales y en la Ley 27444 respectivamente, con el propósito que conozcan las consecuencias de la omisión de sus deberes. En ese orden de ideas, Atachao y Saccatoma (2022), señalan que se debe también capacitar en las labores que se le asigna al personal, tanto de la parte administrativa y asistencial, a fin de evitar la concurrencia de faltas. Por otro lado, Sulca y Palomino (2022), plantean, que debe ejecutar mayor control de los servidores a través de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, realizando informes mensuales de los servidores que se encuentran desarrollando trabajo remoto o mixto, del mismo modo se debe contratar servidores con vocación de servicio, y mejora clima laboral. En definitiva, Agurto (2022), señala lo importante de una entidad es tener una buena relación entre empleador, empleados, jefes y la comunidad, lo primordial es que se debe tener programado capacitaciones sobre ética y función pública, así como temas inherentes al desempeño de las funciones del servidor civil, lo que implicaría menos errores al momento de ejecutar sus funciones.

Luego, se describen los resultados encontrados en los elementos recolección de datos de la **guía de análisis documental**, correspondientes al **Objetivo General**: determinar cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para ello se analizó la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 Artículo 93, que versa sobre el procedimiento administrativo disciplinario, dentro de su Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, señalando que el procedimiento administrativo disciplinario, responde a la necesidad de la entidad de efectivizar el cumplimiento de las normas internas de la entidad, frente a las faltas, el cual se inicia a partir de la denuncia o queja interpuesta contra un servidor o servidores, por incurrir en presuntas faltas, la autoridad del PAD en primera instancia efectúa las investigaciones del caso, previa valoración de las pruebas y documentos, proponiendo una sanción, y donde la autoridad en segunda instancia, emite la sanción correspondiente.

Del mismo modo, se describe los hallazgos descubiertos en los elementos de recolección de datos de las guías de análisis documental, que corresponde al

**Objetivo Específico 1:** determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la Negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para tal efecto se analizó el pronunciamiento de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, recaído en la Resolución N° 001477-2018- SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 16 de agosto de 2018. Del contenido y análisis de la fuente documental se tiene que, mediante la Resolución N° 14-2017-SUNAFIL/ILM/SIAI, se instauró el procedimiento administrativo disciplinario y, a través de la Resolución N° 50-2018-SUNAFIL-OGA-ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad impuso al servidor Marcio Frank Olivera Espiritu la sanción de suspensión por dos (2) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta tipificada en el literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057 (se enfoca la figura jurídica denominada negligencia en el desempeño de las funciones); y, tras infringir los numerales 1 (legalidad), 4, (equidad ) y 11 (probidad) del art. 2° de la Ley N° 28806.

Del hallazgo principal, se tiene que la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declara la nulidad de ambas resoluciones por haberse afectado el debido procedimiento administrativo, donde se puede observar, que el tribunal concibe, y sobre todo que concuerda con el objetivo respecto a la prevención, indica que, de las distintas disposiciones cuya transgresión acusa la Entidad, si bien representan guías de conducta, no establecen de modo concreto funciones que deban desarrollar los servidores. Por lo contrario, su observancia está ligada al respeto de otras normas.

El hallazgo sobre el principio de legalidad descrito en el numeral 1 del artículo 2° de la Ley N° 28806, hace referencia al sometimiento del servidor a lo establecido por la Constitución. Empero, al momento de imputar su contravención, la Entidad no ha precisado cuál es el dispositivo normativo transgredido por el impugnante. Donde se obtiene la relevancia de dicho documento legal, viendo que el tribunal sostiene que para configurar la trasgresión del principio de legalidad, la Entidad debió anteriormente identificar: (i) Cuál es la función que el impugnante debía cumplir, vinculada a su labor (..), (ii) Cuál es la norma que establece la forma en la que se deben presentar los sujetos (...), y, (iii) Cuál es la norma que establece que,

ante la incomparecencia del sujeto inspeccionado, deba efectuarse un requerimiento e imponerse una multa. Ahora en relación al principio de equidad, el tribunal sostiene que la Entidad debió invocar la norma infringida, y en base a tal, determinar si hubo un trato favorable o no por la inobservancia de esa norma.

Se logra concluir, que, dentro de la norma estudiada, existe una inobservancia del principio de tipicidad al momento de imputar la transgresión de las resoluciones analizadas, debido a que la Entidad no subsumió apropiadamente la conducta del servidor en la falta imputada. Lo que implica que se haya dejado en estado de indefensión al servidor impugnante y que se haya transgredido el debido procedimiento administrativo.

Finalmente, se describen los hallazgos en los ítems de recolección de datos de las guías de análisis documental, que corresponde al **Objetivo Específico 2:** determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, para tal efecto se analizó el pronunciamiento de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, recaído en la Resolución N° 000556-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 8 de marzo de 2019.

Del contenido y análisis de la fuente documental se tiene que, mediante la Resolución de Órgano Instructor N° 001-2018-GR-DRE-CAJ-UGEL-CH/I.E. 10420-6/01-PAD, con la que se instaura el procedimiento administrativo disciplinario, y la Resolución de Órgano Sancionador N° 004-2018-GR.CAJ-DRE/UGEL-CH/CP, la Coordinadora de Personal de la Entidad impuso a la servidora Helda Irene Requejo Alarcón, la sanción de suspensión por quince (15) días, sin goce de remuneraciones, esto se da por la comisión de las faltas previstas en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las cuales se encuentran relacionadas a la reiterada resistencia, al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor. De lo expresado en dicha resolución, se logra tener la siguiente apreciación: que la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declara la

nulidad de ambas resoluciones por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

De los hallazgos que se tiene, se encuentra que la servidora fue sancionada por haberse configurado el faltamiento de palabra; pero, de los actuados durante el procedimiento, sólo señalan los hechos registrados en un audio de duración de diez minutos, reconociendo una discusión con la docente de iniciales N.C.D., sin hacer la precisión de cuáles habrían sido las agresiones que configurarían la falta.

Tomando como base las pruebas presentadas, se tiene la precisión que hace el tribunal, en cuanto al personal jerárquico, ya que no es al superior directo del servidor, sino a aquellos servidores que ocupan cargos de mayor jerarquía en comparación al mismo, no encontrándose en una línea jerárquica propiamente ascendente, pudiendo ser, otro escenario, los funcionarios públicos que trabajan en distinta área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera.

Concluyendo, en este proceso, la existencia de una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías, con las cuales se encuentra premunido todo administrado, y que se ha omitido la precisión de cuáles conductas han configurado falta disciplinaria, así como el fundamento de su gravedad. Por cuanto, la Sala evidenció que hubo vulneración al principio de tipicidad y, consecuentemente, del derecho de defensa de la servidora-impugnante, ya que no se le permitió conocer con precisión de sus hechos contrarios a la normativa y a la que habría incurrido.

Por medio de la resolución analizada, puede concebirse y determinarse que los efectos del procedimiento administrativo disciplinario, por el tema del incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros sí permiten evitarse, siempre y cuando, pueda orientarse y conocerse, tanto a los servidores, funcionarios, y las entidades correspondientes, el pleno conocimiento de la normativa interna que establece reglas de conductas apropiadas para el ejercicio laboral; y en su defecto, se debe asegurar el buen desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.

Ahora, corresponde, en esta sección, describir la **discusión de los hallazgos** resultantes de la aplicación de un enfoque de triangulación que se alinea con los hallazgos en las herramientas de recopilación de datos, guías de entrevistas y guía

de análisis de documentos. Resultados contrastantes encontrados en contextos teóricos de investigación y corrientes doctrinarias.

Por un lado, respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevista en relación con el **Objetivo General**, la mayoría de los entrevistados señalaron que para establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, corresponde informar a los trabajadores los derechos y deberes, normativa interna de la institución, normatividad del Covid 19, y evitar ser procesado con efecto de ser sancionado y su vez mitigar actos de infracción por parte de los funcionarios y servidores de la DIRESA, así también, corresponde a la entidad realizar capacitaciones a los servidores respecto a la implementación de la Secretaría Técnica Ley Servir 30057, y evitar futuros procedimientos Administrativos Disciplinarios, lo cual coadyuvara en mejorar el comportamiento adecuado del servidor sobre sus responsabilidades inherentes al cargo, por consiguiente, las faltas administrativas generan ineficiencia del servidor y por ende la organización de la entidad se ve afectada, plasmándose en la deficiencia de emisión de actos de administración interna; ruptura de relaciones humanas, laborales, burocracia de procedimientos, caos y desorden, inclusive la productividad laboral del administrado, disminuye en su rendimiento profesional, logrando también afectar la imagen propiamente de la institución.

Asimismo, en relación con los descubrimientos encontrados en la guía de análisis documental, mediante Ley N° 30057 Ley de Servicio civil, dispone que el procedimiento administrativo disciplinario responde a la necesidad de la entidad de velar por el cumplimiento de sus normas internas frente a la falta cometida por los servidores; debiendo desarrollarse en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y su reglamento, lo cual garantiza el desarrollo de un procedimiento regular.

Ahora bien, respecto a las conclusiones encontradas en los trabajos anteriores o contextos de investigación, el investigador Ruiz (2021) ha definido en su tesis titulada Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Publica en la Dirección Regional de Educación de Ucayali – 2021, plantea como objetivo general cual es la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad

pública en la Dirección Regional Educación de Ucayali, concluyendo, que el procedimiento administrativo disciplinario, es muy importante en la entidad, porque su fin, se enmarca con un fin preventivo, lo cual repercute en la mejora continua y eficiente en el desarrollo de las diligencias de los servidores y se encuentra de acuerdo con su correcta implementación y debida aplicación, en esa misma línea de ideas, Zarina (2019) en su tesis titulada La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción. Plantea como objetivo general que la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos, puede resultar un instrumento útil de lucha contra la corrupción, logrando así concluir que la responsabilidad disciplinaria en el marco del Estado constitucional vigente, se establece como una herramienta más de combate contra la corrupción, no cómo la única, pero sí como un instrumento más.

De la misma manera, con relación a los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Bahamón – Zoraida, (2017) señalan que el derecho disciplinario se ha erigido como rama autónoma e sin dependencia, intentando encontrar regular las interrelaciones del Estado con sus servidores y con los particulares que le colaboran en la consecución de sus objetivos, o sea, dichas funcionalidades se desarrollan dentro del marco de las interacciones de sujeción particular en las cuales las personas poseen unas cargas mejores a las del común de los individuos.

Además, Orihuela, Lourdes (2019), en su doctrina precisa, el método administrativo sancionador nace con el Sistema Nacional Anticorrupción y es un nuevo asunto administrativo que tiene como propósito castigar a los servidores públicos y particulares inmersos con faltas administrativas graves.

Por lo tanto, a partir de hallazgos encontrados en herramientas de recolección de datos, historias de investigación y líneas doctrinales, aclaramos la hipótesis general de que el efecto de la acción disciplinaria administrativa es prevenir infracciones durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, las acciones administrativas disciplinarias responden a la necesidad de la entidad de velar por el cumplimiento de su normativa interna ante los errores de los empleados que la acompañan y deben construirse en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la ley, asegurando el desarrollo de un procedimiento.

Por otro lado, para los hallazgos encontrados en la guía de entrevista relacionados con el **Objetivo Específico 1**, la mayoría de los entrevistados dijo, que para determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, que el PAD, no es un tema de prevención sino de consecuencia, pues ante determinada acción una consecuencia, así también es persuasivo por las sanciones, genera conciencia de que las sanciones puedan ser graves; los efectos viene a ser positivos y preventivos ya que los funcionarios y servidores al ver sanciones impuestas como antecedentes no incurrirán en faltas administrativas. La entidad al iniciar un procedimiento administrativo disciplinario debe ejecutarlo en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente y cumplir con las garantías procesales que aseguran la vigencia de los derechos fundamentales que protege al servidor, conforme se establece en el inciso 14) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

En consecuencia, cualquier falta administrativa dentro o fuera de la pandemia, ya sea por negligencia en el desempeño de sus funciones u otras faltas administrativas, es pasible de sanción administrativa conforme a la gravedad. Únicamente considero que, por encontrarnos en estado de emergencia, actuaría como una agravante que debería tenerse en cuenta al momento de la evaluación de la sanción a imponerse por el órgano sancionador.

Asimismo, por los hallazgos señalados en la Guía de Análisis Documental, se ha analizado la Resolución N° 001477-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 16 de agosto de 2018, en la que se analiza el pronunciamiento de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, precisamente sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, signado en el literal d) del Art. 85° de la Ley N° 30057. En la que se ha encontrado una razón lógica, al comprender el motivo por las que se declara en nulidad las resoluciones que inician el procedimiento administrativo disciplinario y aquella con la que se sanciona y suspende por dos (2) días sin goce de remuneraciones al servidor Marcio Frank Olivera Espiritu, por la comisión de la falta antes indicada. De lo vertido, el hallazgo encontrado, ha permitido conocer que, en virtud a las cuestiones de prevención, una entidad no debería sindicarse transgresiones a un servidor, ni someterlo a un procedimiento administrativo



disciplinario, si antes de ello, no se ha orientado, capacitado ni establecido al servidor, de manera específica, las funciones que debe desarrollar conforme al cargo del servidor. Ya que la observancia está ligada al respeto de las normas con el conocimiento pleno.

Contrastando con el numeral 1 del artículo 2º de la Ley N° 28806, la que hace referencia al sometimiento del servidor a lo establecido por la Constitución. Pero también, la Entidad está en el deber de precisar el dispositivo normativo interno a las que debe respetar el servidor para que no pueda transgredirlo; y no recaer en la negligencia en el desempeño de sus funciones u otras faltas administrativas. Y ya, habiéndose cumplido con la regla general, y teniendo el servidor pleno conocimiento de la normatividad, de la conducta laboral, la entidad deberá iniciar el procedimiento administrativo disciplinario con fundamentaciones y pruebas sólidas; que demuestren la falta incurrida, a fin de corregir la conducta del sancionado en aras de conseguir un buen desempeño en el trabajo, y que sea de conocimiento para que los demás trabajadores, en virtud a tal sanción y a tales conductas negativas, puedan prevenir infracciones durante la epidemia.

Ahora bien, respecto a las conclusiones encontradas en los trabajos anteriores o contextos de investigación, el investigador Mojica (2019) menciona en su tesis titulada Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los miembros de la facultad en el sistema educativo, en la provincia de Coclé (Paraguay), declaran que cada método debe establecerse para ser efectivo, esto garantiza que el inicio legal de la pregunta se deba al trabajo utilizando líderes educativos o modelos de citas, en una encuesta administrativa disciplinaria que supera un problema que significa que el problema y el original logran posiciones de tratar con la Ley. De la misma manera, Cabrera y Quintana (2011), en su libro Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo, señalan que, en el sentido de expansión: fue diseñado a través de un proceso administrativo disciplinario, para la ciudad, condenando por el Estado para garantizar la equidad y la justicia en la protección de los derechos de los empleados civiles, digamos: El proceso administrativo de disciplina es un grupo con los eventos y etapas propuestos para determinar las sanciones disciplinarias del comité cometido por los servidores por los delitos acusados.

De la misma manera, sobre los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Vilela (2020) describe que al platicar de régimen disciplinario, es necesario acudir a la idea de autoridad sancionadora, que también se conoce como, el dominio jurídico que accede sancionar a los administrados cuando éstos laceran establecidos bienes jurídicos-registrados por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de estimular la consideración y observancia del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de transgresiones. Además, Ramírez (2008) nos indica que el principio de responsabilidad pertenece a los estribos que mantiene la diligencia sancionadora del Estado. Y similar que los demás principios que rigen la acción sancionadora de la Gestión Pública, poseen un esmero distinto de lo sucedido en el campo penal, dado los intereses y bienes jurídicos que se sigue proteger.

Por lo tanto, a partir de los hallazgos establecidos, en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias, apoyamos la hipótesis específica 1 donde sugiere que la segregación injusta ocurre debido a las manifestaciones del servidor; en frente a su empleador, recurso de casación por parte del empleador, hecho que se expresa infundado por no observar falta de conducta del trabajador. Existiendo las faltas graves predichas en el artículo 25º del TUO del D.L. N° 728, tales causales deben ser asimiladas de forma particular, donde se consigan valorar la peculiaridad, circunstancias concurrentes y otros factores, tanto humanos como propios. Marcamos que encuentra la configuración de un agravio; si no que se dio en el derecho de dicción crítica hacia la compañía empleadora y una compostura para dar solución a sus reclamos laborales e inclusive que estaban en un problema colectivo materializado en (huelga) indefinida, no coexistiendo ánimo injurioso y humillante que marque su intención directa de lesionar y ofender a la empresa.

Finalmente, respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevista en lo que se refiere al **Objetivo Específico 2**: determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021, la mayoría de entrevistados

señalaron que la pandemia no ha sido razón para que no existan consecuencias, el curso ha sido el mismo, que ha tenido que emplearse otros métodos de investigación, adaptarse a la virtualidad a consecuencia de la pandemia, la oficina de Secretaría Técnica ha tenido dificultades para recabar elementos de convicción, notificar y programar informes orales en un mundo digitalizado, lo generó demora en el inicio del PAD. En caso de incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, que presupone en afectación de carácter moral o violencia, tales como insultos o injurias, ya la CASACIÓN 2016-2014-LIMA, ha precisado cómo se configura; no solo es afirmar, es también corroborar con pruebas, para fines de la sanción en concordancia a los principios del procedimiento administrativo, establecidos en el título IV del TUO de la Ley 27444.

Por otra parte, la prevención está orientada a socializar los deberes y derechos, así como las normas internas, a través de charlas - talleres - capacitaciones, vía video conferencia. Aplicar los principios de flexibilidad laboral e informalismos; previstas en las normas laborales y en la Ley 27444 respectivamente, con el propósito que conozcan las consecuencias de la omisión de sus deberes, mejorar clima laboral, lo importante de una entidad es tener una buena relación entre empleador, empleados, jefes y la comunidad, lo primordial es que se debe tener dentro programado capacitación sobre ética y función pública, así como temas inherentes al desempeño de las funciones del servidor civil, lo que implicaría menos errores al momento de ejecutar sus funciones.

Asimismo, en relación con los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental de la Resolución N° 000556-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, defecha 8 de marzo de 2019, en la que se analiza el pronunciamiento de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, precisamente sobre lo previsto en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, relacionadas a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor. Producto de la aplicación del instrumento metodológico, pudo analizarse y conocerse que, habiéndose iniciado un procedimiento administrativo disciplinario y sancionado a

un servidor por distinta falta incurrida, habrá o existirá nulidad de resoluciones si se vulnera el debido procedimiento.

Del expediente analizado, se tiene que a la servidora Helda Irene Requejo Alarcón se la sancionó y suspendió por quince (15) días sin goce de remuneraciones por la comisión de las faltas previstas en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Servidora sancionada por haberse configurado el faltamiento de palabra, pero, de los actuados durante el procedimiento, sólo se señalaron los hechos registrados en un audio, reconociendo una discusión, sin hacer la precisión de cuáles habrían sido las agresiones que configurarían la falta.

Ya habiendo descrito los resultados en líneas anteriores, se discute y analiza que el tema de incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros sí pueden evitarse en cualquiera entidad, como en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, de quienes los entrevistados son parte; puede prevenirse y evitarse la constitución de faltas administrativas, siempre y cuando, se oriente y capacite, tanto a los servidores, funcionarios y a las entidades correspondientes, el mayor conocimiento de la normativa interna que establecen las reglas de conductas apropiadas para el mejor ejercicio laboral y para el buen desempeño; y, en su defecto, se debe asegurar el buen desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, esto último para no recaer en nulidades como las resoluciones analizadas.

Ahora bien, con respecto a hallazgos encontrados en trabajos previos o contextos de investigación, Taquia y Puertas (2017), plantean que el sistema disciplinario se entiende a través de la asociación de normas y manejo de recursos para investigar la prevención de abusos administrativos y la protección de los derechos de los ciudadanos. Los funcionarios deben contar con elementos de la potestad disciplinaria, entre ellos los elementos de celeridad y razonabilidad, también se exige la adecuación de las órdenes al error cometido y su buen desempeño. De igual forma, Cubas (2018), expresa en su tesis titulada Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú, que fue creado en base al beneficio que simboliza para la comunidad jurídica, y los aportes que hace a la comunidad jurídica. Cuando se ve que la aplicación de sanciones disciplinarias en actuaciones administrativas efectivas recientes, demuestra también que el trabajo del caso estudiado, no fue

atendido de acuerdo con los recursos del proceso administrativo.

De la misma manera, sobre los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Ramírez, Hernández (2019), mencionan que, el derecho disciplinario es una de las vertientes del derecho administrativo que fortalece a la gestión, a los jueces, o a los particulares para obligar sanciones que, en general, salvaguardan el idóneo desenvolvimiento de la entidad (pública o privada), tiene dos propósitos fundamentales, que permanecen estrechamente asociadas, la primera es la de garantizar el cumplimiento de los deberes del cargo y la segunda, la de afirmar el desempeño de los objetivos del Estado y de los inicios de la funcionalidad pública. Del mismo modo, Gómez (2018), nos muestra que el presente sistema administrativo sancionador, es consecuencia de una progresiva proliferación de posiciones represivas, que se han incorporado al ordenamiento jurídico en paralelo a una creación doctrinal y jurisprudencial que fundamentalmente ha buscado determinar sus contornos y parámetros, dentro de su propia normatividad.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias demostramos el supuesto jurídico general: los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho; ello en referencia a las acciones efectuadas por algunos servidores, toda vez aprovechando la coyuntura de la pandemia COVID-19, incurrieron en diversas faltas administrativas transgrediendo la norma jurídica e ignorándola; lo que ha permitido, que el procedimiento administrativo disciplinario, para aplicar sanciones, y estos mismos conlleven a su vez, que los trabajadores cumplan con un buen desempeño laboral, respetando las normatividad vigente prevalente como interna, y previniéndose futuras faltas administrativas.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Que, dentro del ámbito administrativo, la práctica de la sanción representa un alto grado de motivación, ya que restringe e inhabilita a quien vaya contra la normatividad establecida. Es por ello que el procedimiento administrativo disciplinario, trae como efectos la prevención de faltas administrativas, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho; ya que acciones efectuadas por algunos servidores, incurrieron en diversas faltas administrativas transgrediendo la norma jurídica e ignorándola; aprovechando la coyuntura de la pandemia COVID-19, lo que ha permitido, que el procedimiento administrativo disciplinario, aplique sanciones, y conlleven a su vez, que los trabajadores cumplan con un buen desempeño laboral, respetando las normatividad vigente prevalente como interna, y previniéndose futuras faltas administrativas.

**Segunda:** Que, en la coyuntura sanitaria producto del COVID -19, entidades como la Dirección Regional de Salud Ayacucho, han sido afectados en distintos ámbitos y niveles de trabajo. Siendo así, la investigación concluye en que los efectos del procedimiento administrativo disciplinario, durante la pandemia, además de sancionar, también busca prevenir la negligencia en el desempeño de las funciones, a fin de asegurar que los servidores cumplan con el desarrollo de sus actividades diligentemente en beneficio propio y de la institución.

**Tercera:** Se concluye que los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que se siguen por incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros sí pueden evitarse en cualquiera entidad, como en la Dirección Regional de Salud Ayacucho; ya que los efectos y sanciones de éste procedimiento repercute en el mayor y mejor trato entre los servidores dentro de la institución, afectando el normal desarrollo de las actividades laboral y por, ende, mejorar las relaciones interpersonales.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, disponga que todas las entidades gubernamentales; incorporar un sistema de normas basadas, como se encuentran dentro de los Decretos Supremos o Legislativos, para que generen una actividad más preventiva, que logre coadyuvar a mitigar este tipo de acciones negativas o faltas que no ayudan al desarrollo y buena eficacia del personal dentro de sus diferentes áreas, estableciendo así un precedente de una cultura preventiva y de eficiencia para el buen desarrollo institucional.

**Segunda:** Cumplir con aplicar los principios de flexibilidad laboral prevista en las normas laborales y en la Ley 27444 respectivamente, con el propósito que los trabajadores, conozcan las consecuencias de la omisión de sus deberes, mejorar clima laboral, lo importante de una entidad es tener una buena relación entre empleador, empleados, jefes y la comunidad, lo primordial es que se debe tener dentro programado capacitación sobre ética y función pública, así como temas inherentes al desempeño de las funciones del servidor civil, lo que implicaría menos errores al momento de ejecutar sus funciones.

**Tercera:** Recomendar a los servidores y funcionarios de las distintas entidades como la Dirección Regional de Salud Ayacucho, que, a través de normas internas de grado institucional, como sería una resolución administrativa, que la prevención está orientada a socializar los deberes y derechos, así como las normas internas, a través de charlas - talleres - capacitaciones, vía video conferencia. Por ende, puede prevenirse y evitarse la configuración de faltas administrativas, siempre y cuando, se oriente y capacite, a través de talleres, programas o congresos interinstitucionales; a todos los servidores, funcionarios y a las entidades correspondientes, el mayor conocimiento de la normativa interna que establecen las reglas de conductas apropiadas para el mejor ejercicio laboral y para el buen desempeño; y, en su defecto, se debe asegurar el buen desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, esto último para no recaer en nulidades como las resoluciones analizadas.

## REFERENCIAS

- Avendaño, W. R., Linares, M. y Morales, M. E. (2021). VIOLENCIA SIMBÓLICA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. EXPERIENCIA DE DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 12(1), 140-164. <https://doi.org/10.21501/22161201.3392>
- Bahamón, X. P. y Zoraida, Y. (2017). El activismo judicial en el proceso disciplinario. *Iusta*, 1(47), 143-163. <https://doi.org/10.15332/s1900-0448.2017.0047.06>
- Barrera, A. P. y Gamboa, C. O. (2020). La oralidad en los procedimientos administrativos sancionadores: fundamentación y propuestas para su fortalecimiento. *Revista Derecho & Sociedad*(54 (I)), 307-321. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/22422/21651>
- Boyer, J. (2017). EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO: DEL CRIMEN Y CASTIGO HACIA UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD. *Saber Servir: Revista De la Escuela Nacional de Administración Pública*(1), 32-43. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Cabrera, M. A. y Quintana, R. (2011). *DERECHO ADMINISTRATIVO Y DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO*. Ediciones Legales E.I.R.L. [https://issuu.com/edicioneslegales.com.pe/docs/derecho\\_administrativo](https://issuu.com/edicioneslegales.com.pe/docs/derecho_administrativo)
- Calaza, S. (2005). La responsabilidad de los administradores en el ejercicio de sus funciones sociales. *Revista de Derecho*, 12(1), 15-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7814313>
- Camargo, A. M. (2015). EFECTOS DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN. *Revista Científica Investigación Andina*, 15(2), 120-199. <https://doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v15i2.19>
- Caycho, D. M. (2019). *Infracciones administrativas elevadas a la categoría de delito ¿la no rendición de cuentas de viáticos justifica una sanción penal por peculado?: Problemas derivados con la entrega de viáticos*. [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio de PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13282>
- Colmenares, J. A. (2004). El manejo de la prueba en el procedimiento contencioso administrativo venezolano. *Revista de Derecho - Universidad del Norte*(21), 24-66. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2948/2027>



- Cubas, J. F. (2018). *LA JUSTICIA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN EL PERÚ*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo] Repositorio de UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/1796>
- De la Torre, C. (2021). El impacto de la COVID19 en la gestión de personas y las relaciones laborales: ¿Quo vadis? *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*(363), 164-188. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/572411>
- Fayol, H. (2022). *Administration industrielle et générale*. <https://cours-gestion.com/administration-industrielle-generale-fayol/>
- García, M. y Ascencios, K. (2021). Reforma del servicio civil durante la gestión de la pandemia: entrevista a Janeyri Boyer. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*(6), 31–42. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.02>
- Gómez, C. A. (2011). El derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. *Revista Derecho Penal y Criminología*, 32(92), 115–154. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/2963>
- Gómez, R. F. (2018). NECESIDAD-ESENCIALIDAD DE CRITERIOS LEGALES PARA LA DETERMINACION DE UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA. *Revista chilena de derecho*, 45(2), 531-544. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372018000200531>
- Hoyos, J. F. y Devia, H. J. (2015). La revocatoria directa en el derecho disciplinario y su comparación con el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. *Revista Nuevo Derecho*, 11(17), 175-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5549041>
- Jiménez, R. (2011). Los principios de impulso de oficio y verdad material en el procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*(67), 189-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2947>
- Letelier, R. (2017). Garantías penales y sanciones administrativas. *Política Criminal*, 12(24), 622-689. [http://www.politicacriminal.cl/Vol\\_12/n\\_24/Vol12N24A1.pdf](http://www.politicacriminal.cl/Vol_12/n_24/Vol12N24A1.pdf)
- Loo, M. (2017). El significado del procedimiento administrativo. *Revista Derecho del Estado*, 38(2017), 155–175. <https://doi.org/10.18601/01229893.n38.06>
- Mendivil, A. E. (2018). *Las faltas administrativas y su relación con los delitos contra la administración pública*. [Trabajo de Segunda Especialidad en Prevención y Control

de la Corrupción. Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio de PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10139>

Mojica, I. (2019). *Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la provincia de Coclé, durante el período del 2013 al 2017*. [Tesis de Maestría. Universidad de Panamá] Repositorio de UP. <http://up-rid.up.ac.pa/id/eprint/1886>

Mondragón, S. L. (2015). Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca. *Revista Via Inveniendi Et Iudicandi*, 10(1), 153-179.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560258677006>

Mondragón, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100-122. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>

Orihuela, L. M. (2019). EL NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. *Ecos Sociales*, 9(25), 951-960.  
<https://revistas.ujat.mx/index.php/ecosoc/article/view/3662/0>

Ortiz, G. S., Castro, D. M. y Rodríguez, D. S. (2018). *Debido proceso vs actuación administrativa en el derecho sancionatorio en Colombia 2017*. [Monografía de Investigación para optar título de abogada. Universidad Libre de Colombia] Repositorio de UL. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11838>

Paiva, D. (2021). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista De la Escuela Nacional de Administración Pública*(3), 64–88. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>

Peña, T. y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documenta. *Revista de Información, cultura y sociedad*(16), 55-81.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2501044>

Prieto, J. E. (2011). *GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL. Guía práctica para el diagnóstico empresarial*. Ecoe Ediciones.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1084.%20Gesti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20organizacional.pdf>

Ramírez, C. (2010). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN*. Ecoe Ediciones.  
<https://books.google.com.mx/books?id=1MW4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&cad=0#v=onepage&q&f=false>

- Ramírez, C. y Hernández, M. P. (2019). *La administración como objeto de estudio y contexto del fenómeno administrativo*. VLEX. <https://vlex.com.co/vid/administracion-actividad-humana-profesion-705597897>
- Rojas, J. G. (2009). El garantismo en el marco del derecho administrativo sancionado. *Revista El Ágora USB*, 9(2), 373–389. <https://doi.org/10.21500/16578031.417>
- Ruiz, J. J. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] Repositorio de UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74462>
- Sablón, N. y Bermúdez, A. (2020). Guía práctico-metodológica para la investigación estudiantil de pregrado en carreras de ingeniería. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1), 257-431. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000100006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100006&lng=es&tlng=es)
- Scialpi, D. (2002). La violencia laboral en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 7(18), 196-219. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29001803>
- Tagle, G. (2018). *El procedimiento regular en los procesos disciplinarios contra docentes de la UGEL 04, año 2017*. [Tesis para obtener título profesional de Abogada. Universidad César Vallejo] Repositorio de UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35716>
- Taquia, W. J. y Puertas, J. (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca - 2017*. [Tesis para optar título profesional de abogado. Universidad Peruanas de los Andes] Repositorio de UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/667>
- Taylor, F. y Fayol, H. (2018). *PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN*. <https://estuniadmiunipamplona.blogspot.com/2018/05/historia-de-la-administracion-los.html>
- Tirado, J. A. (2021). Notas sobre el acto de inicio del procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica - INAP*(16), 173-189. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10979>

- Trayter, J. M. (2020). La responsabilidad administrativa y penal de los empleados públicos: una visión actual. *Revista de administración pública - Dialnet*(2013), 345-372. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7677179>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2). <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*(3), 89–110. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.06>
- Viloria, N. y Luciani, L. (2015). Objeto de estudio de la administración bajo el pensamiento complejo. *14*(1), 199-220. <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/visiiong/v14n1/art10.pdf>
- Zarina, R. (2019). *La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción*. [Tesis de Maestría, Universidad Austral] Repositorio de UA. <https://rii.austral.edu.ar/handle/123456789/1198>
- Zerpa, Y. B. (2016). Lo cualitativo, sus métodos en las ciencias sociales. *Revista Sapienza Organizacional - Universidad de los Andes*, 3(6), 207-230. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828013/html/index.html>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

**Título: Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.**

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p><b>Problema general:</b> ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previene la negligencia en el desempeño de las funciones durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021?</p> <p>2. ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <p>1. Determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.</p> <p>2. Determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.</p>	<p><b>C1. Procedimientos Administrativo Disciplinario</b></p>	<p>Constituye aquella herramienta procedimental de la administración, mediante el cual, el estado a través de sus diferentes entidades públicas manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas efectuadas por sus servidores y funcionarios públicos en el marco de su trabajo.</p>	SC1.1.Fase Instructiva	Expedientes de investigación preliminar	<p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas.</li> <li>- Análisis de datos.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de entrevistas.</li> <li>- Guía de Análisis de Datos.</li> </ul>
				SC1.2.Fase Sancionadora.	Oficina Secretaria Técnica	
		<p><b>C2. Falta Administrativa</b></p>	<p>Es cuando un servidor transgrede el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen o una vez que en el ejercicio de sus funciones hayan desarrollado una gestión defectuosa.</p>	SC2.1 Negligencia en el desempeño de sus funciones.	Resoluciones Órgano Instructor	
				SC2.2 El Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.	Resoluciones del Tribunal Servir	
					Resoluciones Órgano Sancionador	
					Artículos de investigación	

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021”**

**Entrevistado/a:** .....

**Cargo/profesión/grado académico:** .....

**Institución:** .....

#### Objetivo general

**Establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021**

- 1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen las faltas administrativas durante la pandemia?
- 2.- En su opinión, ¿cómo el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el cumplimiento de los deberes y el buen desempeño del servidor público?
- 3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo las faltas administrativas afectan el orden interno de una entidad?

#### Objetivo específico 1

**Determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.**

- 4.- En su opinión, ¿cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario, como prevención de faltas administrativas durante la pandemia?

5- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se viene vulnerando el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo en la fase instructiva?

6.- En su opinión, ¿cuál es la consecuencia administrativa de un servidor que incurre en la negligencia en el desempeño de sus funciones, durante la pandemia?.

**Objetivo específico 2**

**Determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021**

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son las consecuencias de las faltas administrativas, durante la pandemia?

8.- En su opinión, ¿cómo se configura la falta de incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor?

9.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se puede prevenir la faltas administrativas durante la pandemia?

FIRMA Y SELLO

Ayacucho, 14 de marzo del 2022.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título: “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021”**

**Objetivo General:** Establecer cómo los efectos del procedimiento administrativo disciplinario previenen las faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021

**Autores: Amador Díaz Alarcón y Dany Silvio Gutiérrez Peralta**

**Fecha: 01 de abril de 2022**

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ley del Servicio Civil Ley N° 30057</li><li>- TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</li><li>- Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario</li></ul>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.</p> <p>93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.</p>



	<p>93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.</p> <p>(...)</p>
<p><b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario, responde a la necesidad de la entidad de efectivizar el cumplimiento de las normas internas de la entidad, frente a las faltas, el cual se inicia a partir de la denuncia o queja interpuesta contra un servidor o servidores, por incurrir en presuntas faltas, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia efectúa las investigaciones del caso, previa valoración de las pruebas y demás documentos, y propone una sanción, la autoridad de segunda instancia, emite la sanción correspondiente.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario responde a la necesidad de la entidad de velar por el cumplimiento de sus normas internas frente a la falta cometida por los servidores, debiendo desarrollarse en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y su reglamento, lo cual garantiza el desarrollo de un procedimiento regular.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título: “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021”**

**Objetivo Especifico 1:** determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen la Negligencia en el desempeño de las funciones, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021.

**Autores: Amador Díaz Alarcón y Dany Silvio Gutiérrez Peralta**

**Fecha: 04 de abril de 2022**

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- EXPEDIENTE : 2482-2018-SERVIR/TSC</li><li>- IMPUGNANTE : MARCIO FRANK OLIVERA ESPIRITU</li><li>- ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL</li><li>- RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728</li><li>- MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN DE DOS (2) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES</li></ul>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	<p>Mediante Resolución N° 14-2017-SUNAFIL/ILM/SIAI, del 11 de mayo de 2017, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario al señor MARCIO FRANK OLIVERA ESPIRITU, en adelante el impugnante, y otro servidor, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil 1, tras infringir los numerales 1, 4, y 11 del artículo 2° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.</p> <p>Al respecto, la Entidad precisó que mediante el Memorándum N° 2622-2016SUNAFIL/ILM, del 26 de diciembre de 2016, y el Memorándum N° 180-2017- SUNAFIL/ILM/SIAI, del 19 de enero de 2017, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia de Lima Metropolitana reportó la posible comisión de falta administrativa cometida por el impugnante,</p>

	<p>respecto a la queja que puso en conocimiento el señor J.C.C. por irregularidades efectuadas en las actuaciones de investigación de la Orden de Inspección N° 12678-2016-SUNAFIL/ILM, de la razón social Patronato Parque de las Leyendas. En dicho contexto, el impugnante habría actuado negligentemente, infringiendo los principios ordenadores que rige el sistema de inspección del trabajo en la Orden de Inspección N° 12678-2016SUNAFIL/ILM, cuando su labor les exige el pleno conocimiento de las normas del sistema de inspección del trabajo</p>
<p><b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>Del contenido y análisis de la fuente documental se tiene que, el referido procedimiento administrativo carecía de competencia, y que se vulneró el principio de inmediatez, por ello el impugnante presenta el recurso de apelación; solicitando la nulidad de la Resolución N° 50-2018-SUNAFIL-OGA-ORH. En la Carta Magna el debido proceso está reconocido en el numeral 03 del Art. 139°; en donde el Tribunal Constitucional agrega que el fundamento principal está sustentado en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están meramente vinculados a la Carta Magna.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p>	<p>Del hallazgo principal, se tiene que la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil declara la nulidad de ambas resoluciones por haberse afectado el debido procedimiento administrativo. De lo cual podemos colegir que las entidades públicas están forzosas a respetar el debido procedimiento y las garantías que de él se desglosa. Pues tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho a la defensa; reconocido como tal en el numeral 14 del Art. 139° de la Carta Magna. Se precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, se obliga al momento de iniciarse un procedimiento sancionador que se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para lo cual dicha información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa, detallada de los hechos punibles que se imputan.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título: “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de faltas administrativas durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021”**

**Objetivo específico 2:** determinar cuáles son los efectos del procedimiento administrativo disciplinario que previenen “el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros” de labor, durante la pandemia en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2020-2021

**Autores: Amador Díaz Alarcón y Dany Silvio Gutiérrez Peralta**

**Fecha: 04 de abril de 2022**

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- EXPEDIENTE : 606-2019-SERVIR/TSC</li><li>- IMPUGNANTE : HELDA IRENE REQUEJO ALARCON</li><li>- ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA</li><li>- RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 276</li><li>- MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUSPENSIÓN DE QUINCE (15) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES</li></ul>
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	Relacionas a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor. Producto de la aplicación del instrumento metodológico, pudo analizarse y conocerse que, habiéndose iniciado un procedimiento administrativo disciplinario y habiéndose sancionado a un servidor por distinta falta incurrida, habrá o existirá nulidad de resoluciones si se vulnera el debido procedimiento administrativo.

<p><b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b></p>	<p>Del expediente analizado, se tiene que a la servidora Helda Irene Requejo Alarcón se la sancionó y suspendió por quince (15) días sin goce de remuneraciones por la comisión de las faltas previstas en los literales b) y c) del artículo 85° de la Ley N° 30057. Servidora sancionada por haberse configurado el faltamiento de palabra, pero, de los actuados durante el procedimiento, sólo se señalaron los hechos registrados en un audio, reconociendo una discusión, sin hacer la precisión de cuáles habrían sido las agresiones que configurarían la falta.</p>
<p><b>CONCLUSIÓN</b></p>	<p>El tema de incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros sí pueden evitarse en cualquiera entidad, como en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, de quienes los entrevistados son parte; puede prevenirse y evitarse la constitución de faltas administrativas, siempre y cuando, se oriente y capacite, tanto a los servidores, funcionarios y a las entidades correspondientes, el mayor conocimiento de la normativa interna que establecen las reglas de conductas apropiadas para el mejor ejercicio laboral y para el buen desempeño; y, en su defecto, se debe asegurar el buen desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, esto último para no recaer en nulidades como las resoluciones analizadas.</p>

## ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ~~Marchinarez~~ Ramos, Lidia Lucrecia  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor de Instrumento: ~~Diaz Alarcón~~, Amador y Gutiérrez Peralta, Dany Silvio

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
--

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 14 de marzo de 2022.

*Lidia Marchinarez R*

MG. LIDIA LUCRECIA MARCHINARES RAMOS  
 D.N.I. Nro. 67605847

Tel: 987-107-906

**VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: ~~Paulet Haugon, David Saul~~  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor de Instrumento: **Díaz Alarcón, Amador y Gutiérrez Peralta, Dany Silvio**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
--

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

100 %
-------

Lima, 14 de marzo del 2022.

  
 Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON

DNI N° 43316595 Telf: 966363718

Activar Windo

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Vargas Huaman, Esad**  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autores de Instrumento: **Diaz Alarcón, Amador y Gutiérrez Peralta, Dany Silvio**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI
--

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

90 %
------

Lima, 14 de marzo del 2022.



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 31042328 Tel: 969415453