UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA LEY SERVIR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, 2018 Y 2021.

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

LUIS ALBERTO FACHIN PÉREZ

DENISSE VILLANUEVA TEJADA

Pucallpa - Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 5:00 pm del día jueves 19 de diciembre del año 2024, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Tercer Piso de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se dio inicio a la correspondiente a la sustentación y/o defensa de la tesis denominada "EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS DE LA LEY SERVIR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2018-2021", presentado por los bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **LUIS ALBERTO FACHIN PEREZ Y DENISSE VILLANUEVA TEJADA.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: Dr. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA (Presidente), Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA (Miembro) y Soc. WASHINTONG TARCICIO QUINTANILLA OSORIO (Miembro), designados con Memorando Múltiple Nº 411/2024-UNU/FDyCP/GyT de fecha 16 de diciembre el 2024; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar la exposición, del informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fueron absueltas de forma parcialmente satisfactorio por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres: **LUIS ALBERTO FACHIN PEREZ Y DENISSE VILLANUEVA TEJADA;** fueron APROBADOS POR MAYORIA.

Reiniciando el acto Público se procede a la Juramentación de honor y las felicitaciones por los miembros del Jurado, procediéndose a la lectura de la presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo la 6:00 pm. del mismo día, lo suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA
PRESIDENTE

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

Soc. WASHINTONG TARCICIO QUINTANILLA OSORIO
MIEMBRO

Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADÉMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Jesus Alcibiades Morote Mescua

Presidente

Dr. Joel Oriando Santillan Tuesta

Miembro

Soc. Washington Tarcicio Quintanilla Osorio

Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso

Asesor

Luis Alberto Fachin Perez

Tesista

Denisse Villanueva Tejada

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0082-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA LEY SERVIR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, 2018 Y 2021"

Autor(es)	:	**FACHIN PÉREZ, LUIS ALBERTO**
		VILLANUEVA TEJADA, DENISSE
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Dr. GUIZADO MOSCOSO, EDGAR**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 16/02/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Luis Alberto Fachin Perez

Autor de la tesis titulada : "EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA LEY SERVIR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI, 2018 y 2021."

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO

Facultad: DERECHO Y CS. POLÍTICAS

Escuela Profesional: DERECHO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19 / 12 / 2024

Email: Yachinperez@gmail.com Firma:

Teléfono: 966960854 DNI: 00102600

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Denisse Villanueva Tejada

Autor de la tesis titulada : "El Procedimiento Disciplinario en las Faltas Administrativas en la Ley Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021"

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Edgar Guizado Moscoso

Facultad: Derecho y Cs. Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19 / 12 / 2024

Email: dvillanuevatejada@gmail.com Firma:

Teléfono: 952817256 DNI: 45920131

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, A mi señora e hijos por estar presente y constante con su apoyo.

Luis Alberto

A mi madre, por haber estado siempre presente en mi proceso universitario, en mi preparación, por haberme apoyado económicamente, por sus palabras de aliento para seguir saliendo adelante, y, a mi hijo porque es mi soporte y el motivo para seguir luchando en la vida.

Denisse

AGRADECIMIENTO

Principalmente, a mi madre que me apoyó y estuvo en todo los momentos buenos y malos. Gracias por estar allí y enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. Me has enseñado a ser la persona que soy hoy, con principios, con valores, y sore todo a ser perseverante. Todo esto con una enorme dosis de amor.

A mi señora Dorcas. Por tu paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor. Debo pedirle perdón porque ha sufrido el impacto directo de las consecuencias del esfuerzo realizado. Realmente, ella me ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial.

Luis Alberto

A Dios, por darme siempre la fortaleza que se necesitan para seguir avanzando, por darme sabiduría y la capacidad para con este proyecto.

A mi madre, por estar siempre a mi lado, enseñándome a tomar buenas decisiones y saber confrontarlas.

Denisse

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

INDICE DE TABLAS xi

INDICE DE FIGURAS xii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.1. Descripción del Problema 16

1.2. Formulación del Problema 19

1.2.1. Problema general 19

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. Formulación de objetivos 20

1.3.1. Objetivo general 20

1.3.2. Objetivos específicos 20

1.4. Justificación de la Investigación 20

1.5. Delimitación del estudio 22

1.6. Viabilidad del estudio 23

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 25

2.1. Antecedentes de la investigación 25

2.1.1. Antecedentes internacionales 25

2.1.2. Antecedentes nacionales 34

2.1.3. Antecedentes locales 42

2.2. Bases teóricas 45

2.3. Definición de términos básicos 62

2.4. Formulación de hipótesis.....62
2.4.1. Hipótesis general.....62
2.4.2. Hipótesis específicas.....63
2.5. Variables.....64
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....68
3.1. Diseño de la Investigación.....68
3.2. Población y Muestra.....69
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....70
3.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento.....70
3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información.....70
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES.....72
4.1. Descripción de resultados.....72
4.2. Discusión de resultados.....76
CONCLUSIONES.....79
RECOMENDACIONES.....81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....82
ANEXOS.....89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de etapa impugnativa.....53

Tabla 2 Órganos instructores y sancionadores 53

Tabla 3 Operacionalización de las variables… 66

Tabla 4 Población.....69

Tabla 5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 70

Tabla 6 Estados del proceso administrativo disciplinario según etapas..... 72

Tabla 7 Clases de sanciones aplicadas – I……..73

Tabla 8 Etapas del proceso administrativo disciplinario 2021..... 73

Tabla 9 Clases de sanciones aplicadas – II……..……..73

Tabla 10 ¿En el año 2018 o 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue suspendido por cometer faltas graves……..75

Tabla 11 ¿En el año 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue destituido por cometer falta grave……75

Tabla 12 ¿Cree Ud. que el Procedimiento Disciplinario por falta administrativa según la Ley Servir es efectivo en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?.....75

Tabla 13 ¿Cuál sería su recomendación para que la Ley Servir sea efectivo en la aplicación de faltas administrativas?.....76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estados del proceso administrativo disciplinario según etapas……...72

Figura 2. Clases de sanciones aplicadas - I..... 73

Figura 3. Etapas del proceso administrativo disciplinario 2021 74

Figura 4. Clases de sanciones aplicadas - II..... 74

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021; estableciéndose como variable 1 procedimiento administrativo disciplinario y como Variable 2, faltas administrativas; se formuló como hipótesis que no son efectivos los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021; teniendo como nivel de investigación correlacional, diseño no experimental con una población de 14 expedientes administrativos del 2018 y 54 del año 2021, el secretario técnico, jefe de recursos humanos y titular del pliego de la Dirección Regional de Salud de Ucayali; se usó la técnica de observación para los expedientes y entrevista para los servidores y funcionarios. Llegando a la conclusión que los procesos administrativos disciplinarios son ineficaces según la Ley Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Palabra clave: Funcionario, Servidor público, Proceso disciplinario, Falta grave.

ABSTRACT

The objective of this thesis is to determine the results of the disciplinary administrative procedures established in the Serve Law in the administrative offenses committed by officials and public servants of the Ucayali Regional Health Directorate - 2018 and 2021; establishing disciplinary administrative procedure as variable 1 and administrative offenses as Variable 2; It was formulated as a hypothesis that the results of the disciplinary administrative procedures established in the Serve Law in the administrative offenses committed by officials and public servants of the Ucayali Regional Health Directorate - 1018 and 2021 are not effective; having as a level of correlational research, a non-experimental design with a population of 14 administrative files from 2018 and 54 from 2021, the technical secretary, head of human resources and holder of the document of the Regional Health Directorate of Ucayali; The observation technique was used for the files and interviews for the servers and officials. Reaching the conclusion that the disciplinary administrative processes are ineffective according to the Serve Law in the Regional Health Directorate of Ucayali.

Keyword: Official, Public servant, Disciplinary process, Serious misconduct.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas encontramos trabajadores pertenecientes al régimen público y de régimen privado, en el marco de la modernización del Estado y la modernización de los recursos humanos se dictó la Ley de Servicio Civil Nº 30057 vigente desde setiembre del 2014, mediante la cual el Estado ejerce su potestad sancionadora.

El trabajador público según el "Artículo 1°. - Relación Estado – Empleado. Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación (...)" (Ley Nº 28175), dentro de esta relación laboral, el Estado implementa su ius puniendi.

Paiva (2020). En una relación laboral es necesario establecer un régimen disciplinario sancionador que permite establecer un sistema de control eficiente "frente a las actuaciones de los servidores públicos; contemplando mecanismos que garanticen que el principio de legalidad en la administración, prevalezca, dotando de herramientas disciplinarias para hacer frente a la arbitrariedad y la lesión de los intereses del Estado".

El trabajo, trata de explicar si la ley de modernización de recursos humanos, es eficiente en su aplicación o es ineficiente, debido a que se aprecia, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, es completamente ineficiente, dado que 99% de los procesos terminan en prescripción.

El trabajo, tiene la siguiente estructura: en el Capítulo I, se plantea el problema y en el Capítulo II se desarrolla el marco teórico, en el Capítulo III se establece la metodología aplicada, en el Capítulo IV los resultados y discusiones finalmente V las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Es pertinente partir diferenciando de la vía de procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, establecido en la Ley Nº 30057 a cargo de la Autoridad Nacional de Servicio Civil y el procedimiento administrativo sancionador establecido por la Ley Nº 29622 a cargo de la Contraloría General de la República, de las cuales, se abordó la primera.

El problema concreto es, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, muchos procesos administrativos disciplinarios iniciados contra funcionarios y servidores quedan sin resolver por abandono de los responsables, luego terminan prescrita, práctica que se viene realizando desde años anteriores, de los cuales revisaremos los iniciados del año 2018 y 2021 como muestra de nuestra hipótesis; siendo los motivos notorios el desinterés de los servidores y funcionarios encargados de realizar dicha investigación administrativa.

Los servidores y funcionarios encargados de seguir el proceso administrativo disciplinario no cumplen con su rol según a lo establecido en la Ley de Servir, de tal modo, dicha ley no cumple sus efectos jurídicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debido al abandono de los expedientes administrativos en sus diferentes fases procesales.

Enfoque analítico y crítico

El servicio civil peruano engloba a diferentes regímenes de Decretos Legislativos 276, 728,1057 y Ley Nº 30057, consecuentemente a todas las personas que trabajan para el Estado de entidades de tipo A y de Tipo B, y, no solo eso, los trabajadores en el desempeño de sus funciones están obligados cumplir ciertas conductas en el cumplimiento de su deber, en caso de no cumplir, su conducta puede ser tipificado como faltas administrativas disciplinarias que desencadena en un proceso administrativo que

puede terminar imponiéndose una sanción.

Por todo ello, el Estado con el afán de contar con un servicio civil basado en la meritocracia, con equidad de oportunidades, eficiente y eficiencia, eficacia, con una dirección clara de brindar un servicio de calidad al ciudadano; por tanto, el Estado orientado al neoliberalismo ha creado un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios al Estado y se enmarcan en tres principios fundamentales en que se sustenta la presente Ley que son, la orientación al ciudadano, la eficacia y la meritocracia y que además en esta Ley se establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones compensaciones, régimen disciplinario, entre otros, propios del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene como objetivo final, brindar un servicio de calidad al ciudadano. Esta reforma del servicio civil es aplicable a todos los servidores de los regímenes generales del Decreto Legislativo N° 728 (régimen privado), Decreto Legislativo N° 276 (carrera administrativa), Decreto Legislativo N° 1057 (Contrato Administrativo de Servicios).

En esta línea, el procedimiento disciplinario de la Ley Servir se constituye como una herramienta procedimental de la administración pública, por cuanto a través del cual manifiesta su potestad sancionadora ante las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.

El procedimiento administrativo disciplinario se genera a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, entra en vigencia a partir del 14 de setiembre del 2014.

Según Informe Técnico N° 01135-2017-SERVIR señala en el punto 3.4. que “El Régimen Disciplinario del Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil establece un nuevo modelo de procedimiento, no resultando factible la Conformación de Comités de Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades del sector Púbico a partir de la vigencia de la referida Ley “. Es decir, las comisiones conformadas

por Decreto Legislativo N° 276 conformadas para Procesos Administrativos Disciplinarios, antes del 14 de setiembre del 2014, dejan de tener vigencia con esta nueva Ley del Servicio Civil.

En este mismo informe en el punto 3.5, nos dice que la secretaria técnica constituye el órgano de apoyo a las autoridades del Proceso Administrativo Disciplinario, tanto instructoras como sancionadoras, compuesto por un Secretario Técnico, designado mediante resolución del titular de la entidad.

Según, el Artículo 88 de la Ley Servir señala que las sanciones aplicables por faltas disciplinarias que pueden ser Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por (12) meses, o destitución.

El artículo 91. Señala que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Según el artículo 92 las autoridades que intervienen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario comprenden: el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el tribunal del servicio civil.

Señala el artículo 93, la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, y este comunica al servidor por escrito las presuntas faltas para su descargo respectivo.

En el artículo 94 se señala los plazos de prescripción para el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles que decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad o quien haga sus veces.

Mediante el presente trabajo de investigación se pretende determinar el resultado de la aplicación del procedimiento disciplinario de la ley servir a los servidores

y funcionarios civiles que cometen faltas disciplinarias en la Dirección Regional de Salud Ucayali es efectiva o no, teniendo como unidad de medida el número de denuncias que recepcionó la Secretaria Técnica de la referida dependencia, durante el año 2018 y 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuáles son los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados de conformidad a la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018?
- ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2021?
- ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2018?
- ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2021?
- ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se elevaron al Tribunal SERVIR por faltas administrativas graves cometidas por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2018 y 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer los procesos administrativos disciplinarios que quedaron en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018.
- Establecer los procesos administrativos disciplinarios que quedaron en la fase de instrucción por faltas graves cometidos por los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2021.
- Establecer los procesos administrativos disciplinarios que quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves de los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018.
- Establecer los procesos administrativos disciplinarios que quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves de los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali –2021.
- Establecer los procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al Tribunal SERVIR por faltas administrativas graves de los funcionarios y servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2018 y 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Utilidad teórica

La tesis es de utilidad teórica porque servirá para desarrollar otros estudios y sirvió como antecedente del marco teórico, asimismo, incrementó los

conocimientos técnicos y científicos debido a que hasta la actualidad son escasos los trabajos dedicados al estudio del régimen disciplinario o del proceso disciplinario en el ámbito administrativo del sector público, y, mucho menos, los dedicados específicamente al estudio de un régimen o carrera especial del servicio civil, como es el régimen laboral. Por tanto, la presente tesis tiene vital importancia porque tiene como fin esclarecer las dudas que provoca el actual régimen disciplinario de la eficacia en su aplicación en las faltas administrativas de la Ley Servir.

1.4.2. Utilidad social

La presente investigación tuvo relevancia social, porque como la entidad se ocupa al servicio de salud a la ciudadanía, sus integrantes deben cumplir sus deberes y obligaciones conforme corresponde, sancionando cualquier indisciplina o incumplimiento de esos deberes en forma efectiva, con el fin de cautelar cualquier situación de indisciplina en forma inmediata; por ello, la presente tesis buscó describir los resultados del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021, desarrollando un aspecto teórico y social, con el fin de determinar la eficacia o no en la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir; permitiendo moderar las conductas irregulares y excluyéndola de los factores económicos.

1.4.3. Utilidad práctica

La tesis se orientó a su relevancia práctica, por la necesidad de mejorar el conocimiento sobre los procesos administrativos disciplinarios en una institución muy importante como es la Dirección Regional de Salud de Ucayali, donde se anhela generar un conjunto de conocimientos e información relevante, en la gestión de recursos humanos que desarrolla, con características y particularidades de una institución que brinda un servicio de salud para toda la

colectividad y su aplicación de la ley del servicio civil. Que permite a la problemática extraer un mejor análisis social del ser humano y la solución jurídico que surge como moderador de conductas, dando el razonamiento entre el ser y debe ser del individuo en un marco normativo.

1.4.4. Utilidad metodológica

El estudio tiene su propia metodología que permitió el desarrollo de la tesis, aplicando una metodología adecuada, con un enfoque positivista debido a que se observaron los hechos sociales como las inconductas funcionales o faltas en el desempeño de sus labores y el análisis jurídico de normas vigentes, la misma que se desarrolló mediante un proceso sistemático, ordenado y coherente.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

El estudio se efectuó en la Dirección Regional de Salud de Ucayali - DIRESAU, donde se aplica el procedimiento administrativo sancionador previsto y establecido en la Ley Servir como faltas administrativas; ubicado en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Departamento y Región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

El estudio se realizó en un periodo de veinte cuatro meses que inicia los procesos originados el mes de enero hasta el mes de diciembre del año 2018 y de enero a diciembre del año 2021.

1.5.3. Delimitación Teórica

Se estudió los temas como: el procedimiento administrativo sancionador establecido en la Ley Servir y el tema de faltas administrativas disciplinarias, temáticas que se desarrollaron profundamente en el marco teórico.

Desde la perspectiva de Carrasco (2012), delimitación teórica consiste en organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva, los temas ejes que forman

parte del marco teórico en la que circunscriben las variables del problema de investigación. La presente tesis está enfocada en los expedientes administrativos de los funcionarios y servidores públicos del régimen disciplinario sancionador.

1.6. Viabilidad del Estudio

1.6.1. Viabilidad técnica

La tesis se enmarcó en el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, aprobado mediante Resolución Nº 131-2022-UNU/FDyCP/C.GyT, de fecha 28 de febrero del 2022; por lo que, según la línea de investigación se enmarca en el derecho administrativo.

1.6.2. Ambiental

Debido a su naturaleza de la investigación teórica sobre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas, no genera impacto ambiental negativo relevante en ninguno de los componentes del ecosistema, aire, agua y suelo; debido a que los elementos usados generan mínimo impacto, como tinta, papel y movilidad.

1.6.3. Financiera

La tesis fue auto financiada por los autores, por cuanto tiene un trabajo seguro en la misma institución donde se recabaron los datos de la investigación; razón, por la que, no era necesario buscar financiamiento interno o externo. Además, el monto razonable del costo de la tesis, permite que el estudio ha sido concluido en forma satisfactoria según el cronograma.

1.6.4. Social

El tema tiene relevancia social, porque la función de los servidores públicos y los procedimientos administrativos disciplinarios son de interés general, de tal modo, el desarrollo de la investigación permitirá inducir al cumplimiento de las normas jurídicas vigentes y la responsabilidad de la entidad

de su cumplimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez (2022) en Ecuador investigó la tesis titulada “El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva”. De la Universidad Nacional de Chimborazo Ecuador. El objetivo general fue Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario sobre el principio de imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del servidor público para evitar la vulneración del debido proceso y la tutela efectiva. La investigación tiene un enfoque mixto, con diseño no experimental y de modalidad bibliográfica, el nivel de investigación es propositiva, con un método jurídico doctrinal, analítico, inductivo y descriptivo; la población estuvo conformada por los Servidores Públicos del Área de Educación del Ecuador, que conforman 26 328 servidores, la muestra estuvo conformado por un total de 294 encuestados. Las conclusiones fueron: 1. Las sanciones administrativas disciplinarias, para que sean válidas, deben cumplir con algunos elementos procedimentales, entre ellos la vinculación de la sanción con el hecho irregular o la falta disciplinaria que se cometió, así también la existencia de un procedimiento para ejecutar una sanción, la responsabilidad administrativa que posee el funcionario en una falta disciplinaria. 2. En cada uno de los procesos disciplinarios se deben instaurar diferencias entre la fase instructora y resolutiva dentro de un proceso sancionatorio, es decir que se debe diferenciar y separar a los legitimados del proceso y a las autoridades competentes, esto para garantizar el debido proceso, y el principio de imparcialidad en los actos administrativos emitidos por la Administración Pública. 3. Las normas que se encargan de regular los procesos sancionadores deben estrictamente garantizar

y contener los principios procesales del Derecho Administrativo, como son la instrucción, verdad procesal, informalismo, existencia de un procedimiento que se encuentre escrito y exista la separación orgánica de la fase instructora y sancionadora, puesto que así se garantizará el correcto desempeño del proceso administrativo, sin incurra en la ilegalidad de sus actos administrativos sancionatorios. 4. La existencia de diferentes leyes orgánicas en nuestro ordenamiento jurídico como la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código Orgánico Administrativo, consideras la una como una norma especial y la otra de manera general, respectivamente, por jerarquía normativa, son principales y predominantes sobre otras normas reglamentarias y por lo tanto son aplicables a los procesos sancionatorios, tomadas en cuenta por la caracterización de jerarquía normativa y por el principio de legalidad.

Costa Kosta (2022), en su estudio acerca de “La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana: análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos” de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, menciona que la administración pública tiene por objeto proporcionar bienes y servicios a la población para garantizar los derechos de las personas, por lo que debe actuar conforme a las normas de eficiencia y eficacia, evitando conductas contrarias al buen orden interno, pero es una creación jurídica por la cual las personas que actúan por ella la alimentan para realizar los elementos a que está dirigida. Por tanto, es necesario evitar la conducta de las personas que trabajan a su cargo, y mediante acciones e inacciones contrarias al ordenamiento jurídico, el cual determina los parámetros de su adecuado desarrollo, a fin de proteger tal relación, el sistema disciplinario pretende mantener la debida disciplina y con ella el funcionamiento de la administración, imponiendo sanciones ilegales a los infractores. En este sentido, el principio de tipificación establece los parámetros a partir de los cuales debe estructurarse la conducta importante para conocer la sanción penal del Estado. Sin embargo, este principio surgió del derecho

administrativo, cuyo objeto es determinar los trámites que deben efectuarse para informar a la administración pública, distinguiéndose según el procedimiento aplicable y el medio de influencia fiscal. Conclusión. 1.- Conforme se ha expuesto en el trabajo que precede, la necesidad de una reforma legal resulta imprescindible, toda vez que la técnica legislativa empleada, llega a generar grandes vacíos, dejando lugar a la arbitrariedad dentro de los casos sujetos al procedimiento disciplinario. 02.- La construcción de un tipo administrativo, responde a la existencia del principio de tipicidad, que dentro del procedimiento disciplinario ha sido sobremanera descuidado, lo que ha producido una libre determinación de sanciones arbitrarias, dentro de la administración pública. 03.- La libre consideración de conductas establecidas como infracción, sin la existencia de parámetros de graduación, así como determinación somete a las y los servidores públicos a la libre determinación de la autoridad de turno tales consideraciones, de igual forma permite que conductas que no responden a un aspecto de perjuicio o afectación al servicio público sean consideradas como causales de amonestación, repercutiendo en la discrecionalidad absoluta sobre tal consideración.

Ponce & Macías (2022) en su tesis realizado en Portoviejo – Ecuador, titulado: “El principio de juricidad como garantía del procedimiento administrativo disciplinario”, presentado a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, que llegan a concluir: En la actualidad, las normas constitucionales que han sido aprobados para que Ecuador cuente con una nueva constitución, permiten que las personas puedan tener amparadas sus derechos, dado que la constitución tiene por finalidad someter al poder político por debajo de los derechos constitucionales; lo que en el ámbito de los derechos administrativos implica que se someta a dichas normas para que no desmedren las facultades de los ciudadanos. Como el principio de juricidad se encuentra regulado en las normas constitucionales, la misma implica que cuando se desarrolla un procedimiento disciplinario, no se

debe de vulnerar los derechos de las personas sometidas a ellas.

Sánchez (2021) en Ecuador investigó la tesis titulada “Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos”. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Su objetivo general estudia la aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos. Analiza si esta se lleva a cabo de acuerdo a los parámetros señalados en la Constitución y la ley, ya que existe en su aplicación una cierta discrecionalidad, la misma que en algunos casos despoja al funcionario de su derecho al debido proceso; igualmente, se plantea la hipótesis de que la ley no aplica el principio de tipicidad por los mismos motivos. En lo relativo a los objetivos, esta investigación se ha planteado comprobar si el estado constitucional de derechos ecuatoriano consigue efectivizar el cumplimiento del debido proceso cuando determina sanciones a las empleadas y empleados del sector público. Asimismo, se pretende verificar que el régimen disciplinario no afecta a la estabilidad laboral de las y los funcionarios públicos, y que las sanciones que se establecen en la normativa son impuestas de acuerdo al principio de proporcionalidad. Para llevar a cabo este cometido se realizó una investigación bibliográfica que indagó en la teoría, la doctrina y la ley, para establecer el marco histórico en el que se ha desarrollado el debido proceso como un derecho de los ciudadanos y una obligación de los Estados de derecho. Para estudiar a profundidad el tema expuesto se ha analizado un caso, del que se llega a concluir que su sancionamiento vulneró su derecho al debido proceso debido a la ya mencionada discrecionalidad. Como resultado de esta indagación se encontrado que el derecho disciplinario es un derecho autónomo, aunque toma preceptos y elementos del derecho administrativo y del penal. Se concluye, igualmente, que la discrecionalidad en el establecimiento de las faltas y en la aplicación de las sanciones conspira en contra del debido proceso y, por consiguiente, de los derechos de los servidores públicos.

Manríquez (2021), desarrollo en su investigación acerca del “Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la contraloría general de la república”, Universidad de Chile, efectos en la gestión pública de el Salvador. Examina la jurisprudencia en materia de potestad disciplinaria, y sus aspectos generales y específicos o procesales, presenta los desacuerdos silenciosos en la comunidad administrativa sobre el lugar del poder disciplinario administrativo, proponiendo definir esta área del derecho administrativo y sus conceptos sustantivos, como las faltas disciplinarias y las sanciones disciplinarias y analiza la jurisprudencia. Y mostrando que la ley está estrictamente comprometida con iniciativas administrativas posteriores, asimismo analiza diversos procedimientos administrativos sancionadores y en especial la jurisprudencia supervisora, centrándose en las manifestaciones prácticas del concepto especial de subordinación, que tiene una doble función como piedra angular de esta tutela interna. derecho y en el proceso que se suscite en relación con el cargo. Concluye que El poder del Estado es un todo unitario, dividido en potestades o funciones juridificadas con el fin de hacerlo operativo, ello conducirá a que la ubicación de las potestades disciplinarias en el plano administrativo algunas veces sea doctrinalmente imprecisa, no habiendo así una línea unívoca sobre su ubicación en el plano administrativo como se vio en la primera parte, surgiendo dentro de la pléyade en lo referido, un no menor grupo tendiente a considerar a la potestad disciplinaria como derivada de la potestad sancionadora de la administración, procediendo nosotros a exponer fundadamente su carácter de potestad doméstica, sin la cual no se concibe un buen funcionamiento en el orden interno de esta, mientras que la segunda será más afín con el poder de Policía atribuido a la misma, mediante el cual se busca más bien tutelar el orden público frente a perturbaciones de diversa índole. La consideración de la potestad disciplinaria como un subproducto de la potestad sancionadora dirán algunos autores, será una consecuencia del carácter

expansivo de esta última, aludida incluso como una “hiperinflación”. Sin embargo, las diferencias entre una y otra potestad serán de orden cualitativas más que meramente cuantitativas, por lo cual malamente podrá subsumirse una a la otra, teniendo un origen y ratio incomparables. La potestad disciplinaria, estará referida a aquellos sujetos sometidos a una relación especial de sujeción, con el objeto de proteger el orden interno de la administración mediante la aplicación de medidas disciplinarias, expresión pura de lo que se denominará autoprotección administrativa, cuyo título justificativo en la práctica será únicamente el buen funcionamiento de la administración y no el orden externo.

Mondragón Duarte (2020) de la Universidad Autónoma Latinoamericana Colombia; quien aplicando el método cualitativo realizó su investigación titulada: “El Derecho Administrativo Disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública, en donde señaló que el Derecho Administrativo Disciplinario opera como un mecanismo que busca “enderezar” a un servidor público ante el cometido de una falta administrativa; ello con la finalidad de garantizar el eficaz funcionamiento de las instituciones públicas y como consecuencia garantizar también los servicios que estos brindan a los administrados haciendo un buen uso de su potestad sancionadora. Continuando, en la investigación citada agregó el autor que el Derecho Administrativo disciplinario persigue dos finalidades: una externa y otra interna. De manera externa, consiste en regular la conducta de los servidores públicos con los administrados, ello en razón a que como los servidores públicos tienen una relación con el estado pueden hacer un mal uso de los dispositivos administrativos o jurisdiccionales que brinda el estado para con los administrados, por otro lado la finalidad de manera interna, se centra en el respeto y la responsabilidad que se deben los servidores públicos entre ellos, indistintamente si no se genera un vínculo laboral directo entre ellos o no, lo que quiere decir que estos servidores públicos podrían ser de diferentes entidades laborales o de la misma, pero que siempre debe existir respeto entre ellos. Por

lo que, podemos observar que en Colombia en tema de administrativo disciplinario busca el mismo fin, disciplinar a los servidores públicos a fin de brindar un mejor servicio a los administrados. Concluye que el interés del derecho disciplinario frente a la función pública, se centra en conductas manifiestamente irregulares que han sido desplegadas por un servidor público o un particular que ejerce función pública; pues su espectro de aplicación opera a partir del momento en que se incumple un deber funcional, materializado en una ilicitud proveniente de la vulneración del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, deberes, prohibiciones y conflictos de intereses por acción, omisión o extralimitación en la realización de sus labores.

Balaguer & Villagra (2020). “Análisis jurisprudencial sobre el principio de proporcionalidad en el Derecho Administrativo Sancionador”. Esta investigación hemos podido constatar la importancia del principio de proporcionalidad en la potestad sancionadora de la Administración del Estado de la Universidad de Chile, pues tiene por finalidad establecer un equilibrio entre la sanción que como castigo se aplica al administrado infractor, respetando en el ámbito punitivo, sus derechos fundamentales. En este sentido, resulta necesario delimitar la discrecionalidad de la Administración del Estado al momento de establecer una sanción, para brindar protección al administrado que ha cometido o pueda eventualmente cometer una infracción, de ser castigado en relación a la exigencia de una justicia retributiva acorde con el fin legítimo de la ley que establece la potestad sancionadora de la Administración, la cual no por pretender generar un efecto disuasivo puede vulnerar la proporcionalidad exigida. De esta manera, el Tribunal Constitucional ha hecho especial énfasis en la importancia del principio de proporcionalidad para cumplir con la protección de derechos fundamentales establecidos en la Constitución, los cuales principalmente son la materialización de la igualdad ante la ley (Artículo 19 N°2 CPR) y el derecho a un justo y racional procedimiento (Artículo 19 N°3 CPR), empleando en su

argumentación las exigencias necesarias para otorgar a los infractores la debida protección a sus derechos. En resumen, la Corte Suprema ha decidido que la norma jurídica, ya no en un aspecto sancionatorio propiamente tal, que invocaba la Municipalidad en cuestión, debía ceder ante una norma de rango constitucional, y en específico, ante un principio básico del derecho como lo es la protección a la integridad física de las personas. Se establece entonces, que nuevamente el Máximo Tribunal hace un análisis también respecto de los bienes jurídicos protegidos por las normas en conflicto, ponderando en este caso, en el cual concordamos con su decisión, que la integridad y seguridad de la vida humana.

Lindor (2020) “Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum”. (Artículo científico). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México. Fue una investigación tipo básico, de diseño descriptivo simple, donde la población y muestra fue dada por 20 unidades analizadas compuestas por años. La técnica que se utilizó fue el análisis documental con su instrumento la guía de análisis. El estudio concluyó que para poder ocupar un cargo público este debe ser por méritos propios, sin tener que utilizar amigos para poder ocupar un puesto en la administración pública, pudiendo así comprometerse con la institución realizando un servicio eficiente a la ciudadanía generando confianza. Las instituciones públicas son las que más problemas tienen con la credibilidad al momento de brindar un servicio, debido a que ha sido expuesta en los medios de comunicación y las mismas experiencias vividas por la ciudadanía. Ante ello, el gobierno a cargo del manejo del país no lo toma importancia a menos que se vean afectados directamente para que puedan tapar las deficiencias administrativas causas por las contrataciones directas que producen, sin importar la afectación económica que esto generaría a una institución más que afectación económica se vería afectado la ética ante la ciudadanía, dando así la razón que los Gobiernos solo ingresan

a pagar favores políticos.

Gutiérrez (2019) en su tesis titulado “El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias” de la Universidad Internacional Sek Ecuador (Quito - Ecuador), su objetivo general fue analizar las diferentes sanciones disciplinarias y procesos administrativos disciplinarios a los cuales se encuentran sometidos los servidores públicos pertenecientes a la Función Ejecutiva del Estado. Se concluyó que las sanciones administrativas disciplinarias, para su validez deben poseer elementos procedimentales como son la vinculación de la sanción con el hecho irregular o falta disciplinaria, existencia de un procedimiento para la ejecución de una sanción y en especial la responsabilidad administrativa del funcionario involucrado en la falta disciplinaria.

Rosas (2019) en su tesis “Autonomía del Derecho Sancionador Municipal” de la Universidad Autónoma del estado de Morelos (Cuernavaca - México), su objetivo general fue identificar ciertos principios rectores para el derecho sancionador municipal, que garanticen la tutela más amplia a los derechos fundamentales de las personas y al mismo tiempo señalar cuál sería el grado o intensidad con el que se aplicarían en esta rama del derecho. Se concluyó que nuestra rama del derecho propuesta como autónoma, encuentra su fundamento en nuestra Constitución y que como se señaló en los primeros apartados encuentra diferencias claras, de las otras facultades sancionadoras de la administración pública que se tuvo oportunidad de abordar, en esa idea es prudente recordar también que en nuestra postura el derecho sancionador municipal es más una manifestación de la facultad sancionadora de la administración pública que del ius puniendi del Estado ello por que como se dijo, si fuese una manifestación propia de ese ius puniendi, el derecho sancionador municipal debería alimentarse de los principios propios de ese derecho público estatal en su aspecto original, cuestión que no es así y que la misma Suprema

Corte de Justicia de la Nación lo ha reiterado, luego entonces y como se ha establecido el Derecho sancionador municipal, es una rama más del derecho, constitucionalmente autónoma y que necesita de ser robustecida con sus propios principios, que si bien deben ser construidos bajo las ideas de los principios inspiradores del orden penal, dichos postulados axiológicos deben o bien ser modulados o ser aplicados con ciertos matices que contemplen las características propias de la materia sancionadora municipal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Carhuamaca Claudio (2021), quien en su investigación para obtener el grado de maestro en Gestión Pública realizó la tesis que lleva por título: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional Agrario de Huánuco, Año 2021”; de la Universidad Cesar Vallejo, En tal sentido se puede advertir plenamente que las faltas, guardan correlación con los procedimientos administrativos disciplinarios; pues en efecto, para ser aplicadas los procedimientos disciplinarios bajo la potestad que tienen toda entidad, previamente debe configurarse o consumarse una falta de carácter disciplinario, la misma que debe estar tipificado dentro de un régimen, como es en nuestro caso, el Régimen disciplinario del Servicio Civil; ya que de considerar o castigar con una falta que no se encuentre señalado o tipificado dentro del régimen que lo regula, pues este acto o sanción simplemente seria nulo, ya que no reviste de la formalidad para poder sancionar o ejercer la facultad sancionadora la entidad administrativa. En esta investigación el autor realizó una investigación cuantitativa, centrando una de sus variables en las funciones de la Secretaría Técnica de los PAD, en sí estas cumplen su rol asignado tal como realizar la precalificación, apoyar a los Órganos Instructores y Sancionadores, documentar todo el expediente, entre otras funciones encomendadas, además las Secretarías Técnicas deben de velar por que las comisiones de las faltas administrativas no prescriban y que

estas queden impunes y no se pueda procesar al servidor o servidores que cometieron dicha falta, esto ya que la impunidad de los casos administrativos disciplinarios generaría discordancia entre los propios compañeros de trabajo, dando a entender a los demás de que la comisión de una falta administrativa no es merecedora de una sanción, asimismo señala que las Secretarías Técnicas se vienen implementándose de manera gradual existiendo algunas deficiencias como los pocos recursos que logísticos destinados a esta oficina limitando así desempeñar correctamente sus funciones. Por último, concluye que la Secretaría Técnica es un ente primordial para poder llevar a cabo un PAD contra algún servidor de la entidad que cometa alguna falta administrativa, recomendando al área de Recursos Humanos de la entidad en la que basó su investigación una mejor implementación de recursos necesarios a esta oficina pues esta oficina tiene un rol fundamental.

Facundo (2021). “El principio de responsabilidad en el derecho administrativo sancionador”, tesis doctoral de la Universidad de San Martin de Porres, ha tenido por objetivo, Proponer una nueva línea de pensamiento jurídico, que incorpore el principio de responsabilidad en el derecho administrativo sancionador, a fin de que permita romper el paradigma de la proscripción de la responsabilidad objetiva en el derecho administrativo sancionador, investigación de tipo Básica., Analítica, Exploratoria, Método histórico por un lado al analizar la evaluación y desarrollo de los sistemas de responsabilidad en el derecho administrativo sancionador, y la trayectoria de como se ha venido aplicando la responsabilidad objetiva en dicho campo; asimismo a fin de establecer criterios para determinar la aplicación de responsabilidad subjetiva u objetiva se va utilizar el método lógico inductivo, para analizar las particularidades por cada tipo de infracción. Respecto al Diseño de la Investigación, se utiliza uno de tipo prospectivo, pues al proponerse una nueva línea de pensamiento es considerara una proyección futura a de la misma.

Complementariamente, la investigación se ha utilizado el método analítico, exegético y comparativo. Concluye que: 1. La responsabilidad subjetiva tendría como prisma filosófico la teoría de justicia conmutativa (voluntad como elemento legitimidador de responsabilidad y sanción) mientras que la responsabilidad objetiva tendría como prisma filosófico la teoría de justicia distributiva. 2. El principio de culpabilidad, y por ende el sub principio de responsabilidad subjetiva, ya sea por su naturaleza de derecho fundamental o constitucional no tendría carácter absoluto, por lo que no existiría una prohibición absoluta de la responsabilidad objetiva en el derecho administrativo sancionador. 3. El sub principio responsabilidad subjetiva, si fuera considerado como "regla" es factible de introducir excepciones, por lo que sería válido bajo la teoría general de derecho de derecho aplicar excepcionalmente la responsabilidad objetiva en el derecho administrativo sancionador. 4. El sub principio responsabilidad subjetiva, si fuera considerado como "principio" puede entra en colisión con otros principios materiales, por lo que mediante ponderación seria valido bajo la teoría general del derecho aplicar excepcionalmente la responsabilidad objetiva en el derecho administrativo sancionador.

Espinoza (2020), en el estudio denominado "Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020", con el fin de obtener el grado académico de maestra en gobierno y gestión pública, dentro de la Universidad de San Martin de Porres, señala las siguientes conclusiones: Dentro de los procedimientos de carácter netamente administrativo, así como disciplinario, que es usado por los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos, está directamente relacionado a las causales por las que se declara la nulidad de las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción, así como las que se declara como Fundado los Recursos de Apelación, en las Resoluciones

emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, como segunda instancia administrativa. Los recursos de apelación con los que se impugnan las sanciones impuestas en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, según el 25% de los secretarios técnicos encuestados, son entre muy eficientes y eficientes; y según el 75% de los secretarios técnicos encuestados no son eficientes, sin embargo, de acuerdo a la evaluación de la muestra de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, es lo contrario. La capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrolla de manera ineficiente para el 38% de los encuestados. Asimismo, para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en Procedimientos Administrativos es Ineficiente. Resultados significativos que muestran el por qué el Tribunal del Servicio Civil resuelve en su mayoría a favor de los servidores civiles y no a favor de las Entidades Públicas. Dentro de los procedimientos de carácter netamente administrativo, así como disciplinario, que es usado por los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los secretarios técnicos incide en los Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario, precisadas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. Para el 47,8% de los secretarios técnicos encuestados, a los servidores civiles no se les capacita en temas referentes a los principios del procedimiento administrativo. Para el 39,1% de los secretarios técnicos, a veces se respetan los principios administrativos. Por otro lado, para el 37% de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que resuelven sobre los Recursos de Apelación contra la Resoluciones de Inicio y/o de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se declara la vulneración de algún principio administrativo; sin embargo de la evaluación de la muestra en los casos que se declaran la Nulidad de las Resoluciones de inicio o de sanción o ambas, el 92% han sido declaradas como tal por la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo y en los casos donde se declaró Fundado el Recurso de Apelación fue 77% por

la vulneración del mismo principio. Resoluciones de Inicio y/o de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Alzamora (2020) en su tesis “Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura”, para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo Piura, donde concluye lo siguiente: Dentro de lo obtenido en la investigación, se tuvo que los resultados que versan netamente sobre el procedimiento vinculado a lo administrativo, así como a lo disciplinario dentro de la entidad en cuestión, requiere ser simplificado, ya que, la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan al procedimiento administrativo disciplinario en un 55%, tal como se corrobora con el porcentaje en cada una de sus dimensiones: 55% en Razonabilidad, 50% en Participación del investigado, 65% en Presunción de licitud y 55% en Debido proceso”. Cuando estamos frente al derecho de defensa, se obtuvo que, al ser poco aplicado por la entidad, este debe ser incrementado por la Municipalidad Provincial de Piura, puesto que la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan a dicho derecho de defensa en un 50%, tal como se corrobora en cada una de sus dimensiones: 45% en Respeto de los plazos, 30% en Presentación de pruebas, 50% en Acceso al expediente y 60% en Motivación.

Lira (2020) dentro de la investigación que lleva por título “Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque”, con la finalidad de la obtención del Grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo Chiclayo; el cual aborda lo siguiente: Aquellos profesionales trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Circulación Terrestre de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Gobierno Regional de Lambayeque, tienen poco conocimiento de la gestión administrativa en sus diferentes etapas del proceso administrativo, ya que en promedio son un 43%,

motivo por el cual se plantea capacitaciones y talleres relacionados con los procedimientos a los servidores y de esta manera tener un servicio eficiente, dicha capacitación estará a cargo del área de recursos humanos. Se aborda a la conclusión de que dicha entidad carece de personal calificado, asimismo la falta de logística necesaria para realizar los debidos procesos; por lo que se plantea la contratación de profesionales y capacitaciones constante del Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

Florián (2020) Que lleva por título “El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil”, de la Universidad Nacional de Trujillo, quien señaló que “La potestad sancionadora es un Derecho que tiene toda entidad pública y por ende pertenece a una característica permanente de esta, es decir, el Estado tiene el poder para castigar a sus colaboradores en base al Poder Disciplinario que tiene, en ese sentido, el Estado se ha visto en la obligación de tener que regular un Procedimiento célere que permita al Estado ejercer su Ius Puniendi a los efectos de corregir el desempeño de los servidores.”. En esta investigación el autor argumenta y explica como la afectación del derecho del debido proceso trae como consecuencia la nulidad del mismo, esto lo realiza detallando como se debe llevar a cabo cada una de sus partes desde la llegada de la denuncia, o desde que inicia de oficio las investigaciones la Secretaría Técnica, hasta que se notifica la Resolución de Sanción, asimismo en la investigación citada nos brinda un caso a analizar del por qué el Tribunal del Servicio Civil en una apelación realizada por un servidor procesado terminan resultando “IMPROCEDENTE”, recalcándonos más aún la importancia de respetar los procedimientos coadyuvando a entender mejor la correcta aplicación de un proceso administrativo disciplinario con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Concluye que: 1. Si un Procedimiento Administrativo Disciplinario recae en varias oportunidades en una causal de nulidad atribuible a las autoridades, se debe

efectuar el Deslinde de Responsabilidad y el supuesto infractor podrá solicitar una queja para la resolución inmediata de su caso, pues se está afectando las garantías del derecho al debido proceso como como la expedición de fallo en un plazo razonable, presunción de inocencia, derecho a la defensa. 2. La potestad administrativa disciplinaria que tiene el Estado no puede traducirse en un abuso a los derechos del supuesto infractor, pues en base a las garantías del derecho al debido proceso, la Administración Pública no puede traspasar la esfera jurídica del supuesto infractor, siendo así, la administración no puede ni debe abusar de la figura de la nulidad.

Ayosa (2019) en su tesis "Régimen Disciplinario en la Ley del Servicio Civil y la Vulneración al Debido Proceso de Los Servidores Públicos", de la Universidad Nacional de Piura (Piura - Perú), su objetivo general fue determinar si, el régimen disciplinario en la Ley de Servicio Civil vulnera el derecho del debido proceso de los servidores públicos. Se concluyó que el objetivo fue logrado, llegando a constatar que, el régimen disciplinario en la Ley del Servicio Civil, vulnera el debido proceso de los servidores públicos en tanto con la participación de secretaria técnica en todas las etapas no garantiza la imparcialidad y objetividad del procedimiento, ya que, según el artículo 92° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora. Además de que, el artículo 94° del Reglamento de dicha norma dispone que las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores, en otras palabras luego de precalificar la falta y por tanto establecer un criterio respecto al caso particular y recomendar la apertura del procedimiento administrativo disciplinario y sanción que corresponda, el secretario técnico pasa a apoyar al órgano instructor lo que

evidencia una falta de imparcialidad en tanto el primero, ya estableció un criterio respecto a los hechos con contenido disciplinario, siendo que lo ideal sería que no tenga participación alguna en la posterior tramitación del procedimiento.

Machaca (2019) en su tesis “El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017” de la Universidad Privada de Tacna (Tacna - Perú), su objetivo general fue determinar la medida en que el proceso administrativo disciplinario, vulneró los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016-2017. Se concluyó que el proceso administrativo disciplinario vulneró en una medida casi significativa los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016 y 2017. La mayoría de los procesos administrativos disciplinarios, en los casos seguidos a los docentes investigados durante los años 2016-2017, fueron inadecuados. De 13 expedientes analizados, en 11 casos (84.6%) fueron calificados como inadecuados, debido a que no se cumplieron con las acciones básicas que establece la RVM N° 091-2015-MINEDU y las demás normas vigentes.

Noemi (2019) en su tesis “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019” de la Universidad Cesar Vallejo (San Martin - Perú), su objetivo general fue determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Se concluyó que el grado de correlación positiva considerable entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja, 2019 obtenido fue de 0.854 con un nivel de significancia fue 0.000, el cual fue inferior a 0.005, por cuanto se ha procedido a aceptar la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación, en donde se afirma sobre la existencia de una relación significativa entre las variables, en donde el coeficiente determinante señala que

el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73%, por los procesos administrativos disciplinarios y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.

2.1.3. Antecedentes locales

Colunche & Cerrón (2022) El trabajo de investigación en la Universidad Nacional de Ucayali, se centró principalmente en obtener “El Debido Proceso y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo año 2020”. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema, ¿Cuál es la relación entre el Debido Proceso y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?, teniendo como objeto Determinar la relación existente entre las Garantías Constitucionales Efectivas y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020 planteándose como hipótesis que Existe alguna relación directa entre el Debido Proceso y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020, de manera que pueda generar un impacto positivo, ya que lo más importante es que se logre respetar las etapas y la aplicación práctica del debido proceso en aquellos procedimientos administrativos disciplinarios, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión el Debido Proceso se relaciona positivamente con el Procedimiento

Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo concluye que: 1. determinó que existente una relación positiva alta entre las Garantías Constitucionales Efectivas y el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo 2020, esto quiere decir que todos los administrados siempre se encuentran protegidos por el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, de tal manera que en cualquier momento del procedimiento administrativo, estos puedan accionar si creen que sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución se encuentren vulnerados. 2. existente una relación positiva alta entre el respeto a los Derechos Procesales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo 2020, aquí podemos decir que los administrados cuentan con una información clara y precisa del procedimiento que deben seguir cuando estos se encuentren inmersos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, de tal manera que éste se desarrolle en igualdad de armas y se cumpla con el debido proceso.

García Mancisidor (2020) en su tesis “La Ley 30057: sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha” de la Universidad Nacional de Ucayali (Ucayali - Perú), su objetivo general fue Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Se concluyó que existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47.1% manifestó estar en Acuerdo, 45.9% en Regular acuerdo y 6.9% en Desacuerdo; así también en la percepción de los abogados litigantes, ya que, 91.7% de la muestra de abogados manifestó estar en Acuerdo, 5.7% en Regular acuerdo y 2.7% en Desacuerdo.

Nateros, Pacaya, & Huancaya (2020) la investigación, “Omisión de Responsabilidad Funcional dministrativa de funcionarios coactivos y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de coronel portillo periodos 2018-2019” se centró principalmente en determinar cuál fue el nivel de efectividad de procedimientos administrativos disciplinarios frente a la Omisión de funciones de los funcionarios coactivos en la MPCP periodos 2018 y 2019. Universidad Nacional de Ucayali. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema: ¿En qué medida la omisión de funciones de los funcionarios coactivos, dieron lugar a procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo periodos 2018-2019?, planteándose como hipótesis. El nivel de Efectividad de Procedimientos Administrativos Disciplinarios frente a la omisión de funciones de los funcionarios coactivos en la MPCP periodos 2018 y 2019, son muy bajos, por tanto, afectó significativamente los procedimientos de ejecución coactiva, de manera que los funcionarios públicos den cumplimiento a los procedimientos administrativos, puesto a que se disminuya gradualmente las faltas cometidos en la administración pública, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que el nivel de efectividad de procedimientos administrativos disciplinarios frente a la omisión de funciones de los funcionarios coactivos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo periodos 2018 y 2019, son muy

bajos, por tanto, afectó significativamente los procedimientos de ejecución coactiva.

Lavado Rodríguez (2020) en su tesis “Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima, 2019” de la Universidad Privada de Pucallpa (Ucayali - Perú), su objetivo general fue analizar de qué manera el principio de tipicidad administrativa se relaciona con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019. Se concluyó que el objetivo general se acepta después del análisis y obtener los resultados podemos decir que existe una relación positiva entre la variable Principio de tipicidad administrativa y la variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019, teniendo presente un nivel de confianza del 95%, mediante la prueba de Rho de Spearman, se encontró una correlación de 0,720; lo que significa que se tiene un 72% de relación positiva entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases-epistemológicas, definiciones etimológicas, parte histórica

- **Proceso administrativo disciplinario**

✓ **Bases epistemológicas**

Calderon & Aguila (2010). Las faltas y sanciones administrativas, se rigen por el principio de legalidad, principio del debido procedimiento, principio de razonabilidad, principio de imparcialidad; de tal modo, que ninguna autoridad puede crear sanciones o procedimientos vulnerado el debido proceso; por lo que epistemológicamente la tesis tiene como base el positivismo jurídico, porque según este enfoque “el derecho es considerado, una técnica social para obtener una conducta socialmente deseable, un medio”.

Kelsen (s.f.). “El positivismo jurídico se entiende aquella teoría que únicamente concibe como “derecho” al derecho positivo, por lo que no concede validez alguna a ningún otro orden social”.

- ✓ **Definición etimológica**

Proceso. El proceso es una palabra que “proviene del latín *processus*, que significa avance, marcha, progreso, desarrollo”. Administrativo. “La palabra "administrativo" viene del latín administrativus y significa "relativo a jefatura". Sus componentes léxicos son: el prefijo ad- (hacia), minister (sirviente), más el sufijo - ivo (relación pasiva o activa). Ambas palabras significan el desarrollo o marcha de un proceso administrativo, y contar con los sirvientes públicos.

- ✓ **Antecedente histórico del procedimiento administrativo**

En el año de 1967 durante el Gobierno Belaunde Terry aparece por vez primera el proceso contencioso administrativo mediante Decreto Supremo N° 006-SC – Reglamento de Procedimientos Administrativos que tuvo vigencia durante largo tiempo.

En 1992 se emite la Ley N° 26111, Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos que modificaba al anterior, a solo dos años; es decir, el año1994 se aprueba el TUO de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos mediante Decreto Supremo 02-94-JUS.

En 1989 se publica la Ley N° 25035, Ley de Simplificación Administrativa, que aprueba los principios de presunción de veracidad, eliminación de exigencia y formalidades costosas, entre otras; el mismo año, en 1989, se aprueba el Reglamento de la Ley de Simplificación Administrativa, mediante Decreto Supremo N° 07-89-PCM.

El 12/11/1991 se publicó el Decreto Legislativa N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada (surge el silencio administrativo positivo y negativos; copias simples; el costo real, TUPA) y su Reglamento del D.L N° 757

– Decreto Supremo 094-92-PCM publicado 02/01/1993.

El 11/04/2001, publicada la Ley N° 27444, entra en vigencia desde 11 de octubre del 2001-– luego se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo- mediante Decreto Supremo Nº 013-2008-JUS, la misma que fue modificada, mediante D.S. Nº 006-2017-JUS y D.S Nº 004-2019-JUS.

✓ **Antecedente histórico del servicio civil**

El 26 de diciembre de 1938, durante el gobierno de Óscar R. Benavides, se promulgó la Ley 8801, creando la Dirección General de Escalafón Civil y Listas Pasivas, como dependencia del Ministerio de Hacienda concluyendo un hito importante en el proceso de organización técnica del Sistema de Personal Civil en el Perú.

Posteriormente, el año de 1944 se promulga la Ley 9144, donde se dispone que la mencionada Dirección General de Escalafón Civil pase al Ministerio de Justicia y Culto.

En 1947, al aprobarse el Presupuesto General de la República, se cambia de nombre por el de “Dirección General del Servicio Civil y Pensiones”.

El 29 de mayo de 1950, se promulga la Ley 11377, conocida con el nombre de “Estatuto y Escalafón del Servicio Civil” y se reglamenta a través del Decreto Supremo N° 522 del 26 de julio del mismo año, en donde se declara expresamente que la Dirección General del Servicio Civil y Pensiones es el Organismo Técnico Administrativo encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con los derechos y obligaciones de los empleados públicos y de las pensiones por cesantía, jubilación y montepío y atender en primera instancia los problemas que se presenten con jurisdicción nacional.

La mencionada Ley, tuvo más de tres décadas de vigencia hasta la dación del Decreto Legislativo N° 276, donde se aprueba la actual Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que rige hasta

la fecha, para los trabajadores de la administración pública.

Al promulgarse la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública, por Decreto Ley 20316 de 11 de diciembre de 1973, se unifican las tareas encomendadas a diversos órganos sobre la administración de personal de la Administración Pública.

El mencionado Decreto Ley establece que este importante Organismo Público Descentralizado, es directamente dependiente de la Oficina del primer ministro.

Con tal objeto se le incorpora la Escuela Superior de administración Pública (ESAP), creada por Decreto Ley N° 17279 del 10 de diciembre de 1968 y que había sucedido al Instituto Peruano de Administración Pública (IPAP), creado en agosto de 1958.

En la Constitución Política de 1979, se dispuso que el INAP (Instituto Nacional de Administración Pública) sea el órgano encargado de formular un anteproyecto sobre Bases de la Carrera Administrativa y sus Remuneraciones.

A mediados de 1983 el Ministerio de Justicia constituyó una Comisión Especial presidida por el Dr. Pedro Patrón Faura, para que formulase también un anteproyecto de ley sobre la materia “atendiendo a los conceptos sustanciales, ya previstos en la Ley 11377, en su Reglamento y en las normas complementarias de la materia”.

En 1984 otra Comisión de Alto Nivel integrada por los Ministros de Justicia, Trabajo, Economía, Finanzas y profesionales versados en el campo administrativo con la participación técnica del desaparecido INAP, tomando en cuenta los trabajos iniciales desde 1974 del Instituto Nacional de Administración Pública-INAP, de la Comisión anterior y de esta última Comisión, surgió y se promulgó la nueva Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobado por el Decreto Legislativo N° 276, promulgado el 06 de marzo de 1984 y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”

el 24 de marzo del mismo año, en el Segundo Gobierno de don Fernando Belaunde Terry. Esta Ley tuvo un Reglamento inicial aprobado por el Decreto Supremo N° 018-85-PCM de fecha 28 de febrero de 1985, el cual fue derogado por el Reglamento actual, que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM de fecha 17 de enero de 1990, en el gobierno de Alan García Pérez y 04/07/2013 se publica la Ley 30057- Ley de Servicio Civil.

2.2.2. Marco conceptual

- **Concepto de procedimiento administrativo disciplinario**

Ley (2021). El Estado, dotado de poder o ius imperium en la administración pública, una de sus funciones es hacer cumplir las leyes vigentes y en caso de trasgresión imponer penas, de allí que, "el procedimiento disciplinario, constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores".

- **La esfera de aplicación**

Según Servir (2018). **"**El régimen disciplinario es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en su Reglamento" (p.9).

- **Elementos**

Los procedimientos administrativos disciplinarios tienen esencialmente tres elementos que deben cumplir para su validez**:**

a) Legalidad: Servir (2018). Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado. (p. 7)

b) Tipicidad: Servir (2018). Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. (...) salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo lo permita. (p. 7)

c) Debido proceso: Servir (2018). No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. (p. 7)

- **Autoridades competentes**

En el inicio, continuación y sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios son competentes:

a) Secretaria técnica: Es un servidor designado por la máxima autoridad de la entidad pública o titular del pliego, sirve de apoyo en el desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios. Es quien recibe denuncias escritos y verbales, inicia investigación de oficio, recibe informes, emite informe de precalificación, pide informes, documentos a las entidades, servidores y ex servidores, propone medidas cautelares y elabora el proyecto de acto de inicio de proceso.

b) El jefe inmediato: Instruye y sanciona las amonestaciones verbales y escritas, se apela a jefe de Recursos Humanos.

c) Jefe de recursos humanos: Es un órgano sancionador con suspensión de 01 a 365 días en segunda instancia Tribunal de Servicio Civil.

d) El Titular de la entidad: Impone la sanción de destitución.

e) El tribunal servir: confirma, revoca o declara nula

- **Etapas del procedimiento administrativo**

Según se detalla en la Plataforma digital única del Estado peruano (2022), el procedimiento administrativo disciplinario tiene dos etapas: la primera la fase

de instrucción y la segunda la fase sancionadora; sin embargo, se puede inferir claramente la etapa previa y la etapa impugnatoria.

a) Etapa previa

No forma parte del proceso administrativo. El órgano que actúa es el secretario técnico designado mediante Resolución por el Titular del Pliego de la entidad; está facultado para recibir denuncias, iniciar de oficio la indagación, recibe reporte del superior, del sistema de control; luego de realizar una investigación preliminar emite un informe de precalificación que no es vinculante (Art. 92, Ley Nº 30057).

Para Inga & Arista (2018) la Secretaría Técnica "puede contar con servidores civiles que colaboren con el Secretario Técnico en el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta: dimensiones de la entidad, carga procesal, complejidad de los procedimientos, cantidad de órganos desconcentrados, entre otros criterios"; las funciones que cumple es precalificar y documentar, de todas las etapas de un proceso administrativo, prestando apoyo al órgano instructor y sancionador, de tal modo, que debe ser un personal calificado y conocedor porque tiene una función importante de precalificar las faltas.

En la Dirección Regional de Salud de Ucayali, el 100% de los procesos administrativos disciplinarios de hechos cometidos el año 2018 por los funcionarios y servidores públicos y los aperturados el 2021 fueron abandonados por no seguirse el procedimiento por los encargados de tramitar, originado que concluya mediante prescripción todos los procesos administrativos.

b) Etapa de instrucción

Es la primera etapa del proceso administrativo disciplinario. Está a cargo del órgano instructor, quien luego de recibir el Informe del secretario técnico en tres (3) días hábiles notifica al investigado con la resolución de inicio de un proceso administrativo, para que en cinco (5) días hábiles presente su descargo

el presunto infractor y adjunte pruebas; el órgano instructor por quince días realiza indagaciones sobre el hecho y luego califica o realiza un análisis que culmina con informe que debe contener los siguientes datos:

- Identificación del servidor investigado.
- Descripción detallada de los hechos.
- La norma jurídica vulnerada.
- La sanción disciplinaria que corresponde.
- Derechos y obligaciones del servidor.
- Autoridad competente para recibir descargos y plazos.
- Adjunta proyecto de resolución.

Rengifo (2022). En la Dirección Regional de Salud de Ucayali, en el año 2018 no llegó ningún procedimiento administrativo disciplinario a la etapa de instrucción, todos fueron abandonados en la etapa previa, que luego prescribió el caso; el año 2021 solamente llego a la fase de instrucción dos casos de los cincuentaicuatro que se apertura.

c) Etapa de sanción

Es la segunda etapa. El encargado es el Órgano Sancionador, quien luego de recibido el informe del Órgano Instructor, notifica en dos (2) días hábiles con el informe del órgano instructor al investigado; el investigado tiene tres días para solicitar informe oral, una vez solicitado en dos días hábiles el órgano sancionador señala lugar, fecha y hora para escuchar el informe oral, luego emite la resolución correspondiente en diez días prorrogable por diez días, luego se debe notificar dentro de los cinco días hábiles, pudiendo el servidor sancionado interponer recurso de apelación en el plazo de 15 días.

c) Etapa impugnativa

El Tribunal Servir es el órgano que resuelve las apelaciones en un plazo de 30 días quien puede:

- Confirmar la resolución apelada.
- Revocar la resolución apelada.
- Declarar nula la resolución apelada.

Tabla 1

Etapa impugnativa

No es parte de PAD	PAD	PAD
Etapa de precalificación e investigación previa	Fase instructiva	Fase sancionadora
El PAD inicia con la resolución.		No pude durar más de un año calendario

- **Órganos instructores y sancionadores**

Los órganos instructores y los órganos sancionadores, va depender del tipo de sanción, por ejemplo:

Plataforma digital única del Estado peruano (2022). Cuando se trata de una sanción de amonestación, el órgano instructor y sancionador es el jefe inmediato; cuando se trata de una sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de Recursos Humanos es el órgano sancionador, y; en caso de destitución, el órgano instructor es el jefe de Recursos Humanos y el órgano sancionador es el titular de la entidad.

Tabla 2

Órganos instructores y sancionadores

	Org. Instructor	Org. Sanción	Org. apelación
Amonestación Verbal	Jefe inmediato	Jefe inmediato	NO
Amonestación escrita	Sanciona Jefe inmediato	Sanciona Jefe inmediato Oficializa Jefe de RR. HH	Jefe de RR. HH
Suspensión	Jefe Inmediato	Sanciona y oficializa el Jefe de RR.HH.	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de Recursos Humanos	Sanciona y oficializa el Titular del Pliego	Tribunal del Servicio Civil

- **Acto Administrativo**

Según Bacacorzo (1997), para comprender el acto administrativo, se tiene que apreciar desde dos aspectos importantes y complementarios: materialidad y formalidad. En el material, interesa conocer su contenido, su esencia administrativa; es decir, la expresión de la voluntad estatal. En lo formal, lo que interesa es saber el ente que lo produce, dependiendo cual sea, determinará su formalidad.

✓ **Definiciones del acto administrativo**

Según Bacacorzo (1997). El acto administrativo “es la decisión de una autoridad en el ejercicio de sus propias funciones, sobre derechos, deberes e intereses de las entidades administrativas y/o de los administrados respecto de ellos” (p.274).

Según Fernández de Velasco citado por Bacacorzo (1997). "Es la declaración jurídica, unilateral y ejecutiva en virtud de la cual la administración tiende a crear, reconocer, modificar o extinguir situaciones jurídicas subjetivas" (274).

Según Dormi (1973) citado por Hinostroza (2010) es la “manifestación especifica de voluntad, conocimiento, juicio u opinión de los órganos estatales realizada en ejercicio de la función administrativa, que produce efectos individuales e inmediatos de relevancia jurídica” (p.13).

a) Procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir

Es el conjunto de acciones y actos que se desarrollan entre una entidad pública y un trabajador o administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado.

b) Faltas administrativas

Es la negligencia que comete un funcionario que labora en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

- **Faltas administrativas**

Haro (2015). Las faltas administrativas son “aquella que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico y administrativo y las normas internas a la entidad a la que pertenece”.

La Constitución indica “La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública” (Art.41); la Carta Magna deriva a la ley establecer concretamente el desarrollo sobre la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos.

Según El Art. 85 de La Ley Servir Nº 30057, se consideran faltas administrativas que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o destitución:

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

propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

q) Las demás que señale la ley.

Es necesario precisar, que el artículo 28 del D. Leg. Nº 276, establece las faltas disciplinarias, según su gravedad que pueden ser sancionados con cese

temporal o con destitución, previo proceso administrativo; muy similar a lo establecido por la Ley Nº 30057.

El artículo 25 del D. Leg. Nº 276, establece que “los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan”.

Según el reglamento del D. Leg. Nº 276 – D.S. Nº 005-90-PCM:

Se consideran faltas disciplinarias a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el Art. 28 y otros de la Ley y el presente reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (art.150).

En la determinación de las faltas se tendrá presente el Artículo 87 de la Ley Nº 30057, a fin de que la sanción sea proporcional según las siguientes condiciones.

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
e) La concurrencia de varias faltas.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.
h) La continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Rengifo (2022). En el año 2018, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se registró 14 procesos administrativos disciplinarios de los cuales figuran como el abandono de cargo, negligencia en el desempeño de sus funciones, pagos indebidos de bonificación, por título falso, por hurto de TV, por inconductas funcionales y el año 2021 se registraron por incumplimiento de funciones, acoso sexual, adquisición de 7 rayos X, por falta de probidad y ética, incumplimiento de funciones, inasistencia injustificada, negligencia, usar funciones con fines de lucro personal, influir para obtener beneficio propio, acoso moral, doble percepción de compensación económica, hostigamiento laboral, cobro indebido personal Serums, dadivas y abandono de puesto de trabajo.

- **Sanciones administrativas**

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita;
b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;
c) Cese temporal sin goce de remuneración hasta por doce meses; y,
d) Destitución (Art. 26, D. Leg. 276).

El art. 88 de la Ley Nº 30057, igualmente establece las siguientes sanciones:

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

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

En caso de ser condenado con pena privativa de la libertad por delitos dolosos cometido por un servidor público será destituido automáticamente, según a los establecido en el art. 29 del D. Leg. 276.

- **La suspensión**

La suspensión es sin goce de remuneración hasta 365 días calendarios, es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de Recursos Humanos, este último tiene la facultad de modificar la sanción propuesta, se oficializa con resolución de jefe de recursos humanos, si es apelado se resuelve por el Tribunal del Servicio Civil (Art.90 de la Ley Nº 30057).

- **La destitución**

La destitución es propuesta por el jefe de Recursos Humanos y mediante resolución será aprobado por el titular del pliego de la entidad pública, teniendo la facultad de modificar la sanción propuesta, si se apela es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil (art.90 de la Ley Nº 30057).

Las autoridades competentes en un proceso administrativo disciplinarias son:

a) El jefe inmediato del presunto infractor.
b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
c) El titular de la entidad.
d) El Tribunal del Servicio Civil.

Además, el secretario técnico, designado mediante resolución por titular del pliego y es el encargado “de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora (…). No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes” (Art.92, Ley Nº 30057).

- **Prescripción de faltas**

En caso de los servidores activos, a los tres (3) años desde que se cometió el hecho y un año (1) desde que se tomó conocimiento de las faltas. En los ex servidores, prescribe a los dos (2) años desde que la entidad tomó conocimiento de los hechos considerados de falta.

- **Funcionarios**

Según a lo establecido en el artículo 2 de la Ley Nº 30057 “Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

a) Funcionario público.
b) Directivo público.
c) Servidor Civil de Carrera.
d) Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Según Adela Asúa Batarrita citado por Torres (s.f.), desde el ámbito penal, se define que los funcionarios públicos, son aquellos que “ostentan lo que en derecho penal denominamos “ámbito de dominio del bien jurídico”, son esas personas que se insertan en el organigrama de la Administración: de su actuación “desde dentro” depende la preservación o el perjuicio de ese bien jurídico”.

El funcionario público según la Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público son aquellos “que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas” (Inc. 1, Art.4).

✓ **El funcionario Público puede ser:**

a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.
b) De nombramiento y remoción regulados.

c) De libre nombramiento y remoción (art.4).

- **Servidores Públicos**

Según la Ley Marco del Empleo Público-Ley Nº28175, clasificas a los servidores públicos en:

a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.

b) Ejecutivo. - El que desarrolla funciones administrativas, entiéndese por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

c) Especialista. - El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos.

No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.

d) De apoyo. - El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional. (Inc.3, Art.4).

2.3. Definición de términos básicos

- **Funcionario público**

Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas" (Inc. a), Art.3, Ley Nº 30057.

- **Directivo público**

Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial (Inc. B), Art.3, Ley Nº 30057.

- **Servidor de confianza**

Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa. (Inc. e, Art. 3), Ley Nº 30057.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Son efectivos los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

HO: No son efectivos los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de

Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

2.4.2. Hipótesis especificas

Los procesos administrativos disciplinarios quedaron la mayoría en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

HO1: Los procesos administrativos disciplinarios no quedaron en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

Los procesos administrativos disciplinarios que quedaron la mayoría en la fase de instrucción por faltas graves cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

HO2: Los procesos administrativos disciplinarios que no quedaron en la fase de instrucción por faltas graves cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

Los procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

HO3: Los procesos administrativos disciplinarios que no quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

Los procesos administrativos disciplinarios llegaron a la fase sancionadora por las faltas graves cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

HO4: Los procesos administrativos disciplinarios que no llegaron a la fase sancionadora por las faltas graves cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2018 y 2021.

Existen procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al Tribunal SERVIR en apelación por faltas administrativas graves cometidos por los

funcionarios y servidores públicos – 2018 y 2021.

HO5: No existen procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al Tribunal SERVIR en apelación por faltas administrativas graves cometidos por los funcionarios y servidores públicos – 2018 y 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de las variables

V1. Procedimiento administrativo disciplinario

V.2. Faltas administrativas

2.5.2. Definición conceptual de las variables

- **Procedimiento administrativo disciplinario**

Es el conjunto de principios y reglas jurídicos, a través de la cual, el Estado manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus funciones.

- **Faltas administrativas**

Son aquellas conductas establecidas en la ley, que incurren los servidores y funcionarios públicos cuando, que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o destitución.

2.5.3. Definición operacional de las variables

- **Procedimiento administrativo disciplinario**:

Es el conjunto de actos administrativos establecidas en la Ley que tiene dos fases: de instrucción y sancionadora, a través de la cual, el Estado despliega su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.

- **Faltas administrativas**

Son aquellas conductas dolosas o culposas establecidas expresamente en la Ley, que incurren los servidores y funcionarios públicos en cumplimiento de su obligación, que según su gravedad pueden ser sancionados con

suspensión temporal o destitución.

2.5.4 Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items Contenido	Medición (Cuantitativa)
V1. Procedimiento Administrativo Disciplinario	Actos Administrativos	Fase Previa	1. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2018?	
			2.¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2021?	
		Fase Instructiva	3. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2018?	
			4. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2021?	
		Fase Sancionadora	5. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios culminaron imponiendo una sanción de suspensión temporal el 2018 y cuanto el 2021?	
			6. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios culminaron imponiendo la sanción de destitución el 2018 y cuanto el 2021?	
		Fase impugnatoria	7. ¿Cuántas procesos administrativos disciplinarios se encuentra en la fase impugnatoria del 2018?	
			8. ¿Cuántas procesos administrativos disciplinarios se encuentra en la fase impugnatoria del 2021?	

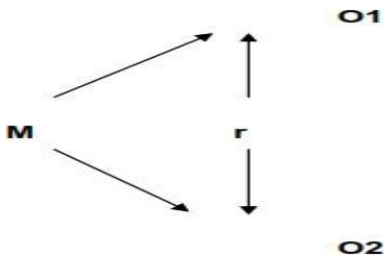
V2. Faltas Administrativas	Conductas Funcionales	Funcionario	9. ¿Cuántas sanciones de amonestación verbal por faltas leves se impusieron a los funcionarios y servidores públicos en los años 2018 y 2021?
			10. ¿Cuántas sanciones de amonestación escrita por faltas leves se impusieron a los funcionarios y servidores públicos en los años 2018 y 2021?
			11. ¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los funcionarios públicos en los años 2018 y 2021?
		Servidores	12. ¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los servidores públicos en los años 2018 y 2021?
			13. ¿Cuántas sanciones de destitución se impusieron por faltas muy graves a los funcionarios públicos en los años 2018 y 2021?
			14. ¿Cuántas sanciones de destitución se impusieron por faltas muy graves a los servidores públicos en los años 2018 y 2021?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

La investigación es de tipo aplicado, de nivel correlacional debido a la existencia de dos variables: procedimiento administrativo disciplinario y faltas administrativas, porque permitirá medir, evaluar o recolectar datos sobre las variables, dimensiones o componentes cuyo propósito fue establecer la eficacia del proceso administrativo disciplinario en un órgano del Estado y establecer el grado de correlación entre dos o más variables y/o conceptos jurídicos, Hernandez, Fernández, & Baptista (2014) y será de diseño no experimental porque no se manipularán variables.



Donde:

M: Secretario Técnico, Jefe de Recursos Humanos, Titular del pliego y expedientes administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali,2018 y 2021

O1: Variable 1 procedimiento administrativo disciplinario

O2: variable 2 Faltas administrativas

r: Relación entre variables

La metodología de investigación se basó en recolectar datos mediante la observación de expedientes administrativo de los años 2018 y 2021, mediante fichas de observación documental y por la cantidad de elementos se entrevistó al secretario técnico al jefe de recursos Humanos y al Titular del pliego quienes participan en la indagación preliminar y como órgano de investigación en las faltas graves.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Puacra (2020). La población “es un conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”, en el presente caso fueron 68 expedientes administrativos que ingresaron a la Dirección Regional de Salud de Ucayali – DIRESA de enero a diciembre del año 2018 y 2021; se le entrevistó al secretario técnico, al jefe de los Recursos Humanos y al Titular del pliego.

La población se elige mediante el método probabilístico, que consiste en 14 expedientes correspondientes al año 2018 y 54 expedientes correspondientes al año 2021, que suman en total 68 expedientes administrativos; asimismo, se entrevistó al secretario técnico, al jefe de Recursos Humanos y al Titular del Pliego de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Tabla 4

Población

Nº	Elementos o Mx	Población
1	Expedientes administrativos 2018	14 expedientes
2	Expediente administrativo 2021	54 expediente
3	Secretario técnico	(1) Servidor
4	Jefe de recursos humanos	(1) Servidor
5	Titular del pliego	(1) funcionario

3.2.2. Muestra

La muestra se debe entender como el sub conjunto de los elementos de una población que se requiere observar y entrevistar; en la presente investigación se observó 68 expedientes administrativos correspondiente a los años 2018 y 2021; asimismo se entrevistó a dos (02) servidores públicos y a un (01) funcionario público encargados de tramitar los procesos como al secretario técnico, jefe de Recursos Humanos y al Titular del pliego.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó es la observación de los expedientes administrativos tramitados en los años 2018 y el año 2021, cuyo instrumento fueron las fichas documentales y la entrevista al secretario técnico, al Jefe de Recursos Humanos y al Titular del pliego, cuyo instrumento serán preguntas semi estructuradas.

Tabla 5

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Objeto
Observación	Fichas documentales	68 Exp. Administrativos
Entrevista	Semi estructurada	Secretario Técnico, Jefe de Recursos Humanos y Titular del pliego.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de los instrumentos se realizó mediante opinión de expertos, que fueron docentes con grado de magister o doctor en derecho, bien sea docentes contratados o nombrados de la Universidad Nacional de Ucayali.

La confiablidad, de los instrumentos se medió mediante prueba piloto que se realizó, con la finalidad de detectar algún tipo de sesgo que puede arrojar los resultados; lo que significa “que una sola prueba contiene las dos formas equivalentes y su énfasis lo pone en las puntuaciones de los sujetos, no en los ítems” (Coral, 2009)

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La recolección de los datos se hizo con los instrumentos de las variables del estudio que fueron recogidos de los expedientes administrativo de la Dirección Regional de Salud de Ucayali de los años 2018 y 2021, con los cuales se obtuvo datos relevantes sobre el proceso administrativo disciplinario; asimismo, de los resultados de la entrevista los cuales nos proporcionaron datos contundentes.

Se seleccionó la información para verificar los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con lo que se ajustaron los datos primarios; seguidamente se clasificaron la información mediante distribución de frecuencia de datos teniendo en cuenta las dos variables; finalmente se codificó y se tabuló, usando el aplicativo estadístico como SPSS y hoja de cálculo Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Descripción de resultados

- **Proceso iniciados el año 2018**

Tabla 6

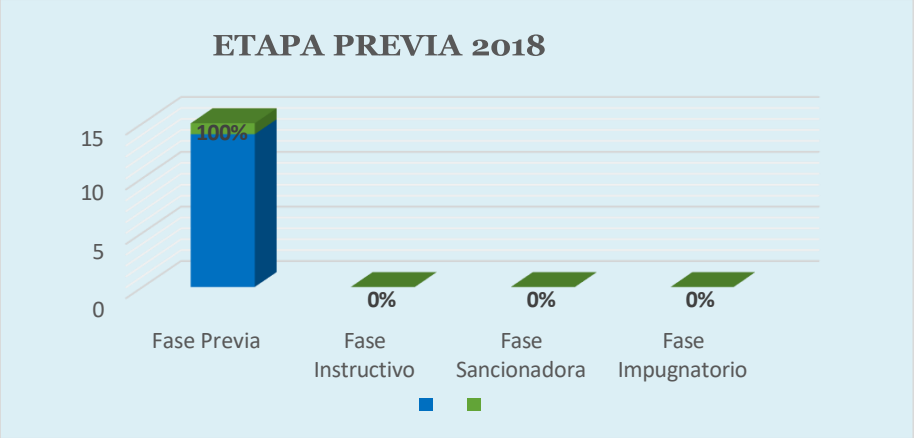
Estados del proceso administrativo disciplinario según etapas

ETAPA PREVIA 2018	Fi	%
Fase Previa	14	100%
Fase Instructivo	0	0%
Fase Sancionador	0	0%
Fase Impugnatorio	0	0%
Total	14	100%

Fuente: observación de expedientes administrativos

Figura 1

Estados del proceso administrativo disciplinario según etapas



Fuente: observación de procesos administrativos

Interpretación: En la fase previa en el año 2018, se tuvo 14 procesos administrativos aperturados en la etapa previa contra funcionarios y servidores públicos, sin embargo, estos procesos en cuanto iniciaron se paralizaron por diversos factores para culminar mediante la prescripción o el archivo por falta de pruebas.

- **Sobre las sanciones administrativas aplicados 2018**

Tabla 7

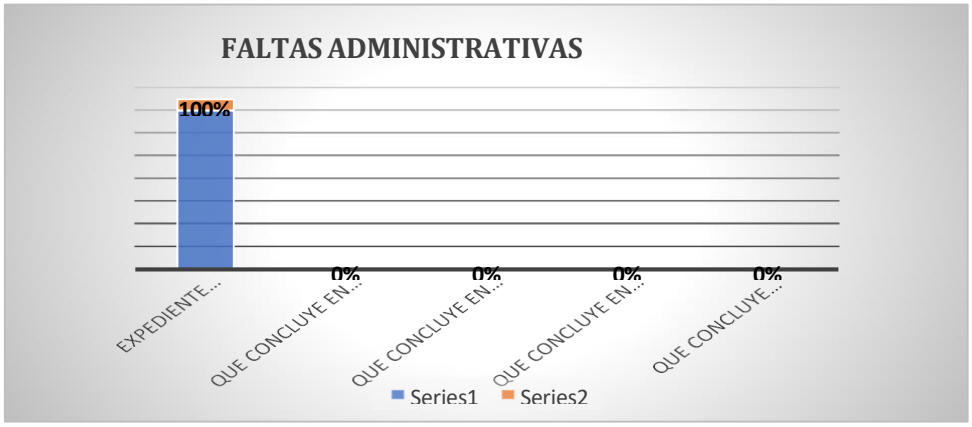
Clases de sanciones aplicadas - I

Descripción	Fi	%
Expediente Administrativo Revisados	14	100%
Que concluye en Amonestación Escrita	0	0%
Que concluye en Amonestación Verbal	0	0%
Que concluye en suspensión	0	0%
Que concluye Destitución	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Observación de expedientes administrativos de la DIRESAU

Figura 2

Clases de sanciones aplicadas - I



Fuente: información del DIRESAU

Interpretación: En el año 2018, a pesar de haberse abierto 14 procesos administrativos tanto a servidores como a funcionarios públicos por faltas graves sin embargo todos ellos quedo en abandono en etapa previa por la que no existe ninguna sanción, ni amonestación escrita, ni amonestación verbal, mucho menos en suspensión y peor aún en destitución.

- **Proceso iniciado el año 2021**

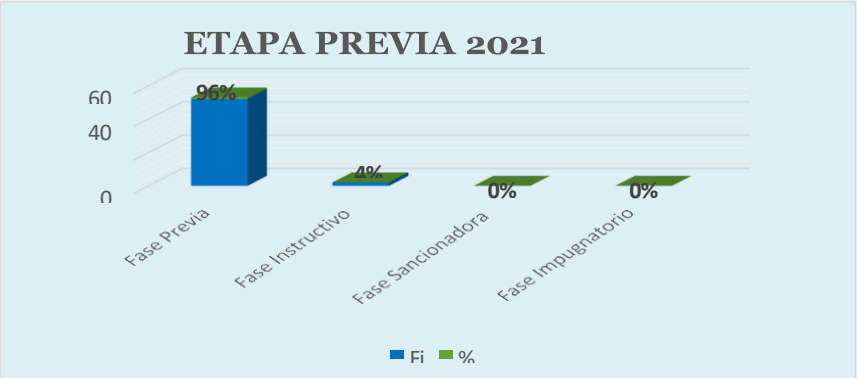
Tabla 8

Etapas del proceso administrativo disciplinario 2021

ETAPA PREVIA 2021	Fi	%
Fase Previa	52	96%
Fase Instructivo	2	4%
Fase Sancionadora	0	0%
Fase Impugnatorio	0	0%
Total	54	100%

Figura 3

Etapas del proceso administrativo disciplinario 2021



Fuente: informe de la DIRESAU

Interpretación: En el año 2021, se abrió 54 procesos administrativos disciplinarios de los cuales solamente paso a la siguiente fase, 2 procesos (fase instructiva), para luego ser abandonados; razón por la cual en las otras fases no existe ningún proceso contra funcionarios y servidores públicos, como indica la tabla anterior.

- **Sobre las sanciones administrativas aplicadas 2021**

Tabla 9

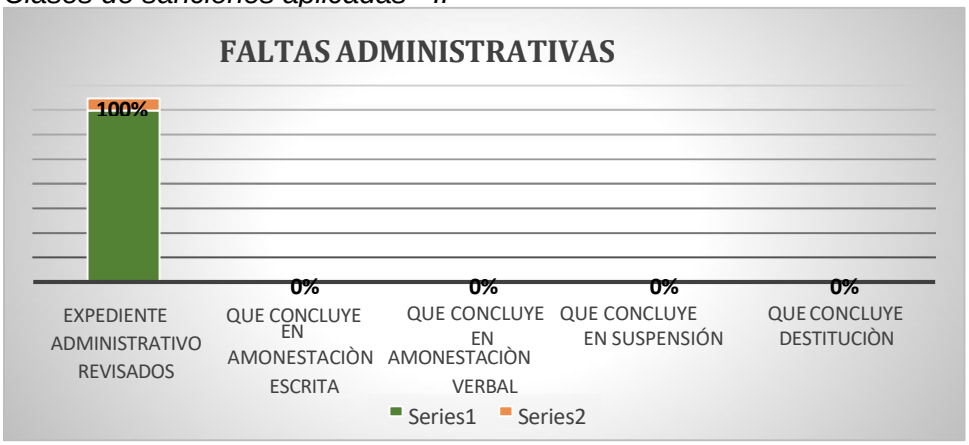
Clases de sanciones aplicadas - II

Descripción	Fi	%
Expediente Administrativo Revisados	54	100%
Que concluye en Amonestación Escrita	0	0%
Que concluye en Amonestación Verbal	0	0%
Que concluye en suspensión	0	0%
Que concluye Destitución	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Observación de expedientes administrativos de la DIRESAU

Figura 4

Clases de sanciones aplicadas - II



Fuente: información del DIRESAU

Interpretación: En el año 2021, a pesar de haberse abierto 54 procesos administrativos tanto a servidores como a funcionarios públicos por faltas graves sin embargo 2 pasaron a la fase instructiva y 52 quedó en abandono en etapa previa por la que no existe ninguna sanción, ni amonestación escrita, ni amonestación verbal, mucho menos en suspensión y peor aún en destitución.

- **Entrevista a los funcionarios de Diresa - Ucayali**

Tabla 10

¿En el año 2018 o 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue suspendido por cometer faltas graves?

EST - 1	EJRH - 2	ETP - 3
No tiene conocimiento	Ningún funcionario, ni servidor nombrado contratado fue suspendido.	A lo que tengo conocimiento ningún funcionario fue suspendido durante estos años.

Tabla 11

¿En el año 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue destituido por cometer falta grave?

EST - 1	EJRH - 2	ETP - 3
Ningún funcionario o servidor público fue destituido por falta de logística, no permite culminar los procesos administrativos disciplinarios iniciados	A pesar de que muchos servidores fueron procesados por faltas graves; sin embargo, no se ha concluido con las investigaciones por falta de personal y presupuesto	A pesar de que se inició muchos procedimientos administrativos tanto a funcionarios como servidores públicos; sin embargo; no se ha podido concluir por la inestabilidad del personal, falta de presupuesto y capacitación.

Tabla 12

¿Cree Ud. que el Procedimiento Disciplinario por falta administrativa según la Ley Servir es efectivo en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?

EST - 1	EJRH - 2	ETP - 3
A mi modo de pensar la Ley no es efectivo si no va acompañado de un presupuesto que permite el cumplimiento de los procedimientos administrativos fijados en la Ley.	A mi parecer dicha Ley No es efectivo, debido que, a pesar de su vigencia durante buen tiempo, no se ha implementado hasta la actualidad para que funcionen las áreas para el cumplimiento de las disposiciones sobre los procesos administrativos disciplinarios	Hasta el momento considero que no es efectiva, debido a falta de presupuesto, especialización, permanencia de los funcionarios y contar con una logística adecuada para el cumplimiento de sus objetivos.

Tabla 13

¿Cuál sería su recomendación para que la Ley Servir sea efectivo en la aplicación de faltas administrativas?

EST - 1	EJRH - 2	ETP - 3
La permanencia de los profesionales que cumplen la función del procedimiento administrativo disciplinario y contar con la logística adecuada.	Se implemente el área de procedimiento administrativo disciplinario con personal calificado y contar con logística que permite cumplir con sus funciones	Mi recomendación seria, que el Estado otorgue mayor presupuesto en el área de procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de cumplir con todas las actividades procesales hastatener resultados

4.2. Discusión de resultados

Inga & Arista (2018). El procedimiento administrativo disciplinario, es la potestad que ostenta la Administración Pública y/o el "Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas".

Las autoridades encargadas del procedimiento administrativo son: en la fase de precalificación la secretaria técnica, quien realiza las indagaciones necesarias que informa, luego inicia la instrucción con: a) El jefe inmediato del presunto infractor; b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; c) El titular de la entidad y d) El Tribunal del Servicio Civil.

En esa misma línea Gutiérrez (2019), "concluye que las sanciones administrativas disciplinarias, para su validez deben poseer elementos procedimentales como son la vinculación de la sanción con el hecho irregular, existencia de un procedimiento para la ejecución de una sanción"; Rosas (2019). En otras palabras, no se puede sancionar sin un debido proceso administrativo y es una institución jurídica con base constitucional.

En el periodo 2018, se produjo 14 denuncias por faltas administrativas, para su calificación previa e iniciar la indagación correspondiente; sin embargo, ninguno de ellos paso la atapa de instrucción, jurídicamente se sostiene que los catorce denuncias fueron abandonadas en la fase de precalificación a cargo del secretario técnico, lo que significa

que el 100% quedaron en el archivo por el tiempo trascurrido, sin iniciar siguiera la fase de instrucción.

Inga & Arista (2018). Como parte del proceso administrativo disciplinario es la potestad que tiene el Estado, de imponer sanciones siguiendo un debido proceso, cuya validez, “en el contexto de un Estado democrático se basa en el respeto a la Constitución” y las leyes. Desde que la sociedad inicio asociarse es necesario la disciplina para el buen funcionamiento de la institución, Bruna & Escobedo (2018), tanto más, como es la Dirección Regional de Salud de Ucayali, que es una función muy delicada, que el Estado cumple y las personas integrantes se obligan cumplir ciertas reglas de comportamiento para la eficiencia de la institución.

En el periodo 2021, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, ingresaron 54 denuncias por diferentes faltas, de los cuales 52 quedaron en poder del secretario técnico en la etapa previa a cargo de secretario técnico y solamente pasó a la etapa de instrucción dos (2) proceso; lo que significa el 96% de los procesaos administrativos disciplinarios quedaron en precalificación y solo el 4% paso a la etapa de instrucción.

Las autoridades competentes en segunda instancia son: en caso de amonestación el jefe de recursos humanos, en caso de suspensión y destitución es el órgano del Tribunal de Servicio Civil; los procesos iniciados los años 2018 y 2021, ninguno de ellos llegó a segunda instancia.

Ayosa (2019), plantea que la Secretaría Técnica que según ley puede estar compuesta por uno o más servidores, que, luego de precalificar la falta estableciendo un criterio sobre el hecho que recomienda abrir el procedimiento administrativo disciplinario, seguidamente “el secretario técnico pasa a apoyar al órgano instructor lo que evidencia una falta de imparcialidad en tanto el primero, ya estableció un criterio respecto a los hechos con contenido disciplinario” propone la idea deje de participar en el proceso para descartar cualquier imparcialidad que surja.

Castro (2018). La investigación previa a cargo del secretario técnico, no forma parte de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario”. Por lo que el

órgano instructor podrá apartarse de las recomendaciones emitidas por el primero; fundamentando las razones por las cuales toma una decisión distinta.

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, no llegaron a la segunda instancia, es decir, 0% en apelación, por la que todas las denuncias presentadas por faltas graves fueron abandonadas en la fase de precalificación que corresponde al año 2018 y 96% que corresponde al 2021 y 4% fue abandonado en la etapa de instrucción, que a la fecha están prescritas debido a que la ley establece el plazo de un año.

Se ha determinado que el 100% de las denuncias correspondientes al perdido 2018, no iniciaron los procedimientos administrativos disciplinarios, porque todos quedaron en la secretaria técnica en la fase de precalificación y 96% de periodo 2021, de este último solamente 4% llego a la primera etapa de instrucción, quedando abandonado y prescrito por falta de diligencia del órgano correspondiente.

En los periodos de 2018 y 2021, Los PAD de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, no llegaron a la segunda instancia, es decir, 0% en apelación, por la que todos das las denuncias presentadas por faltas graves fueron abandonadas en la fase de precalificación que corresponde al año 2018 y únicamente se inició el PAD en 4% lo que quedo en abandono en la etapa de instrucción culminando por prescripción, ya que la ley establece el plazo de un año de proceso.

La ley de Servir, establece procedimientos administrativos disciplinarios, sin embargo, estas normas jurídicas no tienen eficiencia ni efectividad, debido a que no están implementados estos órganos por personal calificado y seleccionado, con un presupuesto concreto que le permite operativizar, como notificar a los denunciados y procesados hasta que culmine el PAD, tal como lo refieren los mismos funcionarios de la Dirección Regional de Ucayali.

CONCLUSIONES

- Se ha establecido, en el periodo 2018, ingresaron 14 denuncias por faltas graves, todas las denuncias ingresadas quedaron en la fase de precalificación en la secretaria técnica, lo que significa de los 100% de denuncias, el 0% llego a la etapa de instrucción en Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- Se ha establecido, que en el periodo 2021, se recibió 54 denuncias, que equivale al 100%, de los cuales el 96% quedo en la fase de precalificación en poder de secretario técnico, únicamente 4% terminó en la fase de instrucción por faltas graves cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, a pesar algunos de las faltas son muy graves difundidos por medios periodísticos a nivel regional.
- Se ha establecido que a pesar de haber ingresado 14 denuncias el 2018, el 0% ha iniciado los procesos administrativos disciplinarios, por lo que, ninguno de ellos, llegó a la etapa sancionadora por las faltas graves de los funcionarios público en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- Se ha establecidos que en el periodo 2021, de las 54 denuncias graves que ingresaron, el 94% quedaron en la fase precalificación, el 4% paso a la etapa de instrucción y el 0% llegó a la etapa sancionadora, en los PAD por las faltas graves de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- Se ha establecido que las denuncias en el periodo 2018 fueron 14, de los cuales ninguno de ellos paso de la fase de precalificación, por lo tanto 0% de los casos inicio con el PAD; de los 54 caso ingresados en el periodo 2021, el 96% quedo en la fase de precalificación y el 4% quedo en la fase de instrucción, por lo que ninguno de ellos llego a la segunda instancia, lo que equivale, 0% de casos tomo conocimiento el Tribunal SERVIR.
- Se determinó, que en los periodos de los años 2018 y 2021, los PAD de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, no llegaron a la etapa sancionadora, por ende , 0% a fase de la segunda instancia, es decir, 0% en apelación, por la que todas las denuncias presentadas por faltas graves fueron abandonadas en la fase de precalificación que

corresponde al año 2018 y únicamente se inició el PAD en 4% lo que quedo en abandono en la etapa de instrucción culminando por prescripción, ya que la ley establece el plazo de PAD no puede durar más de un año.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la creación de una plaza específica para la contratación por concurso público del secretario técnico y cuyo perfil debe ser necesariamente abogado.
- Implementar a la secretaria técnica con personal capacitado, permanente y con suficientes integrantes, que le permite notificar y realizar las investigaciones previas después que reciben denuncias por faltas graves; asimismo, desplegar en forma activa la asistencia a las otras autoridades en la etapa de instrucción, sanción y de ejecución de las sanciones.
- La Autoridad Nacional del Servir debe brindar capacitación inductiva y periódica al secretario técnico respecto a sus funciones a desempeñar.
- Implementar la Ley de Servir con un adecuado presupuesto la oficina de procesos administrativos disciplinarios, con la finalidad de contar con un personal suficiente que notifique y realice diferentes diligencias y actos jurídicos procedimentales.
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil debe implementar un sistema de control y fiscalización a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinarios con la finalidad de evitar la impunidad de los funcionarios y servidores públicos que cometen faltas administrativas en el cumplimiento de sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Administrativo. (s.f.). *Radicación de la Palabra Administrativo*. Recuperado el 16 de 5 de 2022, de http://etimologias.dechile.net/?administrativo.

Alzamora, D. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura.* Piura: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61839/Alzamora_VDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arias, Á. D. (2020). *ÉTICA PÚBLICA Y DERECHO DISCIPLINARIO: SU PROYECCIÓN POLICIAL.* SALAMANCA: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145431/Angel%20Diaz%20Arias%20%28v.r.%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ayosa Silva, M. A. (2019). *Régimen Disciplinario en la Ley del Servicio Civil y la Vulneración al Debido Proceso de Los Servidores Públicos.* Piura: Universidad Nacional de Piura.

Bacacorzo, G. (1997). *Tratado de Derecho Administrativo.* Lima: Gaceta Jurídica.

Balaguer, T., & Villagra, C. (2020). *Análisis jurisprudencial sobre el principio de proporcionalidad en el Derecho Administrativo Sancionador.* Santiago: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178645/Analisis-jurisprudencial-sobre-el-principio-de-proporcionalidad-en-el-Derecho-Administrativo-Sancionador.pdf?sequence=1.

Bruna, D., & Escobedo, S. (2018). *El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos especialmente aquellos regidos por la ley nº 18.834 sobre estatuto administrativo.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Calderon, A., & Aguila, G. (2010). *Balotario Desarrollado para el Examen del CNM.* Lima: San Marcos.

Carhuamaca Claudio, J. (2022). *Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021.* Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80865/Carhuamaca_CJ-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Caviedes, I. (2016). *Naturaleza jurídica del derecho disciplinario en el derecho comparado: Colombia, España y Chile.* Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Colunche, T., & Cerrón, R. (2022). *EL DEBIDO PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2020.* Pucallpa: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5851/B10_2022_UNU_DERECHO_2022_T_TITO_COLUNCHE_ET_AL_V1.pdf?sequence=1 &isAllowed=y.

Coral, Y. (2009). Validez y Confiablidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *19*(33). Obtenido de http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf

Costa Kosta, M. E. (2022). *La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana Análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos.* Quito: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8674/1/T3795-MDACP-Costa-La%20tipificacion.pdf.

ESPINOZA, C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su Incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las Resoluciones Emitidas Respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal Del Servicio Civil, PERÚ 2019-2020.* Lima:

FACUNDO, L. (2021). *El Principio de Responsabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador.* Lima: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10533/facundo_ndglm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Florián, O. (2020). *El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil.* Trujillo: https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5a5446a9-44e8- 4794-94cc-6499af966d00/content.

Garcia Gonzalvez, J. R. (2017). *Principios delimitado res de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de Coronel Portillo 2016.* Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.

Garcia Mancisidor, M. &. (2020). *La Ley 30057: sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018.* Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.

Grandez Bardales, J. (2019). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las Mypes del sector comercial, renta de cancha de grass sintético, ciudad de Pucallpa, año 2019.* Pucallpa: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Grijalva, E. A. (2014). *Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, análisis jurídico de procesos administrativos en el gobierno autónomo descentraliza.* Quito: Universidad central del Ecuador.

Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias.* Quito: Universidad Internacional Sek Ecuador.

Haro, J. (2015). *El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública.* Lima: Ediciones legales.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill Education.

Hinostroza, A. (2010). *Proceso Contencioso Administrativo.* Lima: Grijley.

Inga, J., & Arista, E. (2018). *Proceso administrativo disciplinario para administrativos.* Recuperado el 02 de 10 de 2023, de https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial- Minedu.pdf

Isidro, J. E. (2016). *Necesidad de derogar la sanción disciplinaria administrativa de arresto para servidores públicos de la policía boliviana.* La Paz: Universidad mayor de San Andrés.

Kelsen, H. (s.f.). Obtenido de https://revistas- colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho- mx/article/view/26290/23671

Lavado Rodríguez, A. B. (2020). *Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima, 2019.* Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.

Ley, L. (06 de 05 de 2021). Recuperado el 17 de 05 de 2022, de https://laley.pe/art/11154/5-informes-clave-de-servir-sobre- procedimiento-administrativo-disciplinario

Lindor, M. (2020). *Ética pública profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum.* Puebla: https://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v13n47/2594-0716-tla-13-47-70.pdf.

Lira Rafael, E. J. (2020). *Gestión administrativa y aplicación del procedimiento administrativo sancionador en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, Lambayeque.* Chiclayo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45825/Lira_REJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Machaca, W. (2019). *El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017.* Tacna: Universidad privada de Tacna.

Manriquez, R. (2021). *Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la contraloría general de la república.* Santiago: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180118/Analisis-a-la-potestad-disciplinaria-de-la-administracion-y-su-situacion-actual-a-la-luz-de-la-doctrina-de-la-Contraloria-General-de-la- Republica.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Mellado Ruiz, L. (2017). *La tramitación simplificada del Procedimiento Administrativo común.* Bosh: Biblioteca Básica Bosh.

Mondragón Duarte, M. D. (2020). *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública.* Medellin: https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/75.

Nateros, E., Pacaya, D., & Huancaya, K. (2020). *Omisión de responsabilidad funcional administrativa de funcionarios coactivos y la efectividad del procedimiento administrativo*

disciplinario en la municipalidad provincial de coronel portillo periodos 2018-2019. Pucallpa: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4998/B70_UNU_DERECHO_2020_T_ESTELA-NATEROS_DAVID-PACAYA_KATICSA-HUANCAYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Noemi, Q. H. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.* San Martin: Universidad Cesar Vallejo.

Paiva, D. M. (2020). Las faltas disciplinarias previstos en la Ley de Servicio Civil: análisis y experiencia. *Saber Servir* (03). Obtenido de https://revista.enap.edu.pe/article/view/3914/4366

Palacios, G. R. (2013). *Reforma al capítulo de las sanciones disciplinarias contempladas en el reglamento de disciplina de la policía Nacional del Ecuador.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Paredes, D. (2013). *El debido proceso administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico.* Santiago de Chile: Pontifica Universidad Católica de Chile.

Plataforma digital única del Estado peruano. (13 de 05 de 2022). *gob.pe*. Obtenido de https://www.gob.pe/13943-cuales-son-las-fases-de-un- procedimiento-administrativo-disciplinario

Ponce, F., & Macías, J. (2022). *El principio de juridicidad como garantía del procedimiento administrativo disciplinario.* Portoviejo: http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/2022- MDER-091.pdf.

Proceso. (s.f.). *Significados.com*. Recuperado el 16 de 05 de 2022, de https://www.significados.com/proceso/

Puacra, E. (2020). *Metodología y Tesis Cazando Ideas.* Lima: Gamarra Editores.

RAMOS, L. M. (2020). *Respeto y garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, de los establecimientos educativos oficiales en el departamento del cesar, desde la óptica del derecho disciplinario.* Colombia: https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23779/RESPETO%20Y%20GA

RANT%c3%8dA%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DE%20LOS%20NI%c3%91OS%2c%20NI%c3%91AS%20Y%20ADOLESCENTES%2c%20DE%20LOS%20ESTABLECIMIENTOS%20EDUCATI VOS%20OFICIALES%20%20%20EN%20EL%20%20%20.

Rengifo, K. (16 de 11 de 2022). Carta Nº 172-2022-GRU-DIRESA-OEGYDRH-STOIPAD. Ucayali.

Richmond, L. A. (2017). *La aplicación de institutos del Derecho Penal en la sanción administrativa de funcionarios públicos dentro del ordenamiento jurídico de la Hacienda Pública: el caso del régimen de responsabilidad de la Ley N°8422.* Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.

Rodríguez López, F. M. (2022). *El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva.* Riobamba. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream2.51000/10387/1/Rodr%C3%ADguez%20L%C3%B3pez%2C%20F%282023%29%20T%C3%ADtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servi dor%20P%C3%BAblico%

Rosas, S. (2019). *Autonomía del Derecho Sancionador Municipal.* Cuernavaca: Universidad Autónoma del estado de Morelos.

Sánchez Pérez, G. L. (2021). *Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos.* Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolivar. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9014/1/T3948-MDA-Sanchez-Aplicacion.pdf

Servir. (11 de 2018). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1500527/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario.pdf.pdf

Suárez, M. C. (2016). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Torres, D. (s.f.). Obtenido de https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-

content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf

ANEXOS

ANEXO: 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Procedimiento administrativo disciplinario en las faltas administrativas de la Ley de Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	FINALIDAD E IMPORTANCIA	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORIAS		MÉTODOS
GENERAL	**GENERAL**	**RAZONES**	**GENERAL**	**VARIABLE 1**	**VARIABLE 2**	
¿Cuáles son los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados de conformidad a la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por los funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud, 2018 y 2021?	Determinar los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.	Utilidad teórica: La tesis será de utilidad teórica porque servirá para desarrollar otros estudios afines y serviría como antecedente del marco teórico, asimismo, incrementaran los conocimientos técnicos y científicos debido a que hasta la actualidad son escasos los trabajos dedicados al estudio del régimen disciplinario o del proceso disciplinario en el ámbito administrativo del sector público.	**HI:** Son efectivos los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2021.	Procedimiento administrativo disciplinario **Dimensiones:** Acto administrativo **Indicadores:** 1. Fase instructora 2. Fase sancionadora	Faltas administrativas **Dimensiones:** Conductas funcionales **Indicadores:** 1. Funcionarios 2. Servidores	**Universo o Población:** 68 Exp. 2018 y 2021 2 Servidores 1 Funcionario **Tipo de investigación** Aplicada **Nivel** correlacional **Diseño** No experimental
PROBLEMA ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**					
¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves de los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021?	Establecer los procesos administrativos disciplinario que quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud, 2018 y 2021.	Utilidad social: La presente investigación tendrá relevancia social, porque la entidad se ocupa del servicio de salud, sus integrantes deben cumplir sus deberes y obligaciones conforme corresponde, sancionado cualquiero indisciplina o incumplimiento de esos deberes en forma efectiva.	**HO:** No son efectivos los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley Servir en las faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2021.			

¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021?	Establecer los procesos administrativos disciplinario que quedaron en la fase de instrucción por las faltas graves, cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, 2018 y 2021.	Utilidad práctica: La tesis se orientará a su relevancia práctica, por la necesidad de mejorar el conocimiento sobre el proceso administrativo disciplinario en una institución muy importante como es la Dirección Regional de Salud, donde se anhela generar un conjunto de conocimientos e información relevante. Utilidad metodológica: El estudio tiene su propia metodología que permitirá el desarrollo de la tesis, aplicando una metodología adecuada, con un enfoque positivista debido a que se observaran los hechos sociales como las inconductas funcionales o faltas en el desempeño de sus labores y el análisis jurídicos de normas vigentes, la misma que se desarrollara mediante un proceso sistemático, ordenado y coherente.	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** Los procesos administrativos disciplinarios quedaron la mayoría en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.
¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves de los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021?	Establecer los procesos administrativos disciplinario que quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud, 2018 y 2021.		**H0:** Los procesos administrativos disciplinarios no quedaron en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.
¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021?	Establecer los procesos administrativos disciplinario que quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves, cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud, 2018 y 2021.		**HO:** Los procesos administrativos disciplinarios no quedaron en la fase de instrucción por faltas graves, cometidos por los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.

¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se elevaron al tribunal Servir por faltas administrativas graves, 2018 y 2021?	Establecer los procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al tribunal Servir por faltas administrativas graves, 2018 y 2021.	Los procesos administrativos disciplinarios quedaron en la fase sancionadora por las faltas graves, cometidos por los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021. **HO:** Los procesos administrativos disciplinarios que no quedaron en la fase sancionadora por faltas graves de los funcionarios públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021. Los procesos administrativos disciplinarios llegaron a la fase sancionadora por las faltas graves de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021. **HO:** Los procesos administrativos disciplinarios que no llegaron a la fase sancionadora por las faltas graves de los servidores públicos en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021. Existen procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al tribunal Servir en apelación por faltas administrativas graves, 2018 y 2021.

	HO: No existen procesos administrativos disciplinarios que se elevaron al tribunal Servir en apelación por faltas administrativas graves, 2018 y 2021.	

ANEXO 2. MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Procedimiento administrativo disciplinario en las faltas administrativas de la Ley de Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.

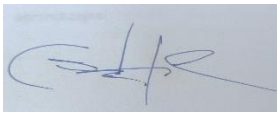
AUTORES: Luis Alberto Fachin Pérez y Denisse Villanueva Tejada

VARIABLE: Percepción de la comunidad jurídica												
SUB CATEGORIAS	**ITEMS**	**CRITERIOS DE VALIDACION DE CONTENIDO**										**OBSERVACIONES**
		REDACCIÓN		**PERTINENCIA**		**COHERENCIA**		**ADECUACIÓN**		**COMPRENSIÓN**		
VARIABLE 1: Procedimiento administrativo disciplinario												
Fase previa	1. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2018?	**X**		**X**		**X**		**X**		**X**		
	2. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2021?											

Fase Instructiva	3. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2018?	**X**		**X**		**X**		**X**				
	4. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2021?											
Fase Sancionadora	5. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase sancionadora del 2018?	**X**		**X**		**X**		**X**		**X**		
	6. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase sancionadora del 2021?											
Fase impugnatoria	7. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase impugnatoria de instrucción del 2018?											
	8. ¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase impugnatoria del 2021?											

VARIABLE 2: Faltas administrativas												
Leves	1. ¿Cuántas sanciones de amonestación verbal por faltas leves se impusieron a los funcionarios en los años 2018 y 2021?	**X**		**X**		**X**		**X**		**X**		
	2. ¿Cuántas sanciones de amonestación escrita por faltas leves se impusieron a los funcionarios en los años 2018 y 2021?											
Graves	3. ¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los funcionarios en los años 2018?	**X**		**X**		**X**		**X**		**X**		
	4. ¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los servidores en los años 2021?	**X**										
Muy graves	5. ¿Cuántas sanciones de destitución se impusieron por faltas graves a los funcionarios en los años 2018?											
	6. ¿Cuántas sanciones de destitución se impusieron por faltas graves a los servidores en los años 2021?											

ANEXO 3. FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	**Guía de entrevista**		
Objetivo del Instrumento	El procedimiento disciplinario en las faltas administrativas en la Ley de Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	Funcionarios de la DIRESA-U.		
Nombres y Apellidos el Experto	Eudosio Paucar Rojas	**DNI N°**	22494138
Título Profesional	Abogado	**Celular**	
Dirección Domiciliaria	Jr. Perú Mz. 24 – A Lt. 15 Yarinacocha		
Grado Académico	Doctor en Derecho y Ciencias Políticas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Ucayali 05/10/2022

ANEXO 4. VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe, **Dr. Eudocio Paucar Rojas**, identificado con documento nacional de identidad N° 22494138 de Profesión abogado, con el grado de Magister en Derecho Ciencias Penales y Doctor en Derecho, ejerciendo actualmente como secretario de la Escuela de Derecho en la Facultad de Derecho Y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Ucayali;

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (entrevista), a los efectos de su aplicación entre la comunidad de Pucallpa, concluyendo que el instrumento es **VALIDO** para desarrollar el Proyecto de investigación cuyo título es: El procedimiento disciplinario en las faltas administrativas en la Ley de Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones:

VALIDACION	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems Validez del constructo				**X**
Amplitud de contenido			**X**	
Redacción de los ítems				**X**
Claridad y precisión (criterio)				**X**
Pertinencia (criterio)				**X**

Fecha: Se expide en la ciudad de Pucallpa a los 15 días del mes de setiembre 2022.

ANEXO 5. INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

Exp. Adm.

Año:

Falta:

Funcionario o Servidor:

VARIABLE 1

Nº	**Proceso Administrativo Disciplinario**	Calificado	Con informe preliminar	Remitido al jefe de Recursos Humanos
Fase previa	¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2018?			
2	¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la etapa previa del 2021?			
Fase Instructiva	¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2018?			
4	¿Cuántos procesos administrativos disciplinarios se encuentran en la fase de instrucción del 2021?			

VARIABLE 2

Nº	**Falta administrativa**	SI	NO	Observación
Leves	¿Cuántas sanciones de amonestación verbal por faltas leves se impusieron a los funcionarios en los años 2018 y 2021?			
2	¿Cuántas sanciones de amonestación escrita por faltas leves se impusieron a los funcionarios en los años 2018 y 2021?			
Graves	¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los funcionarios en los años 2018 y 2021?			
4	¿Cuántas sanciones de suspensión se impusieron por faltas graves a los servidores en los años 2018 y 2021?			

ANEXO 6. INTRUMENTOS DE OBSERVACIÓN

Exp. Adm:

Area:

Fecha: 2018 ( ) o 2021 ( )

Falta: leve ( ), graves ( ) y muy grave ( )

Estado: Prescrito ( ), abandono ( ), otros ( )

Nº	Procedimiento administrativo disciplinario	SI	NO	Observación
1	Etapa preliminar			
2	Etapa de instrucción			
3	Fase de sanción			
4	Fase impugnatoria.			
5	Prescrito			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS: PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

TITULO:

El procedimiento disciplinario en las faltas administrativas en la Ley de Servir en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021.

ENTREVISTA

La presente entrevista, es con la finalidad de recopilar datos complementarios para evidenciar única y exclusivamente en mi tesis de derecho en la Universidad Nacional de Ucayali.

Al: Secretario Técnico de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

Fecha……

1. ¿Cuáles son las razones por la que los procesos terminan en prescripción?

2. ¿En el año 2018 o 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue suspendido por cometer faltas graves?

3. ¿En el año 2021 algún servidor nombrado, contratado o funcionario fue destituido por cometer falta grave?

4. ¿Cree Ud. que el Procedimiento Disciplinario por falta administrativa según la Ley Servir es efectivo en la Dirección Regional de Salud de Ucayali?

5. ¿Cuál sería su recomendación para que la Ley Servir sea efectivo en la aplicación de faltas administrativas?

ANEXO 7. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI
SECRETARIA TECNICA DE LOS ORGANOS INSTRUCTORES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pucallpa, 16 de noviembre del 2022.

CARTA N° 172-2022-GRU-DIRESA-OEGYDRH-STOIPAD

Señor:
LUIS ALBERTO FACHIN PEREZ
Presente. –

ASUNTO : **SE REMITE INFORMACION SOLICITADA.**

REF : **PROVEIDO N°220-2022-GRU-DIRESA-DG/OAJ**

Grato dirigirme a usted, saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, se remite la información respecto al estado de los expedientes administrativos de la Oficina de Secretaria Técnica, cabe recalcar que lo remitido al administrado es todo en cuanto a la información que se encuentra con datos ciertos y corroborados. Asimismo, para una información más detallada, se requiere de realizar un inventario de la totalidad de los expedientes, por lo que el personal de esta oficina se encuentra realizando labores de suma importancia y no cuenta con tiempo suficiente para tal trabajo, además que esta oficina cuenta solo con 2 asistentes las cuales tienen programadas.

Sin otro particular, me suscribo de usted sin antes reiterarles muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

DIRECCION REGIONAL DE SALUD UCAYALI
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RR.HH.
Abog. Kiomara Jimena Rengifo Benavides
SECRETARIA TECNICA DE LOS ORGANOS INSTRUCTORES DEL PAD

C.c:
Archivo
XJRB

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
"OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA"

21 OCT 2022
HORA 9:33

PROVEIDO N° 220-2022-GRU-DIRESA-DG/OAJ.

A : **CPC Jazmin Kelita Pardo Ruiz.**
Directora Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

Atención : **Secretaria Tecnica.**

Asunto : **Se solicita información.**

21 OCT. 2022
12:36

Referencia : **Escrito N° 01. / Registro N° 9993**

Fecha : **Pucallpa, 17 de octubre del 2022.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarle cordialmente y a la vez Informarle que mediante el documento de referencia el administrado Luis Alberto Fachin Perez, solicita que se brinde información sobre los procesos administrativo disciplinarios ingresados los años 2018 y 2021, sobre lo siguientes puntos; a) El numero de proceso iniciados el año 2018. B) El numero de proceso iniciados el año 2021. C) Procesos que se encuentra en la etapa preliminar. D) Proceso que se encuentra en la etapa de instrucción. E) Proceso que se encuentran en el proceso de sanción. F) Procesos en la etapa de apelación. G) Procesos impugnados mediante proceso contencioso administrativo disciplinario. H) cuantos archivados y los motivos. I) cuantos procesos en abandonos; dicha informacion lo solicita a fin de que pueda desarrollar su tesis titulada "El procedimiento disciplinario en las faltas administrativas de la Ley Servir, en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018 y 2021" – En la Universidad Nacional de Ucayali. Amparandose en la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; por lo que, este despacho de asesoria juridica de la DIRESAU, **SOLICITA** se sirva remitir la informacion en el mas breve plazo posible.

Atentamente;

DIRECCION REGIONAL DE SALUD UCAYALI
Abog. Marcela Diaz Murrieta
REG. CAU N° 2034
DIRECTORA DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO
Registro: 9348
Fecha: 21-10-22
Destino: Secretaria-C
Acción: Atenc.

Cc.
Archivo
MDM/OAJ

REDMI NOTE 9 PRO

REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA

AÑO 2018

	EXPEDIENTE	FECHA INGRESO	FECHA SGRH	FECHA ST	FALTAS ADMINISTRATIVAS	INVESTIGADOS	ACCIONES REALIZADAS				ESTADO
							INF. PRECAL	RES. INIC.	INF-INST	RES- ADM	
001	EXP- 006 - 2018	15/02/19	15/02/19	18/02/19	ABANDONO INJUSTIFICADO EN EL PUESTO DE TRABAJO	**GERÓNIMO TARAZONA SANCHEZ**	INF. PRECAL N°029-18 15/01/19	RES. INIC. PROCD. N°001-19 15/01/19	NO	NO	**PRESCRITO (PROY. RESOL. PRESCRIPCIÓN)**
002	EXP- 008-2018	04/03/18	04/03/18	05/03/19	NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	**CINTHYA LADY GARCIA CARRASCO JAZMIN KELITA PARDO RUIZ LUZ MERCEDES PADILLA SANDOVAL**	INF. PRECAL N°001-19 31/01/19	DISP. ADM. DISC. N°003-19 11/02/19	NO	NO	**PENDIENTE RESOLUC. PRESCRIPC.**
003	EXP-011-2018	14/01/18	14/01/18	18/01/19	PAGO INDEBIDO DE BONIFICACIÓN A LA SERVIDORA JUANA MONTOYA BOLIVAR	**NEYVA SALDAÑA RAMIREZ JACK ZECEVICH PANDURO MATZUO MONTEIRO ALIAGA**	INF. PRECAL N°024-18 19/03/19	DISP. ADM. DISCP. N°017-19 28/11/18	NO	NO	**FALTA RESOL. PRESCIP**
004	EXP-012-2018	23/05/18	27/05/19	28/05/19	INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	**MARLENE PACHAO FLORES KATERINE MORENO HUAMAN**	INF. PRECAL N°004-19 19/03/19	DISP. ADM. DISC N°005-19 26/03/19	NO	NO	**FALTA RESL. PRESCRIP**

REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA

005	EXP-013-2018	20/05/19	20/05/19	22/05/19	INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	**KARINA LAUREL CHANCHARI JAZMIN KELITA PARDO RUIZ ERNESTO NEPTALI NOREAS CONCHUCOS NEYVA SALDAÑA RAMIREZ WIDER MARCOS ESPINOZA ALIANA ALMIRO DIAZ ORBE.**	INF. PRECAL N°005-19 04/04/19	DISP. ADM. DISC N°006-19 03/05/19	NO	NO INF. ALERT.CONTR. N° 005-2018	**PENDIENTE**
006	EXP. 014-2018	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	TITULO FALSO	**ELMER GENDRAU MACEDO. JAZMIN KELITA PARDO RUIZ. ERNESTO NEFTALI NOREÑA CONCHUCOS.**	NO	NO	NO	R.D. N° 743-2021	**PRESCRIPCION FINALIZADO Y NOTIFICADO ENTREGADO A LEGAJO**
007	EXP. 017-2018	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	HURTO DE TV	**ANGEL GABRIEL FLORES VELA. WILDER MARCOS ESPINOZA ALANIA. YARLIM INGRID LIMA YARINA.**	INF. PRECAL N°009-19 03/06/19				**PRESCRIPCION FINALIZADO Notificado ENTREGADO A LEGAJO**
008	EXP-018-2018	14/09/18	14/09/18	12/09/18	INCONDUCTA FUNCIONAL	**RUTH OFELIA OLIVEIRA JIPA**	NO	NO	NO	NO	**FALTA RES. PRESC.**

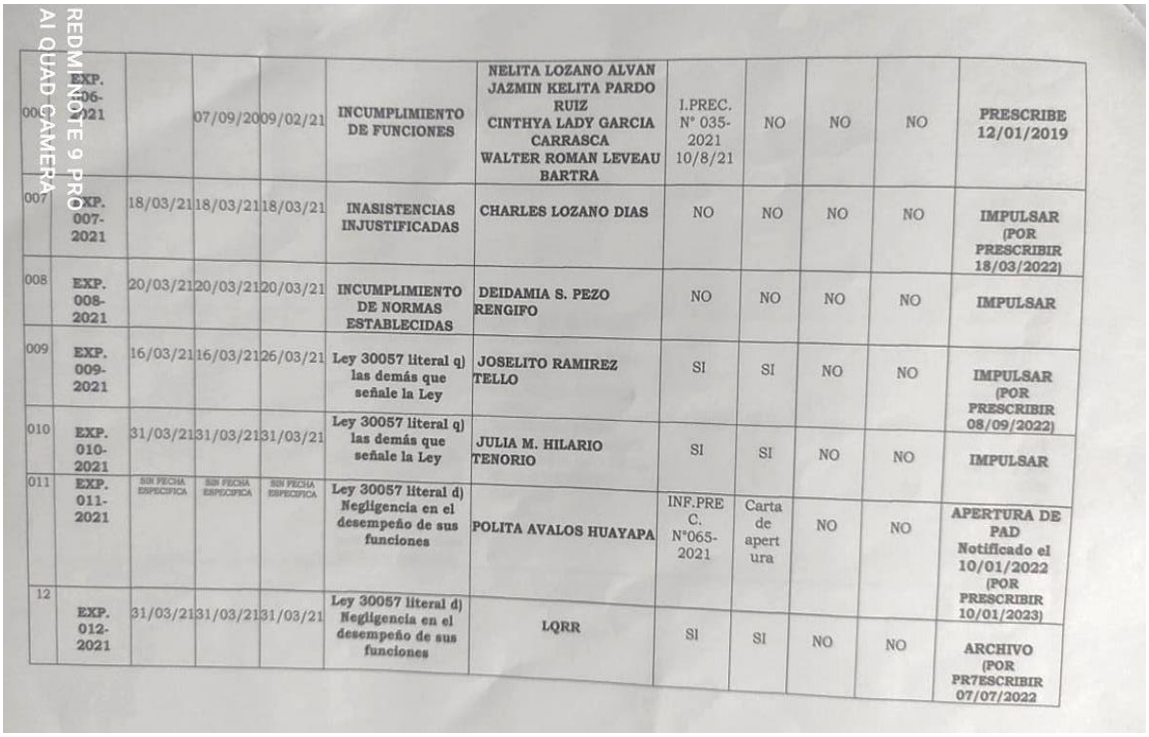
REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA

009	EXP. 019-2018	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA		JUAN JOSE MOZOMBITE TIBURCIO. DEYSI GARCIA SALAS. DELTON JESUS ANGULO RENGIFO. YRMA CELEDONIA SAENZ FLORES. JULIO CESAR HERNANDEZ GARCIA. MARIA RENGIFO CARDENAS. ERI SHAPIAMA ARAUJO. SUSANA ACOSTA LUCCA.				R.D. N° 721-2021 10/11/2021	PRESCRIPCION FINALIZADO
010	EXP-022-2018	31/10/98	31/10/98	05/11/18	INCONDUCTA LABORAL	MAYRA KANY SAAVEDRA DREYFUS	NO	NO	NO	NO	FALTA RES. PRESCRITO
011	EXP-023-2018	29/11/18	29/11/18	08/11/18	PROCESO ADMINISTATIVO DISCIPLINARIO	RENATO RAÚL BERNAL MANCILLA	NO	NO	NO	R.D N°572-18 07/12/18	ELAB. INF. PREC. NO A LUGAR
012	EXP-024-2018	06/11/18	06/11/18	21/11/18	PROCESO ADMINISTATIVO DISCIPLINARIO	ISELA TORRES TORRES	NO	NO	NO	NO	FALTA RES. PRESCRIP
013	EXP-025-2018	05/'07/18	05/'07/18	26/10/18	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIP'LINARIO	FLORES DÁVILA JORGE MEZA MORALES IVAN DIAZ ORBE ALMIRO AMAYO GUILLERMO MENDIZABAL EDGAR PARDO JAZMIN	INF. PRECAL N°012-18 04/07/18	NO	NO	RES- DIR. N°124-18 19/03/18	PRESCRITO (PROY. RESOL. PRESCRIPCIÓN)
014	RES. N° 177 2018	02/03/18	02/03/18	13/03/18	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	LUCY BETTY FALCON ROJAS	INF. PRECAL N°001-17 03/01/17	RES. INIC. PROCD. N°002-17 06/02/18	NO	RES- DIR. N°177-18 03/05/18	PRESCRITO (PROY. RESOL. PRESCRIPCIÓN)

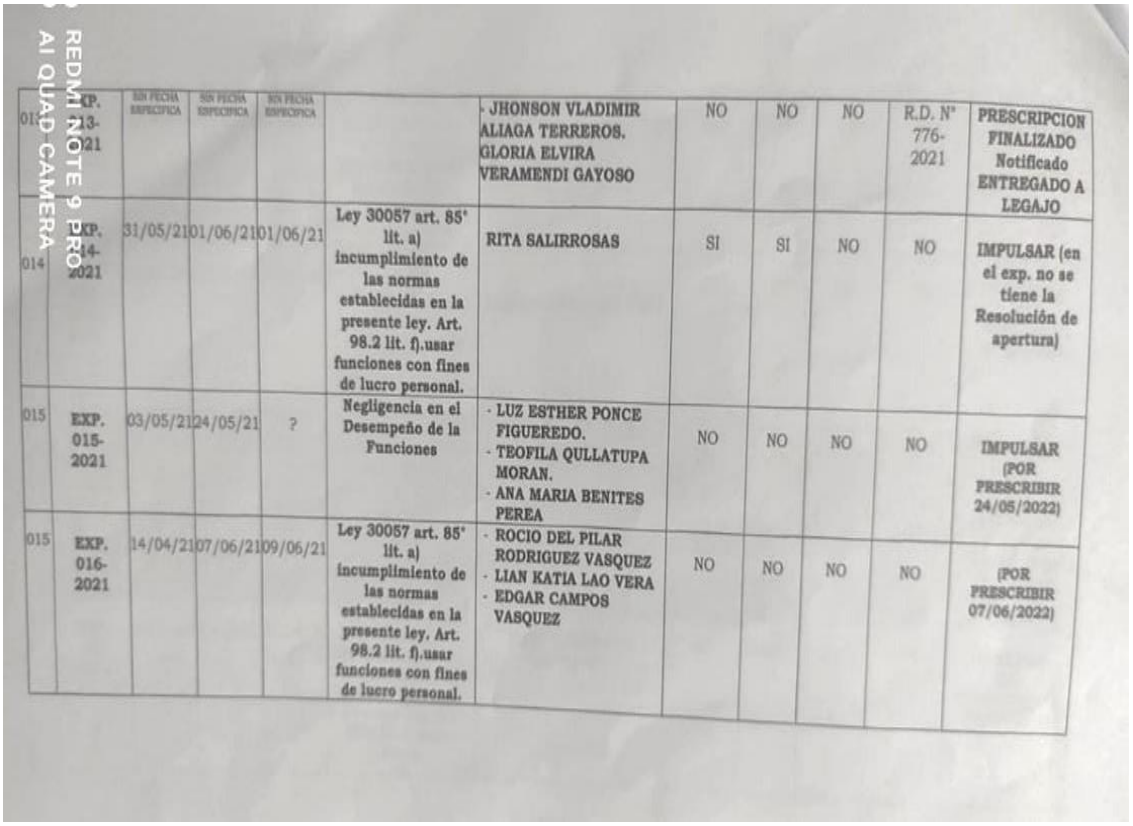
REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA

AÑO 2021

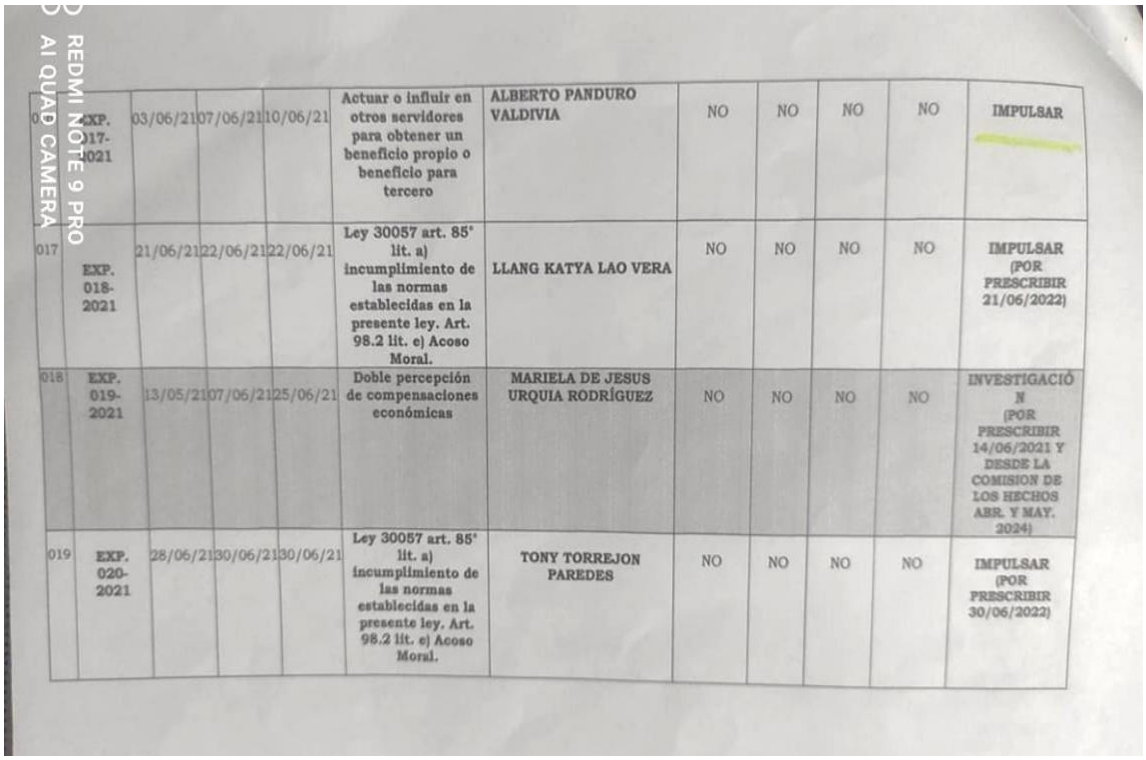
N°	EXPEDIENTE	FECHA INGRESO	FECHA SGRH	FECHA ST	FALTAS ADMINISTRATIVAS	INVESTIGADOS	ACCIONES REALIZADAS				ESTADO
							INF. PRE CAL.	RES. INIC. PROC.	INF-INST	RES. ADM	
001	EXP. 001-2021	22/01/21	22/01/21	20/01/21	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	MARITZA ANGULO CHOTA	I. PRECA. N°002-2022	NO	NO	NO	ARCHIVADO
002	EXP. 002-2021	05/01/21	05/01/21	05/01/21	ACOSO SEXUAL	RAÚL W. VASQUEZ HUASAQUICHE	I. PRECA. N°001-2022	NO	NO	NO	NO HA LUGAR ARCHIVADO
003	EXP. 003-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	ADQUISICION DE 7 RAYOS X	KARLA LUCIA SUELDO GONZALES. MARCO JESUS. VICTOR HUGO. MARLOS TORRES.	SI	INF.O. I.N° 019-2021 del		R.D.N°	PRESCRITO
004	EXP. 004-2021	03/02/21	03/11/21	04/01/21	Art. 6 PROBIDAD Cód. Ética 27815	JUAN J. PAGAN ATENCIO	SI	SI	SI	SI	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 30/09/2022) INFORME N° 023-2020-2-0836-SCE
005	EXP. 005-2021	22/01/21	22/01/21	26/01/21	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	LUCY BETTY FALCON ROJAS	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR/ PRESCRITO



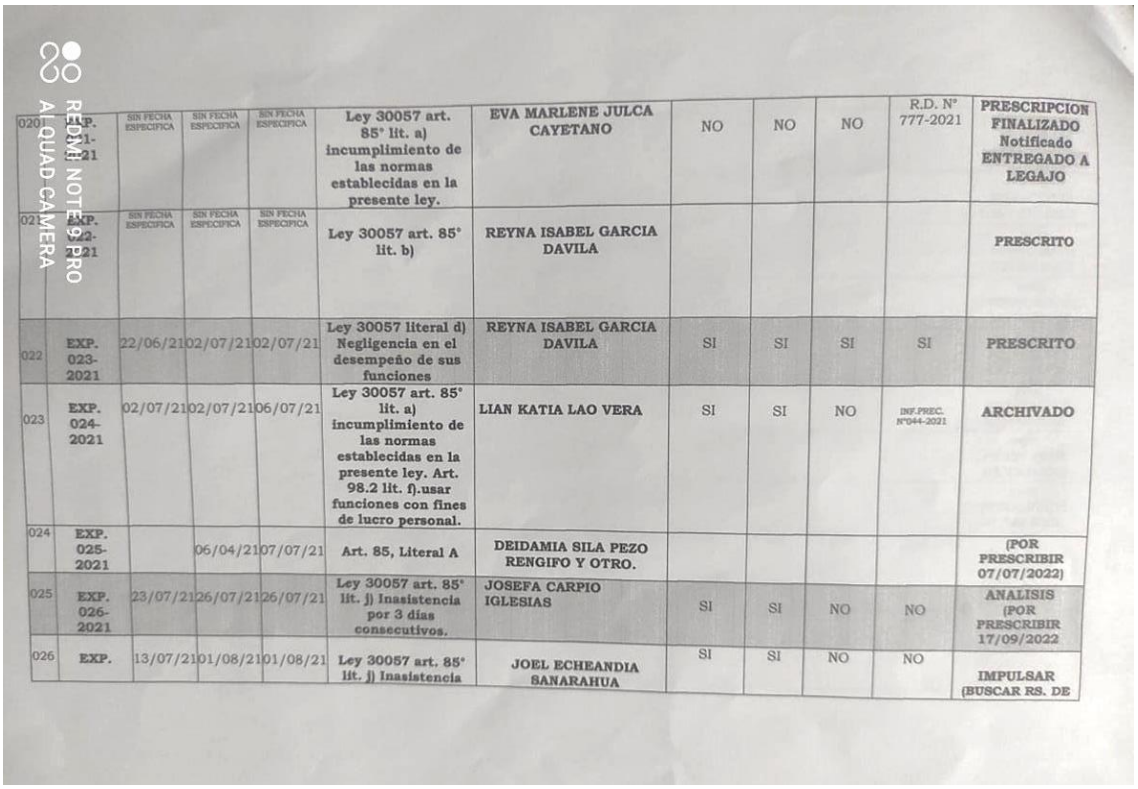
006	EXP. 006-2021		07/09/20	09/02/21	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	NELITA LOZANO ALVAN JAZMIN KELITA PARDO RUIZ CINTHYA LADY GARCIA CARRASCA WALTER ROMAN LEVEAU BARTRA	I.PREC. N° 035-2021 10/8/21	NO	NO	NO	PRESCRIBE 12/01/2019
007	EXP. 007-2021	18/03/21	18/03/21	18/03/21	INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS	CHARLES LOZANO DIAS	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 18/03/2022)
008	EXP. 008-2021	20/03/21	20/03/21	20/03/21	INCUMPLIMIENTO DE NORMAS ESTABLECIDAS	DEIDAMIA S. PEZO RENGIFO	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
009	EXP. 009-2021	16/03/21	16/03/21	26/03/21	Ley 30057 literal q) las demás que señale la Ley	JOSELITO RAMIREZ TELLO	SI	SI	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 08/09/2022)
010	EXP. 010-2021	31/03/21	31/03/21	31/03/21	Ley 30057 literal q) las demás que señale la Ley	JULIA M. HILARIO TENORIO	SI	SI	NO	NO	IMPULSAR
011	EXP. 011-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	Ley 30057 literal d) Negligencia en el desempeño de sus funciones	POLITA AVALOS HUAYAPA	INF.PREC. N°065-2021	Carta de apertura	NO	NO	APERTURA DE PAD Notificado el 10/01/2022 (POR PRESCRIBIR 10/01/2023)
12	EXP. 012-2021	31/03/21	31/03/21	31/03/21	Ley 30057 literal d) Negligencia en el desempeño de sus funciones	LQRR	SI	SI	NO	NO	ARCHIVO (POR PR7ESCRIBIR 07/07/2022



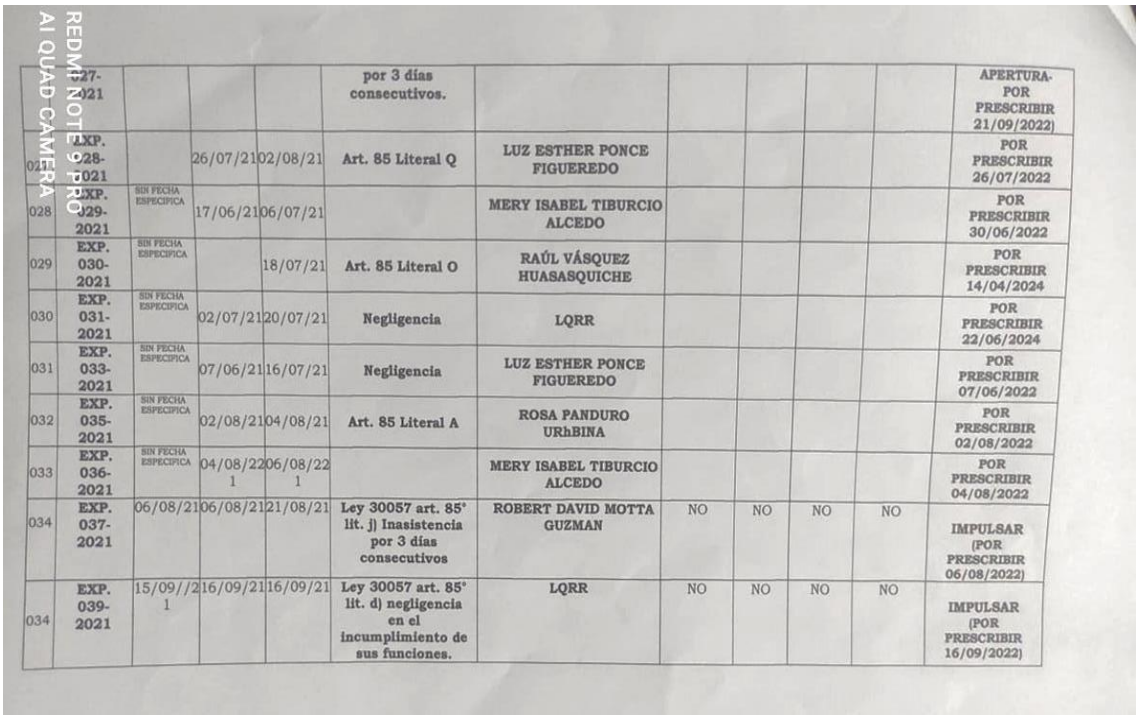
013	EXP. 013-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA		- JHONSON VLADIMIR ALIAGA TERREROS. GLORIA ELVIRA VERAMENDI GAYOSO	NO	NO	NO	R.D. N° 776-2021	PRESCRIPCION FINALIZADO Notificado ENTREGADO A LEGAJO
014	EXP. 014-2021	31/05/21	01/06/21	01/06/21	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley. Art. 98.2 lit. f).usar funciones con fines de lucro personal.	RITA SALIRROSAS	SI	SI	NO	NO	IMPULSAR (en el exp. no se tiene la Resolución de apertura)
015	EXP. 015-2021	03/05/21	24/05/21	?	Negligencia en el Desempeño de la Funciones	- LUZ ESTHER PONCE FIGUEREDO. - TEOFILA QULLATUPA MORAN. - ANA MARIA BENITES PEREA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 24/05/2022)
015	EXP. 016-2021	14/04/21	07/06/21	09/06/21	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley. Art. 98.2 lit. f).usar funciones con fines de lucro personal.	- ROCIO DEL PILAR RODRIGUEZ VASQUEZ - LIAN KATIA LAO VERA - EDGAR CAMPOS VASQUEZ	NO	NO	NO	NO	(POR PRESCRIBIR 07/06/2022)



016	EXP. 017-2021	03/06/21	07/06/21	10/06/21	Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para tercero	ALBERTO PANDURO VALDIVIA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
017	EXP. 018-2021	21/06/21	22/06/21	22/06/21	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley. Art. 98.2 lit. e) Acoso Moral.	LLANG KATYA LAO VERA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 21/06/2022)
018	EXP. 019-2021	13/05/21	07/06/21	25/06/21	Doble percepción de compensaciones económicas	MARIELA DE JESUS URQUIA RODRÍGUEZ	NO	NO	NO	NO	INVESTIGACIÓN (POR PRESCRIBIR 14/06/2021 Y DESDE LA COMISION DE LOS HECHOS ABR. Y MAY. 2024)
019	EXP. 020-2021	28/06/21	30/06/21	30/06/21	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley. Art. 98.2 lit. e) Acoso Moral.	TONY TORREJON PAREDES	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 30/06/2022)

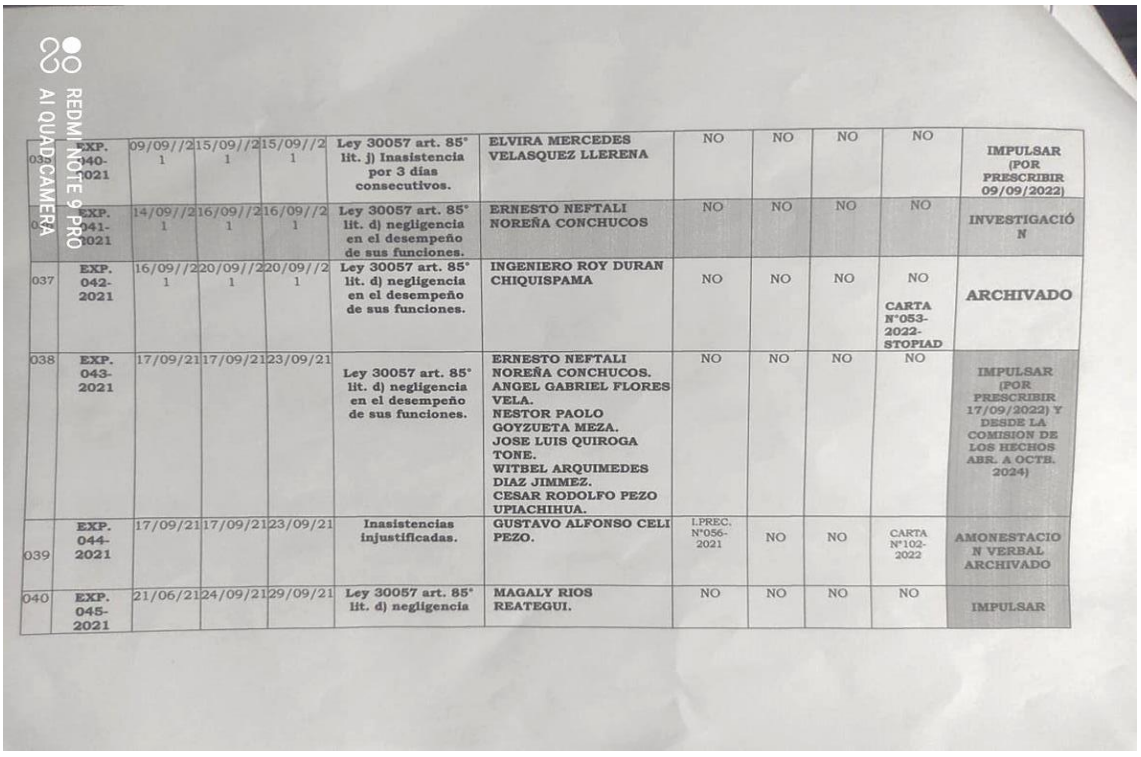


020	EXP. 021-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley.	EVA MARLENE JULCA CAYETANO	NO	NO	NO	R.D. N° 777-2021	PRESCRIPCION FINALIZADO Notificado ENTREGADO A LEGAJO
021	EXP. 022-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	Ley 30057 art. 85° lit. b)	REYNA ISABEL GARCIA DAVILA					PRESCRITO
022	EXP. 023-2021	22/06/21	02/07/21	02/07/21	Ley 30057 literal d) Negligencia en el desempeño de sus funciones	REYNA ISABEL GARCIA DAVILA	SI	SI	SI	SI	PRESCRITO
023	EXP. 024-2021	02/07/21	02/07/21	06/07/21	Ley 30057 art. 85° lit. a) incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley. Art. 98.2 lit. f).usar funciones con fines de lucro personal.	LIAN KATIA LAO VERA	SI	SI	NO	INF.PREC. N°044-2021	ARCHIVADO
024	EXP. 025-2021		06/04/21	07/07/21	Art. 85, Literal A	DEIDAMIA SILA PEZO RENGIFO Y OTRO.					(POR PRESCRIBIR 07/07/2022)
025	EXP. 026-2021	23/07/21	26/07/21	26/07/21	Ley 30057 art. 85° lit. j) Inasistencia por 3 días consecutivos.	JOSEFA CARPIO IGLESIAS	SI	SI	NO	NO	ANALISIS (POR PRESCRIBIR 17/09/2022
026	EXP.	13/07/21	01/08/21	01/08/21	Ley 30057 art. 85° lit. j) Inasistencia	JOEL ECHEANDIA SANARAHUA	SI	SI	NO	NO	IMPULSAR (BUSCAR RS. DE



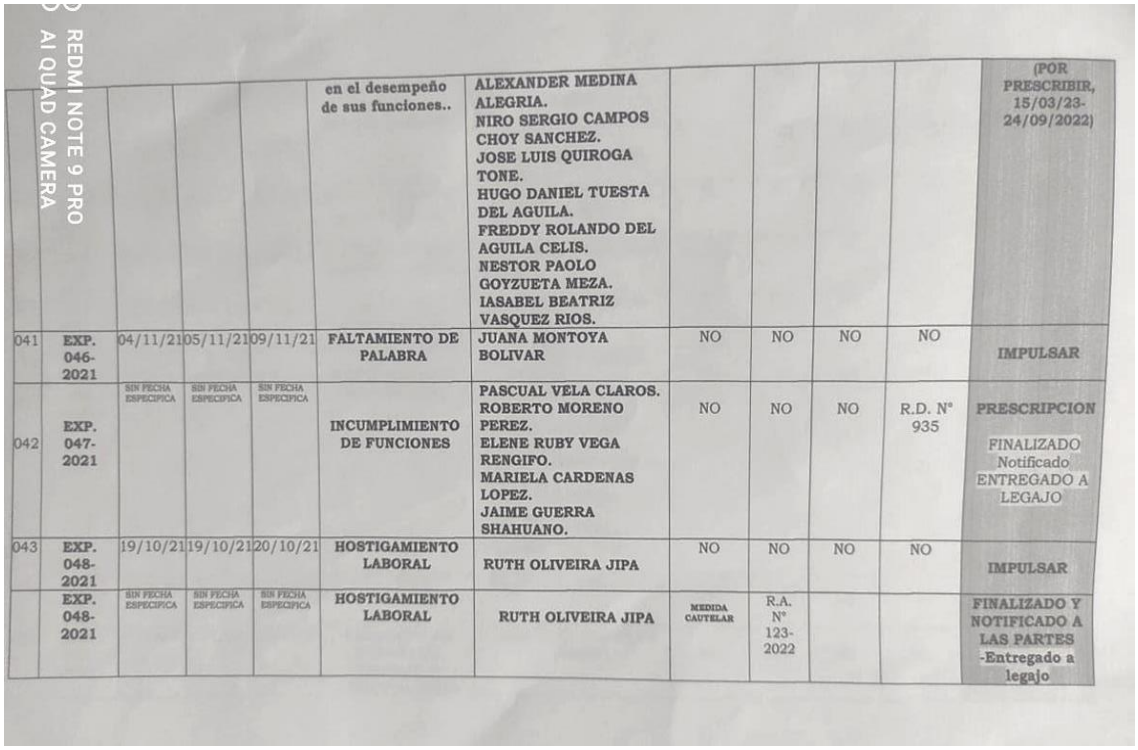
	27-2021				por 3 días consecutivos.						APERTURA- POR PRESCRIBIR 21/09/2022)
027	EXP. 028-2021		26/07/21	02/08/21	Art. 85 Literal Q	LUZ ESTHER PONCE FIGUEREDO					POR PRESCRIBIR 26/07/2022
028	EXP. 029-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	17/06/21	06/07/21		MERY ISABEL TIBURCIO ALCEDO					POR PRESCRIBIR 30/06/2022
029	EXP. 030-2021	SIN FECHA ESPECIFICA		18/07/21	Art. 85 Literal O	RAÚL VÁSQUEZ HUASASQUICHE					POR PRESCRIBIR 14/04/2024
030	EXP. 031-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	02/07/21	20/07/21	Negligencia	LQRR					POR PRESCRIBIR 22/06/2024
031	EXP. 033-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	07/06/21	16/07/21	Negligencia	LUZ ESTHER PONCE FIGUEREDO					POR PRESCRIBIR 07/06/2022
032	EXP. 035-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	02/08/21	04/08/21	Art. 85 Literal A	ROSA PANDURO URhBINA					POR PRESCRIBIR 02/08/2022
033	EXP. 036-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	04/08/221	06/08/221		MERY ISABEL TIBURCIO ALCEDO					POR PRESCRIBIR 04/08/2022
034	EXP. 037-2021	06/08/21	06/08/21	21/08/21	Ley 30057 art. 85° lit. j) Inasistencia por 3 días consecutivos	ROBERT DAVID MOTTA GUZMAN	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 06/08/2022)
034	EXP. 039-2021	15/09//21	16/09/21	16/09/21	Ley 30057 art. 85° lit. d) negligencia en el incumplimiento de sus funciones.	LQRR	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 16/09/2022)

REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA

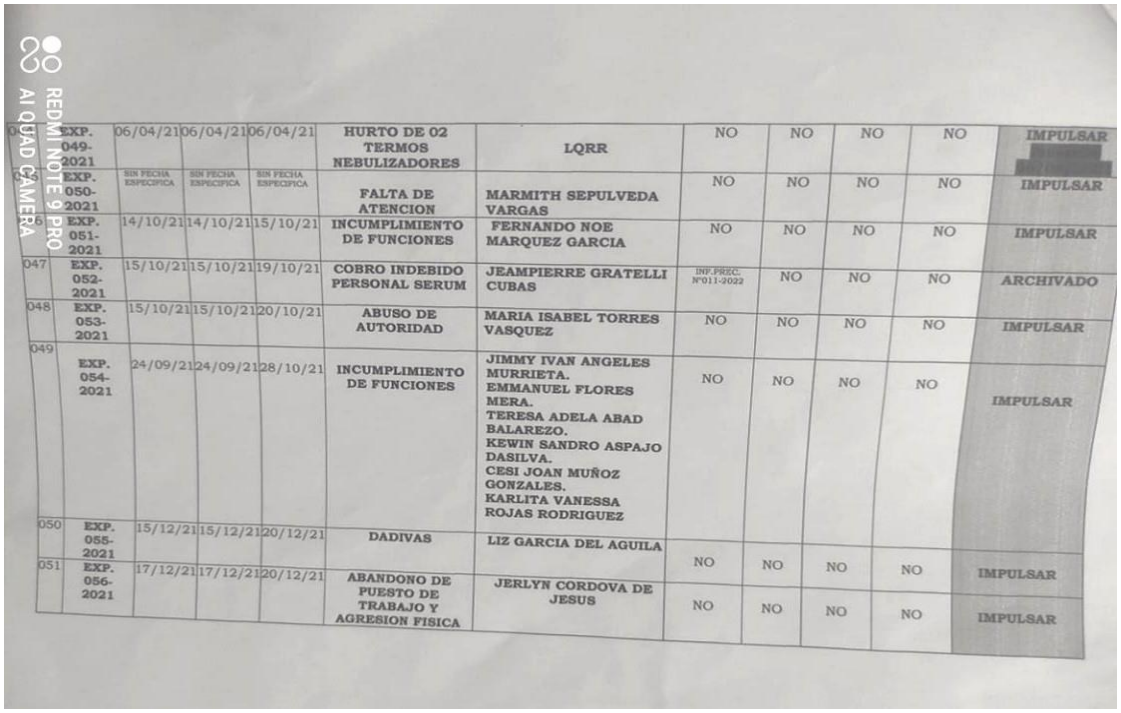


036	EXP. 040-2021	09/09//21	15/09//21	15/09//21	Ley 30057 art. 85° lit. j) Inasistencia por 3 días consecutivos.	ELVIRA MERCEDES VELASQUEZ LLERENA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 09/09/2022)
	EXP. 041-2021	14/09//21	16/09//21	16/09//21	Ley 30057 art. 85° lit. d) negligencia en el desempeño de sus funciones.	ERNESTO NEFTALI NOREÑA CONCHUCOS	NO	NO	NO	NO	INVESTIGACIÓN
037	EXP. 042-2021	16/09//21	20/09//21	20/09//21	Ley 30057 art. 85° lit. d) negligencia en el desempeño de sus funciones.	INGENIERO ROY DURAN CHIQUISPAMA	NO	NO	NO	NO CARTA N°053-2022-STOPIAD	ARCHIVADO
038	EXP. 043-2021	17/09/21	17/09/21	23/09/21	Ley 30057 art. 85° lit. d) negligencia en el desempeño de sus funciones.	ERNESTO NEFTALI NOREÑA CONCHUCOS. ANGEL GABRIEL FLORES VELA. NESTOR PAOLO GOYZUETA MEZA. JOSE LUIS QUIROGA TONE. WITBEL ARQUIMEDES DIAZ JIMMEZ. CESAR RODOLFO PEZO UPIACHIHUA.	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR (POR PRESCRIBIR 17/09/2022) Y DESDE LA COMISION DE LOS HECHOS ABR. A OCTB. 2024)
039	EXP. 044-2021	17/09/21	17/09/21	23/09/21	Inasistencias injustificadas.	GUSTAVO ALFONSO CELI PEZO.	I.PREC. N°056-2021	NO	NO	CARTA N°102-2022	AMONESTACION VERBAL ARCHIVADO
040	EXP. 045-2021	21/06/21	24/09/21	29/09/21	Ley 30057 art. 85° lit. d) negligencia	MAGALY RIOS REATEGUI.	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR

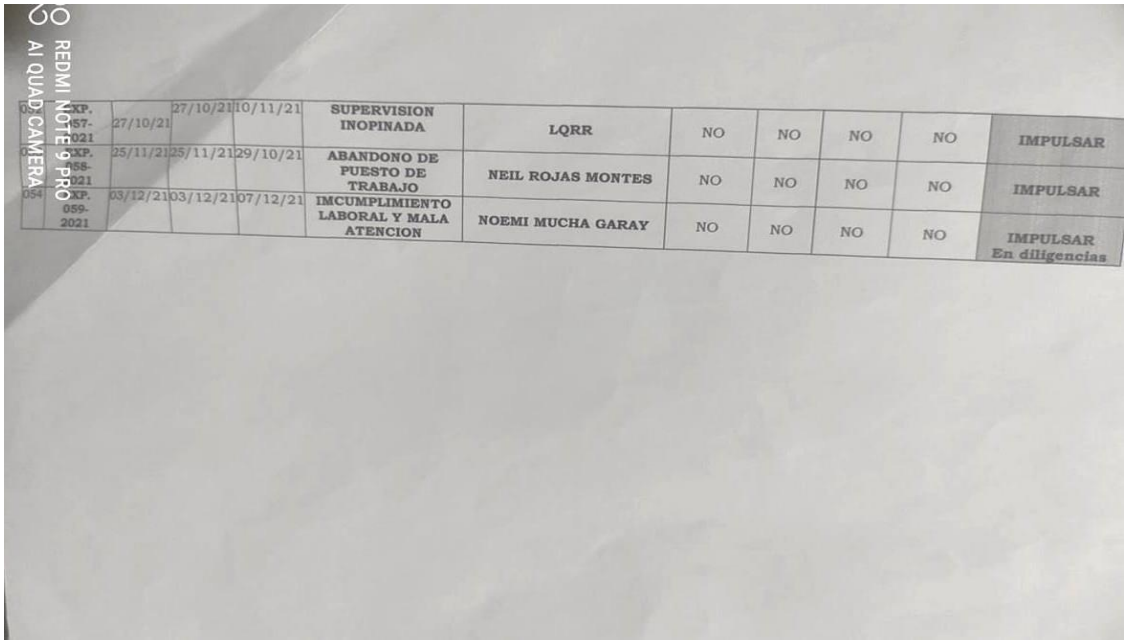
REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA



					en el desempeño de sus funciones..	ALEXANDER MEDINA ALEGRIA. NIRO SERGIO CAMPOS CHOY SANCHEZ. JOSE LUIS QUIROGA TONE. HUGO DANIEL TUESTA DEL AGUILA. FREDDY ROLANDO DEL AGUILA CELIS. NESTOR PAOLO GOYZUETA MEZA. IASABEL BEATRIZ VASQUEZ RIOS.					(POR PRESCRIBIR, 15/03/23-24/09/2022)
041	EXP. 046-2021	04/11/21	05/11/21	09/11/21	FALTAMIENTO DE PALABRA	JUANA MONTOYA BOLIVAR	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
042	EXP. 047-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	PASCUAL VELA CLAROS. ROBERTO MORENO PEREZ. ELENE RUBY VEGA RENGIFO. MARIELA CARDENAS LOPEZ. JAIME GUERRA SHAHUANO.	NO	NO	NO	R.D. N° 935	PRESCRIPCION FINALIZADO Notificado ENTREGADO A LEGAJO
043	EXP. 048-2021	19/10/21	19/10/21	20/10/21	HOSTIGAMIENTO LABORAL	RUTH OLIVEIRA JIPA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
	EXP. 048-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	HOSTIGAMIENTO LABORAL	RUTH OLIVEIRA JIPA	MEDIDA CAUTELAR	R.A. N° 123-2022			FINALIZADO Y NOTIFICADO A LAS PARTES -Entregado a legajo



045	EXP. 049-2021	06/04/21	06/04/21	06/04/21	HURTO DE 02 TERMOS NEBULIZADORES	LQRR	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
046	EXP. 050-2021	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	SIN FECHA ESPECIFICA	FALTA DE ATENCION	MARMITH SEPULVEDA VARGAS	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
047	EXP. 051-2021	14/10/21	14/10/21	15/10/21	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	FERNANDO NOE MARQUEZ GARCIA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
048	EXP. 052-2021	15/10/21	15/10/21	19/10/21	COBRO INDEBIDO PERSONAL SERUM	JEAMPIERRE GRATELLI CUBAS	INF.PREC. N°011-2022	NO	NO	NO	ARCHIVADO
049	EXP. 053-2021	15/10/21	15/10/21	20/10/21	ABUSO DE AUTORIDAD	MARIA ISABEL TORRES VASQUEZ	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
	EXP. 054-2021	24/09/21	24/09/21	28/10/21	INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	JIMMY IVAN ANGELES MURRIETA. EMMANUEL FLORES MERA. TERESA ADELA ABAD BALAREZO. KEWIN SANDRO ASPAJO DASILVA. CESI JOAN MUÑOZ GONZALES. KARLITA VANESSA ROJAS RODRIGUEZ	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
050	EXP. 055-2021	15/12/21	15/12/21	20/12/21	DADIVAS	LIZ GARCIA DEL AGUILA	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
051	EXP. 056-2021	17/12/21	17/12/21	20/12/21	ABANDONO DE PUESTO DE TRABAJO Y AGRESION FISICA	JERLYN CORDOVA DE JESUS	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR



053	EXP. 057-2021	27/10/21	27/10/21	10/11/21	SUPERVISION INOPINADA	LQRR	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
054	EXP. 058-2021	25/11/21	25/11/21	29/10/21	ABANDONO DE PUESTO DE TRABAJO	NEIL ROJAS MONTES	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR
055	EXP. 059-2021	03/12/21	03/12/21	07/12/21	IMCUMPLIMIENTO LABORAL Y MALA ATENCION	NOEMI MUCHA GARAY	NO	NO	NO	NO	IMPULSAR En diligencias

REDMI NOTE 9 PRO
AI QUAD CAMERA