

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE DERECHO**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO**

**DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO EN EL HOSPITAL REGIONAL JOSÉ ALFREDO  
MENDOZA OLAVARRÍA, TUMBES – 2019.**

**AUTOR**

**BACH. ALAN HEINZ CHEVARRIA ALEMÁN**

**ASESOR**

**DRA. CARMEN ROSA ALCÁNTARA MÍO**

**TUMBES, PERÚ**

**2021**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE DERECHO



DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO EN EL HOSPITAL REGIONAL JOSÉ ALFREDO  
MENDOZA OLAVARRÍA, TUMBES – 2019.

TESIS APROBADA EN FORMA Y ESTILO POR:

Mg. Carlos Javier Álvarez Rodríguez (presidente)

Mg. Julio César Ayala Ruiz (miembro)

Mg. Hugo Chanduví Vargas (miembro)

TUMBES, PERÚ

2021

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE DERECHO



DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO EN EL HOSPITAL REGIONAL JOSÉ ALFREDO  
MENDOZA OLAVARRÍA, TUMBES – 2019.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en forma y  
estilo:

Bach. Alan Heinz Chevarría Alemán (Autor) \_\_\_\_\_

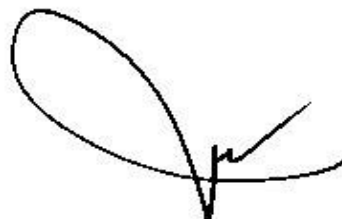
Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío (Asesora) \_\_\_\_\_

TUMBES, PERÚ

2021

## DECLARACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Alan Heinz Chevarría Alemán declaro que los resultados reportados en esta tesis son producto de mi trabajo con el apoyo permitido de terceros en cuanto a su concepción y análisis. Asimismo, declaro que hasta donde tengo conocimiento no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación. En este sentido, afirmo que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de mi propia autoría. Declaro, finalmente, que la redacción de esta tesis es producto de mi propio trabajo con la dirección y apoyo de mi asesora de tesis y mi jurado calificador, en cuanto a la concepción y al estilo de la presentación o a la expresión escrita.



---

Bach. Alan Heinz Chevarría Alemán  
DNI N° 71612702



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA DE DERECHO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Tumbes, a los once días del mes de agosto del dos mil veintiuno, siendo las 20:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados por **Resolución Decanal N° 0165-2020/UNTUMBES-FDCP-D(e); del 10 de noviembre del 2020**, integrado por el Mg. Carlos Javier Álvarez Rodríguez con DNI N° 18088227 en su condición de presidente, Mg. Julio César Ayala Ruiz con DNI N° 02832343 miembro, Mg. Hugo Chanduví Vargas con DNI N° 80453434 miembro, Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío con DNI N° 00252831 Asesora de Tesis; para la sustentación en acto público de la tesis titulada **“DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL HOSPITAL REGIONAL JOSÉ ALFREDO MENDOZA OLAVARRÍA, TUMBES -2019”**, ejecutada por el bachiller Alan Heinz Chevarría Alemán, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet,

En conformidad con el artículo 55 y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y Artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller **ALAN HEINZ CHEVARRÍA ALEMÁN**, para que proceda a la sustentación de la tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57 del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65 del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular ( ), Buena (x), Muy Buena ( ) y Sobresaliente ( ).

Por tanto el Bachiller, queda **APTO**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N° 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 21:00 horas con 05 minutos, del mismo día, el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

  
Mg. CARLOS JAVIER ALVAREZ RODRIGUEZ  
Presidente de Jurado de Tesis

  
Mg. JULIO CÉSAR AYALA RUIZ  
Miembro de Jurado de Tesis

  
Mg. HUGO CHANDUVI VARGAS  
Miembro de Jurado de Tesis

  
Dra. CARMEN ROSA ALCÁNTARA MIO  
Asesora de Tesis

## **DEDICATORIA**

Las páginas que siguen esta tesis están dedicadas a mis padres Vicente y María quienes a lo largo de los años han forjado con rectitud, valores, ética y respeto mi camino en el sendero llamado vida.

A mis hermanos Víctor Raúl y Milagros de Jesús, que esto sirva para que día a día se sigan esforzando y puedan alcanzar los éxitos personales y profesionales que se merecen.

A mi pequeña princesa guerrera, mi amada hija April Alondra, ella con una sonrisa, un abrazo y un beso hacen hermosos todos los días de mi vida. La amo.

## **AGRADECIMIENTO.**

Esta tesis no hubiera sido posible sin la colaboración de mi asesora, Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío, quien con su experiencia como investigadora ha hecho posible la ejecución de este proyecto.

A mis buenos amigos, Mg. Luis Orlando Apolo Gómez, Dr. Daniel Esgardo Villavicencio Távara y el Dr. Wilfredo Junyor Guevara Díaz, quienes, de una u otra manera con su experiencia en Derecho y Gestión Pública, me animaron en la tarea de concluir con esta parte de mi carrera profesional.

## ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Firmas del jurado.....	II
Suscripción de originalidad.....	III
Declaración de originalidad.....	4
Acta de Sustentación.....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento.....	7
Índice general.....	8
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>II. ESTADO DEL ARTE.....</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teórico-científicas .....	18
2.3. Definición de términos básicos.....	35
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>37</b>
3.1. Localidad y periodo de ejecución .....	37
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis .....	38
3.3. Población, muestra y muestreo .....	39
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.5. Procesamiento y análisis de datos .....	44
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
<b>V. DISCUSION.....</b>	<b>109</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>112</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>113</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>117</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población.....	<b>39</b>
<b>Tabla 2:</b> Codificación de las respuestas.....	<b>42</b>
<b>Tabla 3:</b> Valor de asignación según alternativa.....	<b>44</b>
<b>Tabla 4:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la defensa”.....	<b>46</b>
<b>Tabla 5:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la prueba”.....	<b>47</b>
<b>Tabla 6:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural”.....	<b>48</b>
<b>Tabla 7:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a un juez imparcial”.....	<b>49</b>
<b>Tabla 8:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Proceso preestablecido por ley”.....	<b>49</b>
<b>Tabla 9:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la motivación”.....	<b>50</b>
<b>Tabla 10:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la presunción de inocencia”.....	<b>51</b>
<b>Tabla 11:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la pluralidad de instancia”.....	<b>51</b>
<b>Tabla 12:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho de acceso a los recursos”.....	<b>52</b>
<b>Tabla 13:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable”.....	<b>53</b>
<b>Tabla 14:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la cosa juzgada”.....	<b>54</b>
<b>Tabla 15:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Identifica las características en la aplicación de los principios del PAD”.....	<b>55</b>
<b>Tabla 16:</b> Frecuencia obtenida del indicador “Investigación preliminar”.....	<b>58</b>
<b>Tabla 17:</b> Frecuencia del indicador “Fase Instructiva”.....	<b>60</b>
<b>Tabla 18:</b> Frecuencia obtenida del indicador “Fase Sancionador”.....	<b>62</b>
<b>Tabla 19:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Faltas disciplinarias”.....	<b>63</b>
<b>Tabla 20:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Sanciones”.....	<b>64</b>
<b>Tabla 21:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Medidas cautelares”.....	<b>65</b>
<b>Tabla 22:</b> Frecuencia obtenida del indicador de “Recursos impugnativos”.....	<b>66</b>
<b>Tabla 23:</b> Frecuencia obtenida del indicador “Prescripción del PAD”.....	<b>66</b>

<b>Tabla 24:</b> Ítems, sumatoria de las varianzas de los ítems y la varianza de la suma de los ítems, correspondiente a la variable “Debido proceso”.....	<b>130</b>
<b>Tabla 25:</b> Ítems, sumatoria de las varianzas de los ítems y la varianza de la suma de los ítems, correspondientes a la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.....	<b>132</b>
<b>Tabla 26:</b> Momento A. Para la validez de la variable “debido proceso”.....	<b>134</b>
<b>Tabla 27:</b> Momento B. Para la validez de la variable “debido proceso”.....	<b>135</b>
<b>Tabla 28:</b> Valores para la validez de la variable “debido proceso”.....	<b>135</b>
<b>Tabla 29:</b> Momento A: Para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.....	<b>136</b>
<b>Tabla 30:</b> Momento B: Para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario” .....	<b>136</b>
<b>Tabla 31:</b> Valores para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.....	<b>137</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Solicitud de permiso para realizar investigación y aplicar encuestas en el Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.....	<b>117</b>
<b>Anexo 2:</b> Respuesta del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.....	<b>118</b>
<b>Anexo 3:</b> Cuestionario sobre debido proceso.....	<b>119</b>
<b>Anexo 4:</b> Cuestionario sobre procedimiento administrativo disciplinario.....	<b>122</b>
<b>Anexo 5:</b> Guía de análisis de documentos.....	<b>126</b>
<b>Anexo 6:</b> Matriz de consistencia.....	<b>127</b>
<b>Anexo 7:</b> Confiabilidad de la encuesta.....	<b>129</b>
<b>Anexo 8:</b> Validez de la encuesta.....	<b>134</b>

## RESUMEN.

Durante el año 2018, cuando comencé a prestar mis servicios en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, precisamente en la Oficina de Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el que puede comprender que la potestad sancionadora en la administración pública es una manifestación del “Ius Puniendi” del Estado, y, que en la actualidad la normativa del Servicio Civil, ha estableció la nueva forma de aplicar el procedimiento administrativo disciplinario, en adelante PAD. En efecto, el objetivo del presente trabajo de investigación, es analizar la aplicación de las garantías del debido proceso en el PAD efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019; cuyo diseño es explicativo secuencial (DEXPLIS), utilizando los métodos deductivo e inductivo, teniendo como técnica la encuesta y el análisis de documentos, con instrumentos como el cuestionario y la guía de documentos. A manera de conclusión, se arriba a que, los servidores tienen conocimiento de los derechos que integran el debido proceso (tales como el derecho a la defensa, derecho a la prueba, etc.) y conocen que el PAD tiene fase instructiva y sancionadora; asimismo, de forma excepcional, se advierte que, dos expedientes referidos al PAD, han tenido un tratamiento incorrecto por un lado, un caso que debió aperturarse y no se hizo, asimismo, en otro caso, se dejó en estado de indefensión a una servidora por la falta de notificación, vulnerando el debido proceso.

**Palabras Clave:** Derecho a la defensa, fase instructiva, fase sancionadora, Ius puniendi, potestad sancionadora, Secretaria Técnica.

## ABSTRACT

During 2018, when I began to provide my services at the JAMO II-2-Tumbes Regional Hospital, precisely in the Office of the Technical Secretary of Disciplinary Administrative Procedures, in which you can understand that the sanctioning power in the public administration is a manifestation of the "Ius Puniendi" of the State, and, which currently the Civil Service regulations, have established the new way of applying the disciplinary administrative procedure, hereinafter PAD. Indeed, the objective of this research work is to analyze the application of due process guarantees in the PAD carried out at the JAMO II-2-Tumbes Regional Hospital, period 2019; whose design is sequential explanatory (DEXPLIS), using deductive and inductive methods, using the survey and document analysis as a technique, with instruments such as the questionnaire and the document guide. By way of conclusion, it is arrived at that the servers are aware of the rights that make up due process (such as the right to defense, right to evidence, etc.) and they know that the PAD has an instructive and sanctioning phase; Likewise, exceptionally, it is noted that, two files referring to the PAD, have had an incorrect treatment on the one hand, a case that should have been opened and was not done, likewise, in another case, a servant was left defenseless due to the lack of notification, violating due process.

**Key Words:** Right to defense, instructive phase, sanctioning phase, Ius puniendi, sanctioning power, Technical Secretary.

## I. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública tiene la potestad sancionadora, aplicando el procedimiento administrativo disciplinario, como una manifestación del “Ius Puniendi” del Estado; lo cual, implica una atribución de la autoridad administrativa para imponer sanciones a través de un procedimiento administrativo disciplinario comprendido en la Ley del Servicio Civil.

Es por ello que, al momento de incoar un procedimiento administrativo disciplinario a un servidor o ex servidor civil, es importante respetar los derechos y garantías que todo ciudadano peruano tiene, los mismos que están tipificados en la normatividad del Servicio Civil, el Reglamento de Infracciones de las Entidades los cuales se aplican en el ámbito nacional como el supranacional. El hecho de irrespetar, tales derechos o garantías implicaría afectar el debido proceso y otros derechos conexos a él, y en un sistema constitucional de derecho, eso no debe ser permitido. Por lo que resulta de vital relevancia darle una prioridad a este tema, ya que permitirá fortalecer a las diferentes instituciones públicas y además ayudaría a disminuir los índices de corrupción, y los malos manejos que realizan o hayan realizado los servidores o ex servidores civiles, no solo del Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2 Tumbes, sino en la función pública de todo el país.

Así pues, la investigación se realizó en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, a partir de la información contenida en la Oficina de Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del mencionado nosocomio Regional, correspondiente al periodo 2019; la cual, contaba con 106 expedientes sustanciados en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Por ello en la presente investigación, se plantea la siguiente interrogante: ¿Se respetan las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios efectuados en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes -2019? Por otro lado, para dar respuesta a la pregunta formulada, se ha planteado como objetivo general, demostrar si se respetan las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios efectuados por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, en el periodo 2019; cuyos objetivos específicos corresponden a:

- Explicar la aplicación del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.
- Explicar el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.
- Contrastar mediante el estudio de expedientes administrativos, si se han respetado las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.

Asimismo, la investigación tiene como variable dependiente al debido proceso, cuya dimensión corresponde a los derechos fundamentales del debido proceso; y cuenta con la variable independiente como es el procedimiento administrativo disciplinario, que integra como dimensión a los principios y el procedimiento administrativo disciplinario.

Esta investigación se justifica, por cuanto en un procedimiento administrativo disciplinario, se debe desarrollar de manera adecuada, permitiendo a las Oficinas de Secretaria Técnica realizar investigaciones administrativas de manera responsable, correcta, para así poder encontrar al servidor o ex servidor responsable, por el hecho de haber cometido una falta disciplinaria, la misma

que tendrá una sanción legal correspondiente, respetando las garantías del debido proceso.

Así pues, se ha formulado como hipótesis de investigación que, si se están respetando las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo efectuado por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes – 2019.

Sobre el particular, la investigación cuenta con un diseño explicativo secuencial (DEXPLIS), consistente en un análisis cuantitativo y otro análisis cualitativo, posteriormente se integran en la interpretación y elaboración del informe de investigación; cuyo diseño es el siguiente:



Asimismo, se ha realizado la técnica de la encuesta y el análisis de documentos; cuyos instrumentos de recolección de datos corresponden al cuestionario y la guía de análisis de documentos.

Cabe precisar que, en el análisis cuantitativo, la población está constituida por 875 trabajadores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes y una muestra de 63 colaboradores de dicho nosocomio Regional; asimismo, en el análisis cualitativo, la población se constituye por 106 expedientes sustanciados en los procedimientos administrativos disciplinarios y una muestra de 15 expedientes.

## **II. ESTADO DEL ARTE**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel Internacional**

Montenegro (2017) en su tesis de grado, denominada “El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador”, determinó que la aplicación de los principios de legalidad y debido proceso pueden ser nulos; toda vez que, aparentemente existen dos instancias, ello no implica una separación de poderes, por lo que no se cumpliría dichos preceptos, ya que en ese país, el derecho administrativo sancionador es ejercido por la Superintendencia de Control de Poder del Mercado, la cual concentra su mando bajo una sola autoridad, con una imparcialidad inexistente.

Ramírez & Aníbal (2015) en su artículo “Sanción administrativa en Colombia”, determinó que, la sanción administrativa como institución jurídica deriva del “Ius Puniendi” del Estado, busca el adecuado funcionamiento de la administración pública, la defensa de la imagen y prestigio de la entidad.

#### **A nivel Nacional**

Romero (2016) en su tesis “El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario”, de la ciudad de Trujillo, Perú; determinó que, el debido proceso tiene su base en la defensa de los derechos fundamentales de las personas, es por eso que se circunscribe al ámbito judicial, constitucional, internacional, administrativo, militar y entre particulares. Y que esta temática al ser trasladada al ámbito administrativo da lugar al debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores.

## **2.2. Bases teóricas-científicas**

### **2.2.1. El debido proceso**

#### **2.2.1.1. Definición del debido proceso**

Para Quiroga (1989) el debido proceso es una institución procesal que contiene los “principios y presupuestos procesales” que tienen que cumplirse en los procesos legales, cuya finalidad es afianzar al justificable la certeza, la justicia y la legitimidad de su resultado.

En nuestro ordenamiento jurídico peruano, el Tribunal Constitucional (2006), en adelante [TC], ha estipulado que el debido proceso se ha extrapolado del ámbito judicial hasta el sistema administrativo, parlamentario y otros (TC [Exp. N° 2050-2002-AA/TC], 2002, p.9).

#### **2.2.1.2. El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario**

Se ha extendido desde el derecho penal al derecho administrativo sancionador (o disciplinario), militar, etc.; materializándose en el principio del debido procedimiento; en los casos que exista una vulneración a este derecho, se tiene en cuenta su vinculación que tiene con otros; teniendo en cuenta que, en la doctrina, se integra con los siguientes derechos:

##### **a. Derecho a la defensa**

La Constitución Política del Perú, en adelante [CPP], ha regulado que: “Nadie debe ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de las causas o razones de su detención”. (CPP, 1993, p.45).

#### **b. Derecho a la prueba**

El TC, ha expresado que la prueba es capaz de producir un entendimiento fehaciente o plausible en la conciencia del juez, y contiene cuatro características esenciales; como por ejemplo la “veracidad objetiva”, la “constitucionalidad de la actividad probatoria”, la “utilidad de la prueba” y la “pertinencia de la prueba”. (TC [Exp. N° 1014-2007-PHC/TC], 2007, p.5).

#### **c. Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o juez natural**

Nuestra Constitución, ha estipulado que “ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. (CPP, 1993, p.45).

#### **d. Derecho a un juez imparcial.**

El TC, ha reconocido el derecho a un juez imparcial, debido a que se encuentra incluido en el derecho al debido proceso, legitimando la independencia e imparcialidad de un juez, al expresar que:

“Mientras la garantía de la independencia, en términos generales, alerta al juez de influencias externas, la garantía de la imparcialidad se vincula a exigencias dentro del proceso, definidas como la independencia del juez frente a las partes y el objeto del proceso mismo.” (TC [Exp. N° 02465-2004-AA/TC], 2004, p.4).

**e. Derecho al proceso preestablecido por la ley.**

Es un derecho de carácter procesal, se fundamenta en el propósito que los procesos se rijan por la normativa preestablecida con anterioridad, y se encuentra consignado en el inciso 3 del artículo 139º de la CPP.

**f. Derecho a la motivación.**

Se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139º de la CPP; la cual, estipula que todas las resoluciones judiciales, deben estar motivadas, expresando la ley aplicable y los fundamentos de hecho que lo sustentan. (CPP, 1993).

**g. Derecho a la presunción de inocencia.**

Se encuentra regulado en el inciso 24 del artículo 2 de la CPP, por el cual, se ha establecido que toda persona es considerada inocente, mientras no se haya declarado en vía legal su responsabilidad (CPP, 1993, p.4).

**h. Derecho a la pluralidad de instancia.**

Se encuentra consignado en el inciso 6 del artículo 139º de la CPP. El TC, estipuló que este derecho, tiene como horizonte asegurar que los justiciables tengan la oportunidad que lo resuelto por un órgano jurisdiccional, posteriormente sea revisado por un órgano de mayor jerarquía y de la misma naturaleza (TC [Exp. N° 0607-2009-PA], 2009, p.20).

**i. Derecho de acceso a los recursos.**

El TC ha señalado que se pueden controvertir las diversas resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional, asegurando que las partes tengan la ocasión de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional corresponda ser examinado por él mismo o por uno con mayor rango, según el recurso empleado. (TC [Exp. N° 05654-2015-PHC/TC], 2015, p.2).

**j. Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable.**

El TC, ha establecido que el derecho al plazo razonable se encuentra contenido tanto en el derecho al debido proceso y en el derecho a la jurisdicción, cuyo fin es imposibilitar que los acusados se encuentren por largo tiempo en una acusación, garantizando que ésta se decida con prontitud (TC [Exp. N° 01014-2011-PHC/TC], 2011, p.3).

**k. Derecho a la cosa juzgada.**

El TC, se ha pronunciado, en relación a que cuando una resolución ha logrado la autoridad de cosa juzgada no pueda ser reclamada con medios impugnatorios, toda vez que se encuentren agotados o en su defecto por haber excedido el periodo para su impugnación; por lo que el contenido de dichas resoluciones no pueda ser dejado sin efecto ni rectificado, tanto por poderes públicos, de terceros o por los mismos órganos jurisdiccionales que emitieron la resolución (TC [Exp. N° 4587-2004-AA/TC], 2004, p.24).

### **2.2.2. La potestad sancionadora en la administración pública como manifestación del “Ius Puniendi” del Estado.**

El diccionario de la Real Academia Española, en adelante [DEJ-RAE], (2020) define el “Ius Puniendi” como la potestad del Estado para castigar mediante los dos sistemas represivos existentes en el derecho: el derecho penal, y, el derecho sancionador, que es aplicado por la Administración” (párr. 1).

### **2.2.3. Principios de la potestad sancionadora administrativa.**

Los principios de la potestad disciplinaria son:

#### **El Principio de Legalidad:**

En materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta y prohíbe que se pueda aplicar una sanción, sin que previamente esté determinado por la ley (TC [Exp. N° 1182-2005-PA/TC], 2005, p.5).

#### **El Principio del Debido Procedimiento:**

Este principio señala que no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. (MINJUSDH, 2019, p.38)

#### **El Principio de Razonabilidad:**

De acuerdo con este principio, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor, que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. (MINJUSDH, 2019, p.38)

### **El Principio de Tipicidad:**

Solo son conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley o reglamentaria mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (MINJUSDH, 2019, p.38).

### **El Principio de Irretroactividad:**

Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. (MINJUSDH, 2019, p.38).

### **El Principio de Concurso de Infracciones:**

Señala que, “cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”. (MINJUSDH, 2019, p.38)

### **El Principio de Continuación de Infracciones:**

Está referido a la realización de acciones u omisiones que infrinjan los mismos o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido. (Nieto, citado por Morón, 2019).

### **El Principio de Causalidad:**

Estipula que la sanción debe realizarse al administrado que ejecutó la conducta tipificada como una infracción administrativa, y, por ende, no puede ser sancionado por hechos cometidos por otros administrados. (Morón, 2019).

### **El Principio de Presunción de Licitud:**

Por este principio, “las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario” (MINJUSDH, 2019, p.38).

### **El Principio de Culpabilidad:**

Este principio ha sido reconocido a nivel jurisprudencial por parte del TC como una exigencia para ejercer legítimamente la potestad sancionadora (TC [Exp. N° 2050-2002-AA/TC], 2004, p.7).

### **El Principio de Non bis in ídem:**

Señala que, “no se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas” (MINJUSDH, 2019, p.38).

#### **2.2.4. Definición del procedimiento administrativo disciplinario.**

La RAE, (2020) define el “procedimiento administrativo disciplinario”, en adelante [PAD], “como la modalidad del procedimiento administrativo (especial) sancionador que se ejerce respecto a personas ligadas con la administración pública mediante una relación de sujeción especial, como sucede con el personal a su servicio, con sus contratistas, con los estudiantes de centros públicos de educación, los internos en instituciones penitenciarias o quienes ejercen profesiones tituladas o actividades económicas sujetas a afiliación obligatoria en corporaciones públicas, como colegios profesionales o cámaras oficiales”.

### **2.2.5. Autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.**

Corresponden al jefe inmediato de la persona presuntamente infractora, el jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, la máxima autoridad de la Entidad y finalmente el Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo estipulado por el Congreso de la República, en adelante [CR], (CR, 2013, p.18), debiéndose cumplir las siguientes condiciones:

#### **Autoridades competentes en el procedimiento administrativo en primera instancia.**

Para aquellas situaciones en el que la sanción sería la amonestación escrita, será instruida por el jefe inmediato del servidor presuntamente infractor, y éste le aplica la sanción respectiva; oficializándose la sanción por parte del jefe de la oficina de recursos humanos, en adelante [ORH] o quien haga sus veces (PCM, 2014, p.18).

Asimismo, en lo que corresponde a la sanción de suspensión, es instruida por el jefe inmediato del servidor presuntamente infractor; luego, oficializa la respectiva sanción y actúa como órgano sancionador, el jefe de la ORH o quien haga sus veces.

Por otro lado, en aquellos casos referidos a las sanciones de destitución, actúa como órgano instructor el jefe de la ORH, y el órgano sancionador corresponde a la máxima autoridad de la Entidad, quien oficializa la destitución (PCM, 2014, p.18).

Cuando se origina un PAD para los funcionarios, es instruido por una comisión integrada por dos funcionarios del mismo rango y el jefe de la ORH, ambos del mismo sector; los cuales, son designados con resolución de la máxima autoridad de la Entidad. Por otro lado, en aquellos casos que

en el sector no tenga los dos funcionarios del mismo rango del presunto infractor, podrán designar a funcionarios de rango inmediato inferior; finalmente, actúan como instructor el jefe inmediato y el Consejo Regional para los casos de funcionarios del Gobierno Regional; y el jefe inmediato y el Concejo Municipal para los Gobiernos Locales; los cuales nombran una Comisión Ad-hoc para aplicar las respectivas sanciones (PCM, 2014, p.18).

### **Autoridades competentes en el procedimiento administrativo en segunda instancia.**

El jefe de la ORH está a cargo de resolver la impugnación, cuando se suscite las sanciones de amonestación escrita. Por otro lado, el Tribunal del Servicio Civil es la autoridad en segunda instancia, para los casos de sanciones de suspensión y destitución (PCM, 2014, p.18).

### **2.2.6. La secretaria técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios.**

Es un órgano de apoyo de las autoridades encargadas del trámite de los PAD, está integrada por con un Secretario Técnico, que puede ser de preferencia abogado y es designado por el Titular de la Entidad, puede estar constituido por uno o más colaboradores que contribuyen en el cumplimiento de las funciones de éste (PCM, 2014, p. 18).

Tiene como funciones entre otras, recepcionar las denuncias realizadas de forma verbal o por escrito, así como los informes generados por la propia Entidad, tramitando las denuncias y otorgar respuestas a los denunciados en un periodo máximo de treinta días hábiles, tramitar los informes emitidos por el Sistema Nacional de Control. Asimismo, emite los informes de precalificación, rubrica aquellos requerimientos de

información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles del mismo organismo público o de otras, coadyuva a las autoridades del PAD en el desarrollo del procedimiento, administrar y cautelar los expedientes, actuar de oficio en las investigaciones relacionadas de presunta realización de faltas, revelar el “no ha lugar a trámite” de las denuncias cuando no existan elementos suficientes para iniciar la apertura de un PAD [SERVIR]. (SERVIR, 2015, p.7).

### **2.2.7. Las fases del procedimiento disciplinario.**

Son:

#### **Fase instructiva.**

Es ejecutada por el Órgano Instructor, realizando los actos necesarios a fin de identificar la responsabilidad administrativa disciplinaria, se origina una vez notificada la resolución de apertura del PAD al presunto infractor, el cual, tiene un periodo de cinco días hábiles para que acredite sus descargos respectivos, y tiene como facultad el acceso a la documentación que dio origen a la imputación en su contra, garantizando su derecho de defensa y sustentar las pruebas que considere necesarias; tiene la posibilidad de solicitar la prórroga de la presentación de su descargo, siempre que lo solicite en el plazo de ley, petición que es evaluada por el órgano instructor, dicha prórroga cuenta con un plazo de cinco días hábiles contabilizados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Al respecto, vencido los plazos, se analiza e investiga a fin de identificar la responsabilidad administrativa disciplinaria, contando con un plazo de quince días hábiles, para luego, emitir y notificar mediante un informe al órgano sancionador, exponiendo la existencia o no de las faltas del presunto infractor, así como la recomendación para la imposición o no de la sanción respectiva. (PCM, 2014, p. 20 -21).

### **Fase sancionadora.**

Está a cargo del órgano sancionador, esta fase se inicia desde la recepción del informe emitido por el Órgano Instructor, por lo que el Órgano Sancionador deberá notificar al servidor civil investigado, a fin de que este pueda ejercer su derecho a la defensa a través de un informe oral, el cual, lo puede realizar de manera personal o con un abogado. Luego, el Órgano Sancionador dentro de los diez días hábiles siguientes de haber recibido el informe del Órgano Instructor deberá emitir una resolución, la cual versa sobre la comisión de la falta imputada al servidor investigado, dicho plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre que haya sido sustentado. Esta resolución que determina la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a esta instancia (primera instancia), debiendo estar motivada y notificada en un plazo de cinco días hábiles de haber sido emitida al servidor civil, quien a su vez puede apelar a la misma. Con la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o en su defecto la declaración de “no ha lugar” o archivo, culmina la fase sancionadora (PCM, 2014, p. 20-21).

#### **2.2.8. Determinación de la responsabilidad disciplinaria.**

Se debe considerar que la imposición de la sanción debe ser razonable y proporcional a la falta cometida, para ello se deberá evaluar la existencia de las siguientes condiciones: grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, las circunstancias en que se comete la infracción, la concurrencia de varias faltas, la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, la reincidencia en la comisión de la falta, la continuidad en la comisión de la falta y el beneficio ilícitamente obtenido. Para la determinación de responsabilidad disciplinaria, se debe motivar la investigación, identificar la relación de los

hechos y las faltas, la sanción aplicable debe corresponder a la magnitud de las faltas, esto según a su mayor o menor gravedad, debiendo valorarse los antecedentes del servidor, así como la subsanación voluntaria que puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor civil investigado, el órgano sancionador debe verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos; se debe tener presente que la sanción debe ser razonable, siendo necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta, por lo que procederá a graduar la sanción (CR, 2013).

### **2.2.9. Faltas disciplinarias.**

La RAE (2020), define la falta disciplinaria como, “en el empleo público, infracción sancionable”. De forma similar, la PCM (1990) considera como “falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre deberes de servidores y funcionarios (...). La comisión de una falta da lugar a la sanción correspondiente” (p.29). A continuación, se muestran las faltas disciplinarias que podrían incurrir los servidores en la Administración Pública:

#### **a) Faltas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057.**

Las faltas de carácter disciplinario que puede cometer un servidor corresponden al incumplimiento de las normas del servicio civil, el reiterado incumplimiento de las órdenes de sus superiores correspondiente a su trabajo, efectuar acciones de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en perjuicio de sus jefes y de compañeros de labores, la forma negligente que desempeña sus funciones, el entorpecimiento del funcionamiento del servidor, el uso o disposición de los bienes públicos en su propio beneficio o de

terceros, concurrir a la Entidad en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, el abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro, ocasionar intencionalmente daños materiales a la infraestructura, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y otros bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta (CR, 2013. p. 12).

**b) Faltas disciplinarias en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.**

Se ha establecido en el reglamento, las faltas como: el uso inadecuado de las licencias otorgadas por la Entidad, salvo aquellas licencias otorgadas por motivos personales; afectar la libertad sindical; efectuar acciones de nepotismo; agredir de manera verbal y/o físicamente a los usuarios de los servicios públicos; hostigar moral o sexualmente; el uso de la función pública para fines de lucro individual, teniendo como agravante realizar cobros a poblaciones vulnerables por los servicios a título gratuito que otorga el Estado; la inobservancia en el deber de guardar confidencialidad en la información; obstruir el acceso al centro de labores de los colaboradores que no ejerzan su derecho a la huelga; actuaciones negligentes en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que generen la afectación de los servicios que brinda la Entidad, entre otros (PCM, 2014, p. 19).

Asimismo, se han señalado faltas por incumplimiento de las restricciones para ex servidores civiles, las mismas que están prohibidas de realizar durante el año de su cese en la entidad a la cual perteneció, estas son:

- Ser representante convencional o ser asesor de un administrado en algún procedimiento administrativo en que tuvo participación como informante, dictaminador, instructor o instancia resolutive cuando ejerció funciones en la entidad.
- Prestar asesoramiento a los administrados en algún asunto que este en proceso durante su relación con la entidad, sin que sea necesaria que haya participado como instancia resolutive o vinculada al expediente en sí.
- Celebrar contrato, de modo individual, asociado o por interpósita persona con un administrado apersonado al proceso resuelto con su intervención (PCM, 2014, p.42).

Por lo que la ex autoridad, al incumplir estas conductas, estaría inmerso en un conflicto de intereses, por su propia condición de exautoridad de una entidad pública, durante el periodo del año siguiente en curso no podría ejercer cualquiera de las actividades anteriormente señaladas, por lo que de llegarse a comprobar que una ex autoridad ha incumplido con el reglamento, estaría sujeto a una investigación dentro del procedimiento sancionador lo cual traería como consecuencia una sanción.

Por otro lado, en el Reglamento también se han establecido faltas por incumplimiento de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

#### **2.2.10. Sanciones.**

El diccionario español jurídico de la Real Academia Española [El DEJ – RAE] (2020) define a las sanciones administrativas como:

El castigo impuesto al ciudadano por una administración pública por razón de la comisión de una infracción administrativa que forma parte, junto con la pena impuesta por los tribunales penales, del *ius Puniendi* del Estado. Por imperativo constitucional, la sanción administrativa no puede consistir, ni directa ni subsidiariamente (por impago de multa administrativa), en privación de libertad, salvo en el ámbito disciplinario de los militares.

Al respecto, el PAD ha estipulado como sanciones, la amonestación que puede ser verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones que puede aplicarse desde un día hasta por doce meses, y la sanción de destitución; en efecto estas sanciones se consignan en el legado del colaborador (CR, 2013, p.13).

En relación a la sanción por amonestación verbal, es realizada por el jefe inmediato de forma individual y reservada; y respecto de la amonestación escrita se impone siempre y cuando previamente se haya realizado un PAD, y, es impuesta por el jefe inmediato, oficializándose la sanción con una resolución emitida por el jefe de la ORH o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces (CR, 2013, p.13).

Por otro lado, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, se aplica hasta por doce meses, previa tramitación del procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa la sanción por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil (CR, 2013, p.13).

En lo concerniente a la sanción de destitución, ésta se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, es propuesta por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. Una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco años calendario, por lo que dicha sanción debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido. (CR, 2013, p.13)

Tratándose de ex servidores públicos, la sanción aplicable es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años.

#### **2.2.11. Medidas cautelares.**

Existen solo dos medidas cautelares que se pueden adoptar; la primera está referida a la separación del colaborador de sus funciones y a su puesta a disposición de la Oficina de Recursos Humanos, o a la que haga sus veces, para efectuar actividades que le sean asignadas de acuerdo a su especialidad. La segunda se refiere a exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de labores. Cualquiera de dichas medidas puede ser adoptada al inicio o durante el trámite del procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio del pago de la compensación económica respectiva. Asimismo, las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que ponen fin al procedimiento (PCM, 2014, p. 20).

## **2.2.12. Recursos impugnativos.**

Estos son el recurso de reconsideración y el de apelación. A continuación, se consignan algunos alcances:

### **Recurso de reconsideración:**

Se fundamenta en el otorgamiento de nueva prueba, interponiéndose ante el órgano sancionador que impuso la sanción y dentro de los quince días hábiles posteriores a su notificación, este órgano se encarga de resolverlo en un plazo de treinta días hábiles (PCM, 2014, p.21).

### **Recurso de apelación:**

Es interpuesto cuando el acto impugnado se fundamente en distinta interpretación de las pruebas producidas, cuando se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. La apelación se dirige a la misma autoridad que emitió el acto que se impugna, a fin de que eleve lo actuado al superior jerárquico, y es sin efecto suspensivo. Está dirigido a impugnar una sanción de amonestación escrita será resuelto por el Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, si dentro del procedimiento disciplinario el jefe de recursos humanos recae la responsabilidad de actuar como órgano instructor y sancionador, este puede inhibirse de resolver el recurso de apelación, toda vez que se presenta un manifiesto conflicto de intereses objetivo, por lo que le corresponde a su superior jerárquico resolver la apelación, por otro lado, las apelaciones que están dirigidos a impugnar las sanciones de suspensión y destitución son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil. (PCM, 2014, p.21).

### **2.2.13. Agotamiento de la vía administrativa.**

El Tribunal del Servicio Civil resuelve el recurso de apelación, emitiendo la resolución respectiva, agotándose la vida administrativa, quedando facultado el presunto infractor a interponer en el Poder Judicial, una demanda contencioso administrativo (PCM, 2014, p.21).

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Debido proceso**

El debido proceso está garantizado en un proceso judicial, así como, en el ámbito del procedimiento administrativo. En efecto el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto por parte de la administración pública de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución. (Tribunal Constitucional del Perú. Exp. N° 03891-2011-PA/TC, sentencia del 16 de enero de 2012, f.j.13).

### **2.3.2. Faltas administrativas**

Son las acciones u omisiones de carácter dolosa o culposa, que contravienen los servidores civiles por el incumplimiento de las normas y principios rectores del Servicio Civil.

### **2.3.3. Fase instructiva**

Se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, la formulación de descargos por parte del servidor civil y la emisión del informe sobre la existencia o inexistencia de la comisión de infracción por parte del órgano instructor.

#### **2.3.4. Fase sancionadora:**

Se encuentra a cargo del órgano sancionador, esta fase se inicia con la recepción por parte del órgano sancionador del informe emitido por el órgano instructor y tiene como función principal aplicar la sanción correspondiente o en su defecto declararla no ha lugar.

#### **2.3.5. Ley del Servicio Civil:**

Dispositivo legal que busca establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de los que están encargados de la gestión, y del ejercicio de sus potestades.

#### **2.3.6. Procedimiento administrativo disciplinario:**

Son aquellas herramientas procedimentales de la administración pública, mediante la cual, a través del *ius puniendi*, se busca sancionar a servidores civiles por faltas cometidas en el contexto de sus labores.

#### **2.3.7. Régimen Disciplinario:**

Es el conjunto de normas que regulan las faltas de carácter administrativo, las sanciones y el tratamiento del procedimiento administrativo disciplinario.

#### **2.3.8. Sanción:**

Es una decisión tomada por el órgano sancionador de los procedimientos administrativos disciplinarios, como consecuencia del incumplimiento de una norma de conducta obligatoria, en perjuicio del servicio civil por lo que se le atribuye la responsabilidad por el incumplimiento. Las sanciones pueden ser de amonestación verbal, escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución.

### **2.3.9. Secretario técnico:**

Es un servidor civil que depende de la Oficina de Recursos Humanos, a efectos que cumpla una función de apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, recibiendo las denuncias, precalificando las faltas, documentando la actividad probatoria, proponiendo la fundamentación y administrando los archivos relacionados a los procedimientos administrativos disciplinarios. Al ser únicamente un apoyo a las autoridades del PAD, carece de capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

### **2.3.10. Servidor civil:**

Se refiere a los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil, organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende también a todos los servidores de las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa. **(Literal i del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057).**

## **III.- MATERIALES Y MÉTODOS**

### **3.1. Localidad y periodo de ejecución**

La presente investigación se desarrolló en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, desde el mes de diciembre de 2020 hasta el mes de febrero de 2021.

### 3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

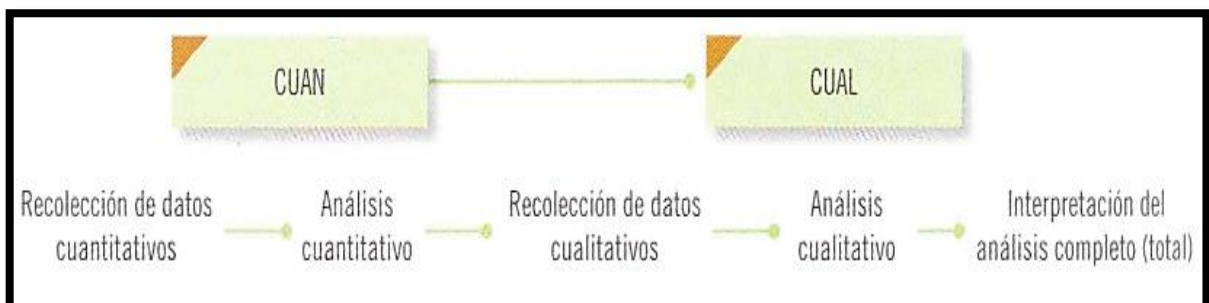
#### Tipo de estudio:

La presente investigación es de tipo no experimental, toda vez que, no se manipularon las variables de estudio (debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario), observando los fenómenos tal como se suscitaron en su contexto natural y posteriormente analizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### Diseño:

La investigación es de un **diseño explicativo secuencial (DEXPLIS)**, debido a que en un primer momento se recabaron y analizaron los datos cuantitativos (debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario), seguido de otro análisis donde se recogieron y evaluaron datos cualitativos. Finalmente, los resultados de ambas etapas se integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

**CUAN** = Análisis cuantitativo

(Debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario)

**CUAL** = Análisis cualitativo

(Estudio de expedientes administrativos, respecto de la vulneración debido proceso en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población de estudio **para los datos cuantitativos**, está constituida por 875 colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, de los cuales, 487 pertenecen al régimen laboral 276 y 388 colaboradores están bajo el régimen CAS, conforme se describe en el siguiente cuadro:

**Tabla 1:**

*Población*

<b>Colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes</b>	<b>Cantidad</b>
Régimen laboral 276	487
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	388
<b>Total, de personal del Hospital JAMO II-2-Tumbes</b>	<b>875</b>

**Fuente:** Cuadro para Asignación de Personal Previsional del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, y planilla de haberes, remuneraciones del personal del nosocomio.

Asimismo, la población de estudio **para los datos cualitativos**, está constituida por **106** expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes correspondientes al periodo 2019.

#### Muestra y muestreo

Para determinar la muestra (datos cuantitativos) cuando se conoce la población, se utiliza la siguiente formula:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{E^2 (N - 1) + \sigma^2 Z^2}$$

**Dónde:**

**n** = Tamaño de la muestra a identificar

**N** = Tamaño de la población de 875 colaboradores.

**$\sigma$**  = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

**Z** = Nivel de confianza (1.64)

**E** = Limite de error o error muestral de (10%) = 0.10

Determinando muestra (**datos cuantitativos**):

$$n = \frac{(875) \times (0,5)^2 \times (1,64)^2}{(0,10)^2 \times (875 - 1) + (0,5)^2 \times (1,64)^2}$$

**n= 62,50 = 63** colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes.

El resultado que dio la sustitución de la fórmula para la muestra representativa fue de 63 colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, en el periodo 2019.

Cabe precisar, que los 63 colaboradores deben ser personas que han afrontado algún procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, durante el periodo 2019, o que han sido parte integrante del Órgano Instructor o de Órgano Sancionador, aplicando un muestreo probabilístico aleatorio simple (**para los datos cuantitativos**).

Por otro lado, en relación a la **muestra de estudio para los datos cualitativos**, está constituida por 15 expedientes de procedimientos disciplinarios del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes correspondientes al periodo 2019, **habiéndose aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia**

### **3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Métodos**

Los métodos que se utilizaron son el deductivo e inductivo.

En relación al método inductivo, es utilizado en el enfoque cuantitativo de la investigación, debido a que se procesaron y analizaron los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En relación al método deductivo, es utilizado en el enfoque cualitativo de la investigación, toda vez que, se realizó la revisión de los expedientes, partiendo de características y datos que nos permiten llegar a una conclusión.

#### **b) Técnica:**

Para la obtención de los datos que nos permitió analizar el comportamiento de las variables en estudio corresponden a las técnicas de la encuesta y el análisis de documentos, descritas a continuación:

##### **✓ Encuesta**

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, que nos permitió indagar la opinión por parte de los colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes respecto del debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario.

##### **✓ El análisis de documentos**

En la presente investigación se utilizó también como técnica el análisis de documentos, consistente en el examen cualitativo de los documentos de expedientes administrativos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, analizando respecto de la vulneración del debido proceso.

### c) Instrumento de Recolección de datos:

#### ✓ Cuestionario:

Se realizó un conjunto de preguntas respecto de las variables de estudio (debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario), a un total de 63 colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes.

El cuestionario cuenta con escalar tipo Likert, con puntuaciones de 1 a 5; los que enuncia el asentimiento que va desde en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo; y está estructurado en dos partes, la primera parte correspondiente a la variable del “debido proceso”, contiene 14 preguntas cerradas; además, la segunda parte corresponde a la variable “procedimiento administrativo disciplinario” y contiene 28 preguntas cerradas.

Al respecto, la escala Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicio ante los cuales se pide a reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así el participante obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p 245).

**Tabla 2:**  
*Codificación de las respuestas*

Escala	Codificación	
	Alternativa (Positiva)	Alternativa (Negativa)
Totalmente en desacuerdo	1	5
En desacuerdo	2	4
Indeciso	3	3
De acuerdo	4	2
Totalmente de acuerdo	5	1

✓ **Guía de análisis de documentos:**

Se utilizó un instrumento que permite captar información valorativa sobre los documentos de los expedientes administrativos del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, relacionado con las variables de estudio (debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario)

La guía de análisis de documentos, tiene una estructura que fue ejecutada mediante el análisis de expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios realizados en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, correspondiente al periodo 2019.

**d) Confiabilidad del instrumento**

Para determinar la confiabilidad interna de los instrumentos para esta investigación se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, correspondientes al enfoque cuantitativo. Cabe precisar que, el coeficiente Alpha de Cronbach, requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento; cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Donde:**

Número de ítems:

Sumatoria de las varianzas de los ítems  $\sum S_i^2$ :

La varianza de la suma de los ítems  $S_T^2$ :

Al respecto, el coeficiente Alpha de Cronbach, evidenció como resultado la confiabilidad de la encuesta para la variable del “debido proceso” y el “procedimiento administrativo disciplinario”, cuyos resultados se especifican en los anexos.

### e) Validez de la encuesta

Para determinar la validez de los instrumentos para esta investigación se aplicó el “r” de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Cabe precisar que, el “r” de Pearson, evidenció como resultado la validez de la encuesta para la variable del “debido proceso” y el “procedimiento administrativo disciplinario”, cuyos resultados se especifican en los anexos.

### 3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos del enfoque cuantitativo, una vez aplicado el cuestionario y obtenida la información, se efectuó al procesamiento de los datos utilizando el programa Excel, y se realizó el análisis e interpretación de los datos, haciendo uso de las tablas de frecuencia y gráficos, permitiendo efectuar la discusión de los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Los resultados del cuestionario se interpretaron de la siguiente manera:

- ✓ En las preguntas cerradas, el encuestado tiene cinco alternativas para elegir, a las cuales, se les ha asignado un valor numérico, tal como se indica en la siguiente tabla.

**Tabla 3:**

*Valor de asignación según alternativa*

Alternativa	Valor asignado
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (D)	2
Indeciso (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

- ✓ Es decir, si el trabajador contesta que está totalmente de acuerdo, se ingresará como dato el valor numérico de 5, de la misma manera para el resto de las alternativas; en el primer cuestionario tiene una puntuación máxima de 70 puntos y mínima de 14 puntos; asimismo, en el segundo cuestionario, la puntuación máxima es de 140 y la mínima es de 28 puntos.

Asimismo, en relación al análisis cualitativo, se procedió el análisis documental de los expedientes administrativos los procedimientos administrativos disciplinarios realizados en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, del periodo 2019.

## IV.- RESULTADOS

### 4.1. Resultados del objetivo específico 1: Explicar la aplicación del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.

En base a los resultados obtenidos, se incluye un análisis de cada una de los once indicadores estudiados, tal como se muestra a continuación, para conocer la forma en que los servidores públicos que respondieron el cuestionario de la variable del “debido proceso”:

**Tabla 4:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la defensa”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a la defensa	1	¿Contó con la asesoría de un abogado de su elección en el procedimiento administrativo disciplinario?	16%	17%	13%	38%	16%	100 %
	2	¿Los abogados de la Entidad le brindaron asesoría u orientaciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario?	10%	22%	12%	48%	8%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 4, se muestra que para la pregunta N° 1 *¿Contó con la asesoría de un abogado de su elección en el procedimiento administrativo disciplinario?*, se muestra que el 16% está totalmente en desacuerdo, un 17% está en desacuerdo, un 13% está indeciso, un 38% de acuerdo y un 16% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian una tendencia de los encuestados en contar con asesoría de su elección.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 2 *¿Los abogados de la Entidad le brindaron asesoría u orientaciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario?*, se muestra que el 10% está totalmente de acuerdo, un 22% está en desacuerdo, un 12% está indeciso, un 48% de acuerdo y un 8% totalmente de acuerdo; estos resultados permiten verificar que los encuestados contaron con asesoría de los abogados del Hospital Regional JAMO-II-2-Tumbes.

**Tabla 5:**  
*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la prueba”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a la prueba	3	¿Se le permitió ofrecer pruebas necesarias durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario?	5%	11%	14%	62%	8%	100 %
	4	¿La Secretaría Técnica ha efectuado las diligencias suficientes para la determinación y comprobación de los hechos, obteniendo las pruebas necesarias para la recomendación de la sanción?	8%	13%	21%	49%	9%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 5, se muestra que para la pregunta N° 3 *¿Se le permitió ofrecer pruebas necesarias durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 14% está indeciso, un 62% de acuerdo y un 8% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian una tendencia de los encuestados en el ofrecimiento de pruebas pertinentes en el procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 4 *¿La Secretaría Técnica ha efectuado las diligencias suficientes para la determinación y comprobación de los hechos, obteniendo las pruebas necesarias para la recomendación de la sanción?*, se muestra que el 8% está totalmente de acuerdo, un 13% está en desacuerdo, un 21% está indeciso, un 49% de acuerdo y un 9% totalmente de acuerdo; estos resultados permiten evidenciar que la Secretaría Técnica efectuó acciones para la obtención de pruebas suficientes a fin de recomendar la sanción respectiva.

**Tabla 6:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural	5	¿Sabe Usted, que un PAD ya existe un procedimiento establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley n° 30057, y, que el Secretario Técnico se encarga de recomendar la posible sanción, la cual es alcanzada al órgano instructor y sancionador como autoridades del PAD en primera instancia?	5%	8%	13%	52%	22%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 6, se muestra que para la pregunta N° 5 *¿Sabe Usted, que un PAD ya existe un procedimiento establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley n° 30057, y, que el Secretario Técnico se encarga de recomendar la posible sanción, la cual es alcanzada al órgano instructor y sancionador como autoridades del PAD en primera instancia?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 13% está indeciso, un 52% de acuerdo y un 22% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados tienen conocimiento de las autoridades previamente establecidas en un procedimiento administrativo disciplinario.

**Tabla 7:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a un juez imparcial”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a un juez imparcial	6	¿Durante el procedimiento administrativo disciplinario, las actuaciones de la Secretaría Técnica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador, ¿fueron imparciales?	3%	10%	22%	52%	13%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 7, se muestra que para la pregunta N° 6 *¿ Durante el procedimiento administrativo disciplinario, las actuaciones de la Secretaría Técnica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador, fueron imparciales?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 52% de acuerdo y un 13% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados percibe como imparciales las actuaciones de la Secretaría Técnica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador.

**Tabla 8:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Proceso preestablecido por ley”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Proceso preestablecido por ley	7	¿El procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue llevado siguiendo las reglas procedimentales previamente establecidas en la normatividad?	2%	8%	19%	60%	11%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 8, se muestra que para la pregunta N° 7 *¿El procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue llevado siguiendo las reglas procedimentales previamente establecidas en la normatividad?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 19% está indeciso, un 60% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados consideran que el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, se realizó siguiendo los procedimientos estipulados en la normatividad.

**Tabla 9:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la motivación”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a la motivación	8	¿Las resoluciones emitidas por el órgano Instructor y órgano sancionador, fueron debidamente motivadas, expresando la ley aplicable y los fundamentos de hecho en los cuales se sustentan?	2%	9%	22%	54%	13%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 9, se muestra que para la pregunta N° 8 *¿El procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue llevado siguiendo las reglas procedimentales previamente establecidas en la normatividad?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 9% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 54% de acuerdo y un 13% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados consideran que las resoluciones emitidas por el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, estaban debidamente motivadas.

**Tabla 10:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la presunción de inocencia”*

Indicador	Pregunta			Escala			Total	
	N°	Detalle	TD	D	I	DA		TA
Derecho a la presunción de inocencia	9	Durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad, presumió su inocencia hasta la culminación del proceso.	2%	9%	24%	46%	19%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 10, se muestra que para la pregunta N° 9 ¿Durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad, ¿presumió su inocencia hasta la culminación del proceso?, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 9% está en desacuerdo, un 24% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 19% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados consideran que se ha presumido su inocencia durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.

**Tabla 11:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la pluralidad de instancia”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	TD	D	I	Escala		Total
						DA	TD	
Derecho a la pluralidad de instancia	10	Durante el procedimiento administrativo disciplinario, tuvo la oportunidad que lo resuelto en primera instancia, sea revisado por un órgano superior en segunda instancia (Jefe de Recursos Humanos o Tribunal del SERVIR, según corresponda), haciendo uso de los medios impugnatorios pertinentes (apelación o reconsideración, según corresponda).	3%	13%	22%	43%	19%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 11, se muestra que para la pregunta N° 10 *¿Durante el procedimiento administrativo disciplinario, tuvo la oportunidad de que lo resuelto en primera instancia, sea revisado por un órgano superior en segunda instancia (Jefe de Recursos Humanos o Tribunal del SERVIR, según corresponda), haciendo uso de los medios impugnatorios pertinentes (apelación o reconsideración, según corresponda)?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 13% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 43% de acuerdo y un 19% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que en el procedimiento administrativo disciplinario, tuvieron la oportunidad de hacer uso de los medios impugnatorios pertinentes (apelación o reconsideración, según corresponda).

**Tabla 12:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho de acceso a los recursos”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho de acceso a los recursos	11	¿Tiene conocimiento de los recursos impugnativos en el procedimiento administrativo disciplinario, tales como el recurso de reconsideración y el recurso de apelación?	3%	10%	14%	52%	21%	100 %
	12	¿Se le permitió hacer uso de los recursos impugnativos (recursos de reconsideración y recurso de apelación), contra la resolución emitida por el Órgano Instructor?	6%	6%	15%	51%	22%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 12, se muestra que para la pregunta N° 11 *¿ Tiene conocimiento de los recursos impugnativos en el procedimiento administrativo disciplinario, tales como el recurso de reconsideración y el recurso de apelación?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 14% está indeciso, un 52% de acuerdo y un 21% está totalmente de acuerdo; estos

resultados evidencian los encuestados tienen conocimiento de los recursos impugnativos en el procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 12 *¿ Se le permitió hacer uso de los recursos impugnativos (recursos de reconsideración y recurso de apelación), contra la resolución emitida por el Órgano Instructor?,* se muestra que el 6% está totalmente de acuerdo, un 6% está en desacuerdo, un 15% está indeciso, un 51% de acuerdo y un 22% totalmente de acuerdo; estos resultados permiten evidenciar que se le permitió hacer uso de los recursos impugnativos contra la resolución emitida por el órgano Instructor.

**Tabla 13:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable	13	¿El proceso administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue realizado dentro de un plazo razonable?	6%	6%	6%	66%	16%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 13, se muestra que para la pregunta N° 13 *¿El proceso administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue realizado dentro de un plazo razonable?,* se muestra que el 6% está totalmente en desacuerdo, un 6% está en desacuerdo, un 6% está indeciso, un 66% de acuerdo y un 16% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, en el procedimiento administrativo disciplinario, fue realizado dentro de un plazo razonable.

**Tabla 14:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Derecho a la cosa juzgada”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Derecho a la cosa juzgada	14	¿Se respetó las resoluciones con carácter firme en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad?	2%	2%	16%	63	17%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 14, se muestra que para la pregunta N° 14 *¿Se respetó las resoluciones con carácter firme en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 2% está en desacuerdo, un 16% está indeciso, un 63% de acuerdo y un 17% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, se respetó las resoluciones con carácter firme en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad.

#### **4.2. Resultados del objetivo específico 2: Explicar el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.**

En base a los resultados obtenidos, se incluye un análisis de cada uno de los nueve indicadores estudiados, tal como se muestra a continuación, para conocer la forma en que los servidores públicos que respondieron el cuestionario de la variable del “Procedimiento administrativo disciplinario”:

**Tabla 15:**

*Frecuencia obtenida del indicador “Identifica las características en la aplicación de los principios del PAD”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Identifica las características en la aplicación de los principios del PAD	15	¿Ha tomado conocimiento sobre los principios que regulan la potestad sancionadora en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?	6%	18%	14%	48%	14%	100%
	16	¿Tiene conocimiento que las faltas de carácter disciplinario han sido establecidas en la Ley N° 30057?	2%	9%	16%	59%	14%	100%
	17	¿Se ha realizado el procedimiento administrativo disciplinario previo a la aplicación de las sanciones?	5%	13%	20%	51%	11%	100%
	18	¿Se respetaron las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario realizado por la Entidad?	5%	11%	22%	51%	11%	100%
	19	¿Las sanciones establecidas son proporcionales al incumplimiento calificado como infracción?	3%	18%	16%	57%	6%	100%
	20	¿Ha tomado conocimiento que la infracción a una falta de carácter disciplinario puede conllevar a una sanción administrativa?	0%	11%	33%	53%	3%	100%
	21	¿Conoce que una misma conducta puede calificar como más de una falta disciplinaria, y, que puede tener una sanción correspondiente a la falta con mayor gravedad?	1%	11%	21%	56%	11%	100%
	22	¿Tiene conocimiento que puede tener responsabilidad (ser el causante) por alguna conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable?	3%	11%	24%	51%	11%	100%
	23	¿Tiene conocimiento respecto a que no se le podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento?	2%	6%	14%	62%	16%	100%

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 15, se muestra que para la pregunta N° 15 *¿Ha tomado conocimiento sobre los principios que regulan la potestad sancionadora en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?*, se muestra que el 6% está totalmente en desacuerdo, un 18% está en desacuerdo, un 14% está indeciso, un 48% de acuerdo y un 14% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocen respecto de los principios que regulan la potestad sancionadora en el PAD llevado a cabo por la Entidad.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 16 *¿Tiene conocimiento que las faltas de carácter disciplinario han sido establecidas en la Ley N° 30057?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 9% está en desacuerdo, un 16% está indeciso, un 59% de acuerdo y un 14% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocen las faltas establecidas en el Servicio Civil.

En relación a la pregunta N° 17 *¿Se ha realizado el procedimiento administrativo disciplinario previo a la aplicación de las sanciones?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 13% está en desacuerdo, un 20% está indeciso, un 51% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, se realizó un procedimiento administrativo disciplinario previo a la aplicación de sanciones.

Respecto a la pregunta N° 18 *¿Se respetaron las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario realizado por la Entidad?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 51% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, en el PAD realizado por la Entidad, se respetaron las garantías del debido proceso.

Acerca de la pregunta N° 19 *¿Las sanciones establecidas son proporcionales al incumplimiento calificado como infracción?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 18% está en desacuerdo, un 16% está indeciso, un 57% de acuerdo y un 6% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, las sanciones establecidas son proporcionales al incumplimiento calificado como infracción.

Además, en relación a la pregunta N° 20 *¿Ha tomado conocimiento que la infracción a una falta de carácter disciplinario puede conllevar a una sanción administrativa?*, se muestra que el 0% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 33% está indeciso, un 53% de acuerdo y un 3% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, las infracciones pueden conllevar a una sanción administrativa.

En relación a la pregunta N° 21 *¿Conoce que una misma conducta puede calificar como más de una falta disciplinaria, y, que puede tener una sanción correspondiente a la falta con mayor gravedad?*, se muestra que el 1% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 21% está indeciso, un 56% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, tener conocimiento correspondiente a que una misma conducta puede calificar como más de una falta disciplinaria y que puede tener una sanción respecto de la falta con mayor gravedad.

En cuanto a la pregunta N° 22 *¿Tiene conocimiento que puede tener responsabilidad (ser el causante) por alguna conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 24% está indeciso, un 51% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, tienen conocimiento que pueden tener responsabilidad por alguna conducta (omisiva o activa) que constituya en infracción sancionable.

Respecto a la pregunta N° 23 *¿Tiene conocimiento respecto a que no se le podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 6% está en desacuerdo, un 14% está indeciso, un 62% de acuerdo y un 16% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, tienen conocimiento respecto a que no se le pueden imponer de forma sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

**Tabla 16:**  
*Frecuencia obtenida del indicador “Investigación preliminar”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Investigación preliminar	24	Tiene conocimiento si: ¿La Entidad cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de un secretario técnico designado por el Titular de la Entidad?	0%	11%	18%	46%	25%	100 %
	25	¿Tomo conocimiento sobre la existencia de una denuncia verbal o escrita realizada ante la Secretaría Técnica?	3%	11%	29%	40%	17%	100 %
	26	¿Se le informó que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, recomendar la posible sanción y administrar los archivos emanados de la potestad sancionadora disciplinaria de la Entidad?	3%	13%	29%	43%	12%	100 %
	27	¿Califica como adecuado el desempeño de la Secretaria Técnica del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?	2%	3%	29%	46%	20%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 16, se muestra que para la pregunta N° 24: *Tiene conocimiento si: ¿La Entidad cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de un secretario técnico designado por el Titular de la Entidad?*, se muestra que el 0% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 18% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 25% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocen de la existencia de una Secretaría Técnica a cargo de un Secretario Técnico designado por el Titular de la Entidad.

Asimismo, en relación la pregunta N° 25: *¿Tomo conocimiento sobre la existencia de una denuncia verbal o escrita realizada ante la Secretaría Técnica?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 29% está indeciso, un 40% de acuerdo y un 17% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, tomaron conocimiento respecto de la existencia de una denuncia (verbal o escrita) realizada ante la Secretaría Técnica.

Respecto a la pregunta N° 26: *¿Se le informó que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, recomendar la posible sanción y administrar los archivos emanados de la potestad sancionadora disciplinaria de la Entidad?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 13% está en desacuerdo, un 29% está indeciso, un 43% de acuerdo y un 12% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, fue informado sobre las funciones del Secretario Técnico, correspondiente a que es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, recomendar la posible sanción y administrar los archivos de la potestad sancionadora disciplinaria de la Entidad.

En cuanto a la pregunta N° 27: *¿Califica como adecuado el desempeño de la Secretaria Técnica del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?*, se muestra que el 2% está totalmente en desacuerdo, un 3% está en desacuerdo, un 29% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que califican como adecuado el desempeño de la Secretaria Técnica del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes.

**Tabla 17:**

*Frecuencia del indicador “Fase instructiva”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala				Total	
			TD	D	I	DA		TA
Fase instructiva	28	¿Conoce que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario está a cargo del Órgano Instructor de la Entidad?	5%	11%	36%	32%	16%	100 %
	29	¿Se le notificó la resolución de apertura del procedimiento administrativo disciplinario?	5%	10%	22%	46%	17%	100 %
	30	¿Presentó sus descargos dentro de los cinco días hábiles de haber recibido la notificación?	3%	8%	33%	43%	13%	100 %
	31	¿Tomo conocimiento que el Órgano Instructor, emitió un informe y notificó al Órgano Sancionador, dando cuenta sobre la existencia o no de una falta imputada, así como la recomendación de la imposición o no de la sanción correspondiente?	5%	5%	30%	49%	11%	100 %
	32	¿El informe emitido por el Órgano Instructor, contiene: Antecedente del procedimiento, la identificación de la falta cometida, la norma jurídica presuntamente vulnerada, ¿los hechos que determinan la comisión de la falta, el pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil y la recomendación de la sanción aplicable?	8%	10%	29%	44%	9%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 17, se muestra que para la pregunta N° 28: *¿Conoce que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario está a cargo del Órgano Instructor de la Entidad?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 36% está indeciso, un 32% de acuerdo y un 16% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocen que el Órgano Instructor de la Entidad, está a cargo de la fase instructiva.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 29: *¿Se le notificó la resolución de apertura del procedimiento administrativo disciplinario?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 17% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, fueron notificados con una resolución de apertura del procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, en relación a la pregunta N° 30: *¿Presentó sus descargos dentro de los cinco días hábiles de haber recibido la notificación?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 33% está indeciso, un 43% de acuerdo y un 13% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, presentaron sus descargos dentro de los cinco días hábiles de haber recibido la notificación.

Respecto a la pregunta N° 31: *¿Tomo conocimiento que el Órgano Instructor, emitió un informe y notificó al Órgano Sancionador, dando cuenta sobre la existencia o no de una falta imputada, así como la recomendación de la imposición o no de la sanción correspondiente?*, se muestra que el 5% está totalmente en desacuerdo, un 5% está en desacuerdo, un 30% está indeciso, un 49% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocer sobre el trámite que el Órgano Instructor realizó ante el Órgano Sancionador, correspondiente a la emisión de un informe, reportando la existencia o no de una falta imputada, incluso la recomendación de la imposición o no de la sanción respectiva.

En cuanto a la pregunta N° 32: *¿El informe emitido por el Órgano Instructor, contiene: Antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta cometida, la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinan la comisión de la falta, el pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil y la recomendación de la sanción aplicable?*, se muestra que el 8% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 29% está indeciso, un 44% de acuerdo y un 9% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que el informe emitido por el Órgano Instructor contiene: Antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta cometida, la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinan la comisión de la falta, el pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil y la recomendación de la sanción aplicable.

**Tabla 18:**  
*Frecuencia obtenida del indicador “Fase sancionadora”*

Indicador	Pregunta		Escala					Total
	N°	Detalle	TD	D	I	DA	TA	
Fase sancionadora	33	¿Conoce las funciones del Órgano Sancionador de la Entidad?	8%	11%	22%	49%	10%	100 %
	34	¿Fue notificado por el Órgano Sancionador, a fin de que ejerza su derecho a la defensa, mediante un informe oral?	8%	2%	25%	54%	11%	100 %
	35	¿Fue notificado con la resolución emitida por el Órgano Sancionador, respecto de la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria?	6%	11%	32%	40%	11%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 18, se muestra que para la pregunta N° 33: *¿Conoce las funciones del Órgano Sancionador de la Entidad?*, se muestra que el 8% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 22% está indeciso, un 49% de acuerdo y un 10% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, conocen las funciones del Órgano Sancionador de la Entidad.

Asimismo, en relación la pregunta N° 34: *¿Fue notificado por el Órgano Sancionador, a fin de que ejerza su derecho a la defensa, mediante un informe oral?*, se muestra que el 8% está totalmente en desacuerdo, un 2% está en desacuerdo, un 25% está indeciso, un 54% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que fueron notificados por el Órgano Sancionador, con la finalidad que ejerza su derecho a la defensa, a través de un informe oral.

Respecto a la pregunta N° 35: *¿ Fue notificado de la resolución emitida por el Órgano Sancionador, respecto de la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria?*, se muestra que el 6% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 32% está indeciso, un 40% de acuerdo y un 11% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que fueron notificados de la resolución emitida por el Órgano Sancionador, correspondiente de la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria.

**Tabla 19:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Faltas disciplinarias”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Faltas disciplinarias	36	¿Conoce las faltas disciplinarias establecidas en la normatividad del servicio civil, procedimiento administrativo general y el código de ética de la función pública?	3%	8%	30%	40	19%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 19, se muestra que para la pregunta N° 36 *¿Conoce las faltas disciplinarias establecidas en la normatividad del servicio civil, procedimiento administrativo general y el código de ética de la función pública?*, se muestra que el 3% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 30% está indeciso, un 40% de acuerdo y un 19% está totalmente de acuerdo; estos

resultados evidencian que los encuestados manifiestan que conocen las faltas disciplinarias en la normatividad aplicable (servicio civil, procedimiento administrativo general y el código de ética de la función pública).

**Tabla 20:**

*Frecuencia obtenida del indicador de “Sanciones”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Sanciones	37	¿Durante el desarrollo de sus labores, tomo conocimiento sobre las sanciones que han sido establecidas en la normatividad, tales como la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y la sanción de destitución?	6%	11%	19%	46%	18%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 20, se muestra que para la pregunta N° 37 *¿Durante el desarrollo de sus labores, tomó conocimiento sobre las sanciones que han sido establecidas en la normatividad, tales como la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y la sanción de destitución?*, se muestra que el 6% está totalmente en desacuerdo, un 11% está en desacuerdo, un 19% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 18% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que en el ejercicio de sus funciones tomo conocimiento sobre las sanciones establecidas en la normatividad aplicable (amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y la sanción de destitución).

**Tabla 21:**

*Frecuencia obtenida del indicador “Medidas cautelares”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Medidas cautelares	38	¿La Entidad efectuó la aplicación de medidas cautelares dentro del PAD, tales como: la separación de sus funciones y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos?	11%	8%	25%	46%	10%	100 %
	39	¿Durante la aplicación de las medidas cautelares, percibía su compensación económica?	8%	5%	29%	41%	17%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 21, se muestra que para la pregunta N° 38: *¿ La Entidad efectuó la aplicación de medidas cautelares dentro del PAD, tales como: la separación de sus funciones y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos?*, se muestra que el 11% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 25% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 10% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, la Entidad efectuó la aplicación de medidas cautelares dentro del PAD correspondientes a: la separación de sus funciones y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos.

Asimismo, en relación la pregunta N° 39: *¿Durante la aplicación de las medidas cautelares, percibía su compensación económica?*, se muestra que el 8% está totalmente en desacuerdo, un 5% está en desacuerdo, un 29% está indeciso, un 41% de acuerdo y un 17% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que, durante la aplicación de las medidas cautelares, percibían su compensación económica.

**Tabla 22:**  
*Frecuencia obtenida del indicador de “Recursos impugnativos”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Recursos impugnativos	40	¿Hizo efectivo la interposición de los recursos impugnatorios (reconsideración y apelación), contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario?	10%	8%	21%	44%	17%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 22, se muestra que para la pregunta N° 40 *¿Hizo efectivo la interposición de los recursos impugnatorios (reconsideración y apelación), contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario?*, se muestra que el 10% está totalmente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo, un 21% está indeciso, un 44% de acuerdo y un 17% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que efectuaron la interposición de los recursos impugnatorios (reconsideración y apelación), contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario.

**Tabla 23:**  
*Frecuencia obtenida del indicador “Prescripción del PAD”*

Indicador	N°	Pregunta Detalle	Escala					Total
			TD	D	I	DA	TA	
Prescripción del PAD	41	¿El PAD, se realizó dentro de los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y/o a partir de un (1) año de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la Entidad?	6%	10%	30%	46%	8%	100 %
	42	¿Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución, transcurrió un plazo mayor de un (1) año?	10%	10%	21%	52%	7%	100 %

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

En la Tabla 23, se muestra que para la pregunta N° 41: *¿El PAD, se realizó dentro de los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y/o a partir de un (1) año de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la Entidad?*, se

muestra que el 6% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 30% está indeciso, un 46% de acuerdo y un 8% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que en la Entidad, el PAD, se realizó dentro de los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y/o a partir de un (1) año de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la Entidad.

Asimismo, en relación la pregunta N° 42: *¿Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución, transcurrió un plazo mayor de un (1) año?*, se muestra que el 10% está totalmente en desacuerdo, un 10% está en desacuerdo, un 21% está indeciso, un 52% de acuerdo y un 7% está totalmente de acuerdo; estos resultados evidencian que los encuestados manifiestan que entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución, transcurrió un plazo mayor de un (1) año.

#### **4.3. Resultados del objetivo específico 3: Contrastar mediante el estudio de expedientes administrativos, si se han respetado las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.**

A continuación, se consigna una estructura de la guía de análisis de documentos, a fin de desarrollar el estudio de quince (15) expedientes administrativos disciplinarios efectuados por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes del periodo 2019, para verificar si se ha vulnerado el Debido Proceso.

Se procede al análisis de los siguientes expedientes administrativos disciplinarios:

##### **Caso 1: Expediente N° 003-2019: Desacato a la autoridad – servidoras investigadas EVSY y JMCR.**

###### **1. Antecedentes.**

- Mediante Documento S/N del 08 de enero del 2019, la Coordinadora del Servicio de Emergencia informa a la Jefatura del Departamento de Enfermería

que la servidora BGH faltó a su turno programado el día 05 de enero del 2019, sin previo aviso, por tal razón se le solicitó de manera verbal a las servidoras EVSY y JMCR cubran el puesto de la servidora BGH, las cuales hicieron caso omiso a lo solicitado.

- Mediante Informe N° 001-2019/GRT-DRS-HR-II-2-JAMO-DE-D.ENF del-09 de enero del 2019, la Jefatura del Departamento de Enfermería informa a la Dirección Ejecutiva sobre un desacato a la autoridad por parte de varios servidores, situación que amerita ser atendida para una pronta solución.
- Mediante Nota de Coordinación N° 00011-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 17 de enero del 2019, Unidad de Personal informa a la Oficina de Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante “OST”, que el 05 de enero del 2019, se presentó un hecho de desacato y desobediencia a la autoridad por parte de unas servidoras, situación en la cual debe proceder conforme a sus funciones.
- Ante tal situación la “OST”, ha realizado sus diligencias preliminares de investigación, las cuales están materializadas en los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 310-2016/GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 26 de noviembre del 2019, en el que solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario y rol de guardias del 05 de enero del 2019 de las servidoras EVSY, JMCR y KMR.
  - ✓ Carta N° 088-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 29 de noviembre del 2019, se solicita a la servidora MCR un informe detallado sobre los hechos acontecidos el 05 de enero del 2019 referido a un presunto desacato de autoridad por parte de las servidoras EVSY y JMCR.
  - ✓ Carta N° 090-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 04 de diciembre del 2019, se solicita a la servidora KMR un informe detallado sobre los hechos acontecidos el 05 de enero del 2019 referido a un presunto desacato de autoridad por parte de las servidoras EVSY y JMCR.

- ✓ Carta N° 091-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 11 de diciembre del 2019, se solicita a la servidora JMCR un informe detallado sobre los hechos acontecidos el 05 de enero del 2019; cuya respuesta se realizó con Informe N° 001-2019-GRSS-DRST/HR II-2 “JAMO”-DE-JMCR del 16 de Diciembre del 2019, en el que se señala que el día de ocurrido los hechos se encontraba laborando según rol de guardias en el Área de Atención Inmediata del Recién Nacido, que en dicho día se acercó una colega del Área de Emergencia a decirle verbalmente que por encargo de la Jefa del Departamento de Enfermería pase al Servicio de Emergencia, situación en la cual se negó porque según turno ya tenía programación y que aunado a ello era responsable si le sucedía algo a los recién nacidos que en ese momento se encontraban en dicha área, por esas razones y por no ser una orden por escrito decidido permanecer en su área de turno programado. Para corroborar lo indicado a anexado el rol de guardia del mes de enero del 2019 de la Unidad de Atención inmediata del recién nacido.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 007-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 23 de enero del 2020, la OST, se ha señalado que no procede instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra las servidoras EVSY y JMCR.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 007-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 23 de enero del 2020, la OST ha recomendado que no procede instaurar PAD contra las servidoras EVSY y JMCR. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD para el Exp. N° 003-2019, no existen documentos de descargos por parte de las servidoras investigadas.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 003-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra de las servidoras EVSY y JMCR, debido a que la orden presuntamente desacatada no se ha llevado a cabo bajo ningún documento expreso y que para la configuración de la falta administrativa disciplinaria se requiere que el agente se haya resistido a cumplir con las órdenes de su superior en reiteradas ocasiones, aunado a ello no existe medio probatorio idóneo para determinar, evaluar y proceder con la apertura del PAD; habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos. Así pues, no se aprecia escrito de reconsideración o apelación al respecto, lo que conlleva a que la declaración de no ha lugar para iniciar PAD es idónea y conforme a Ley.

### **Caso 2: Expediente N° 005-2019: Hostigamiento en Nutrición – servidora investigada OCR.**

#### **1. Antecedentes.**

- A través de la Nota de Coordinación N° 00008-2019/HR-JAMO-II2-T-O.AD-U.PER del 15 de enero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal informa a la OST sobre los hechos suscitados referidos a hostigamiento laboral, maltrato psicológico y abuso de autoridad por parte de la servidora OCR en contra de los internos de nutrición y dietética. Se adjuntan los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 03-2019-UNT-FCS-ENYD-FTC del 11 de enero del 2019, suscrito por la Coordinadora de Internado Clínico.
  - ✓ Informe N° 001-2019-GRT-DRSS-HR-II-2 “JAMO”- DE-SERV.NUT del 10 de enero del 2019 suscrito por los internos de nutrición.

- ✓ Informe N° 002-2019-GRT-DRSS-HR-II-2 “JAMO” -DE-SERV.NUT del 10 de enero del 2019, suscrito por la interna de nutrición JASM.
- Acta de visita inopinada del 07 de febrero del 2019, realizada por la OST, en los ambientes del Servicio de Nutrición y Dietética a efecto de escuchar a las internas de nutrición sobre la denuncia interpuesta en contra de la servidora OCR, las cuales indicaron ser víctimas constantemente de actos de hostigamiento y discriminación, por lo que solicitan se actúe conforme a Ley. En señal de conformidad suscriben el acta las siguientes internas de nutrición: DLMH; LSL; YMRM; LIOC y ZLMV.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 00007-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 25 de febrero del 2019, la OST, ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería:
  - ✓ El literal a) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: *“El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento”* concordante con el inciso e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.
  - ✓ El literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: *“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”*.
  - ✓ El literal h) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: *“El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro”*.
  - ✓ El literal m) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: *“Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole”*.

- Asimismo, la Resolución de Órgano Instructor N° 001-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-DE-O.AD.U.PER del 26 de febrero del 2019, suscrito por la Oficina de la Unidad de Personal en calidad de Órgano Instructor, ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada corresponda a lo descrito por la OST.

### **3. Actuaciones de las partes.**

#### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

De acuerdo al Informe de Precalificación N° 00007-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 25 de febrero del 2019, la OST, ha recomendado la sanción de destitución para la servidora OCR.

Por lo que, se ha determinado que las autoridades del presente PAD son la Oficina de la Unidad de Personal en calidad de Órgano Instructor y la Dirección Ejecutiva en calidad de Órgano Sancionador del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.

La Unidad de Personal en calidad de Órgano Instructor ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ La Resolución de Órgano Instructor N° 001-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-DE-O.AD.U.PER del 26 de febrero del 2019, la cual ha resuelto iniciar PAD en contra de la servidora OCR, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en los incisos a), c), h) y m) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, proponiendo como sanción la destitución con inhabilitación automática por un plazo de cinco (05) años.
- ✓ El Informe Técnico N° 00002-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-UPER del 15 de marzo del 2019, el órgano instructor remite al órgano sancionador el mencionado informe, recomendando la sanción de destitución con inhabilitación automática por un plazo de cinco (05) años para la servidora OCR por haber infringido las

faltas de carácter disciplinario previstas en los incisos a), c), h) y m) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

Por otro lado, la Dirección Ejecutiva en Calidad de Órgano Sancionador ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Carta N° 178-2019-GOB-REG-TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE. OS del 29 de abril del 2019, en el que comunica a la servidora investigada OCR que su informe oral se llevará a cabo el martes 30 de abril del 2019 a horas 3:30 p.m.
- ✓ Acta de concurrencia para informe oral del 30 de abril del 2019, en el que el abogado de la servidora OCR expone sus argumentos de defensa.
- ✓ Resolución de Órgano Sancionador N° 010-2019-GOB.REG.TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-OS del 14 de octubre del 2019, se resuelve imponer la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por noventa (90) días a la servidora OCR por la comisión de las faltas de carácter disciplinario previstas en los literales c) y h) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Se ha identificado como servidora investigada a OCR, quien al ser notificada con la Resolución de Órgano Instructor N° 001-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-DE-O.AD.U.PER del 26 de febrero del 2019, en el que se adjunta la Constancia de Notificación del 28 de febrero del 2019, firmada por la servidora investigada, y que posteriormente a presentado los siguientes documentos:

- ✓ Descargo con Documento S/N del 07 de marzo del 2019, que entre otras cosas a señalado que no ha incumplido disposición legal alguna, que ha actuado conforme a Ley, privilegiando los intereses

del estado sobre los intereses propios y particulares. Así mismo ha indicado que se le debe considerar inocente mientras no exista medio de prueba convincente que demuestre lo contrario. En ese sentido solicita se le absuelva de los cargos impuestos en su contra.

- ✓ Documento S/N del 09 de abril del 2019, la servidora investigada solicita al Órgano Sancionador, se le programe fecha y hora para el uso de la palabra en presencia de su abogado defensor.
- ✓ Documento S/N del 11 de abril del 2019, la servidora investigada solicita a la Dirección Ejecutiva, se le re programe fecha para informe oral.

#### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 005-2019, se puede inferir que su desarrollo, desde las diligencias de investigación preliminar por parte de la OST, hasta la emisión de la resolución de órgano sancionador, se ha respetado las garantías del debido proceso y los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Dando la oportunidad necesaria y legal para que la servidora investigada puede ejercer su Derecho a la defensa y refutar los cargos administrativos disciplinarios señalados en su contra.

También se aprecia en el expediente bajo comentario que una vez notificada la resolución de órgano sancionador no se aprecia escrito de apelación al respecto, lo que conlleva a que la sanción impuesta sea declarada como cosa decidida.

**Caso 3: Expediente N° 022-2019: Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo – servidor investigado SDGM.**

**1. Antecedentes.**

- A través del Informe N° 782-2018/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 28 de diciembre del 2018, Control de Asistencia informa a la Unidad de Personal que a través de una visita inopinada realizada el 27 de diciembre del 2018 en el Departamento de Patología Clínica se pudo constatar que la servidora SDGM no se encontraba laborando.
- Mediante Memorándum N° 002-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD U.PER del 04 de enero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal comunica a la OST que mediante el Informe N° 782-2018/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 28 de diciembre del 2018 se hace saber que la servidora SDGM no se encontraba laborando en el Departamento de Patología Clínica, debido a ello el Secretario Técnico deberá proceder conforme a sus competencias.
- La OST, ha realizado sus diligencias preliminares de investigación, las cuales están materializadas en los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 184-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 21 de mayo del 2019, se solicitó a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario así como copia de contrato CAS y adendas de la servidora SDGM; teniendo respuesta mediante Nota de Coordinación N° 269-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 29 de mayo del 2019, en el que alcanza el Informe N° 532-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 24 de mayo del 2019, emitido por el Área de Escalafón, Registro y Legajo, el cual adjunta el informe escalafonario de la servidora SDGM.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, en el que se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte del reloj marcador desde octubre del 2018 ha abril del

2019, indicando horario de entrada y salida de la servidora SDGM; cuya respuesta se realizó con Nota de Coordinación N° 291-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 06 de junio del 2019, en el que alcanza el Informe N° 290-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019, emitido por el Área de Control de Asistencia, el cual anexa el documento sobre el récord de asistencia correspondiente a los meses de octubre del 2018 ha abril del 2019 de la servidora SDGM.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 067-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST, ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: *“El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”*.
- Y, que mediante Informe N° 120-2019/GOB-REG-TUMBES-DRST-HRT II-2-DPC y AP del 06 de Setiembre del 2019, suscrito por el Departamento de Patología Clínica en calidad de Órgano Instructor, ha señalado que no procede instaurar PAD a la servidora SDGM por contar con una resolución que concede su permiso de una (01) hora diaria por lactancia materna.
- Que, a través de la Resolución de Órgano Instructor N° 001-2020/GOB.REG-TUMBES-DRST-HRT-II-2-DPC y AP/OI del 28 de diciembre del 2020, suscrito por el Departamento de Patología Clínica en calidad de Órgano Instructor ha resuelto archivar los actuados generados en el Exp. N° 022-2019 en contra de la servidora SDGM.

### **3. Actuaciones de las partes.**

#### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

De acuerdo al Informe de Precalificación N° 067-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST ha recomendado la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones para la servidora SDGM.

En virtud a ello, se ha determinado que las autoridades del presente procedimiento administrativo disciplinario son el Departamento de Patología Clínica en calidad de Órgano Instructor y la Oficina de la Unidad de Personal en calidad de Órgano Sancionador del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes. El Departamento de Patología Clínica en calidad de Órgano Instructor ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Informe N° 120-2019/GOB-REG-TUMBES-DRST-HRT II-2-DPC y AP del 06 de setiembre del 2019, se ha señalado que no procede instaurar PAD a la servidora SDGM por contar con una resolución que concede su permiso de una (01) hora diaria por lactancia materna.
- ✓ Resolución de Órgano Instructor N° 001-2020/GOB.REG-TUMBES-DRST-HRT-II-2-DPC y AP/OI del 28 de diciembre del 2020, la cual ha resuelto archivar los actuados generados en el Exp. N° 022-2019 en contra de la servidora SDGM.

Al archivarse los actuados del presente expediente, no existe participación por parte de la Oficina de la Unidad de Personal – Órgano Sancionador.

### **3.2. Del servidor investigado.**

No existe participación del servidor investigado ya que se archivó el caso por el Departamento de Patología Clínica – Órgano Instructor.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 022-2019, se puede inferir que las diligencias de investigación preliminar por parte de la OST, han sido realizadas conforme a la Ley de la materia, pero que dicha investigación no logró encontrar el documento que señala que la servidora investigada contaba con permiso de una (01) hora diaria por lactancia materna, es más en su investigación no se ha señalado nada al respecto, a pesar de ello recomendó la apertura del PAD para la servidora SDGM.

Situación que fue corregida por el Órgano Instructor – Departamento de Patología Clínica, el cual se aparta de la recomendación de la OST y dispone el archivo de todo lo actuado, en merito a que la servidora investigada venia gozando de su derecho de hora de lactancia, respetando con ello el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos como el de razonabilidad.

#### **Caso 4: Expediente N° 047-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidora investigada JLMB.**

##### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 199-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 30 de abril del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 221-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 23 de abril del 2019, en el que el Área de Control y Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de abril del 2019 de la servidora JLMB.

- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante Requerimiento de Información N° 148-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 20 de Mayo del 2019 a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora JLMB.
- Mediante Nota de Coordinación N° 285-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 06 de Junio del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 565-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 03 de Junio del 2019 en el que se adjunta el informe escalafonario de la servidora JLMB.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 004-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST de fecha 17 de enero del 2020, la OST, ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada serie el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Asimismo, ha recomendado no PAD contra la servidora JLMB.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 004-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST de fecha 17 de enero del 2020, la OST, ha recomendado no instaurar PAD en contra de la servidora JLMB. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 047-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 047-2019, se puede inferir que la OST no inicio procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora JLMB, indicando que las tardanzas en el horario de ingreso correspondiente al mes de Abril del 2019 no sobrepasan los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, el cual indica que los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento. Habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos.

### **Caso 5: Expediente N° 048-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidora investigada KRPS.**

#### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST, los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, en el que el Área de Control y Asistencia alcanza el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 de la servidora KRPS.
  - ✓ Informe N° 090-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA de fecha 15 de febrero del 2019, se alcanza el reporte de asistencia del mes de diciembre del 2018 de la servidora KRPS.

- Mediante Nota de Coordinación N° 199-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 29 de abril del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 221-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 22 de abril del 2019, se adjunta el reporte de asistencia del mes de abril del 2019 de la servidora KRPS.
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 200-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte del reloj marcador desde diciembre del 2018 a abril del 2019 de la servidora KRPS; teniendo respuesta con el Informe N° 288-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 201-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora KRPS; cuya respuesta se hizo con el Informe N° 684-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 08 de julio del 2019 en el que se adjunta el informe escalafonario de la servidora KRPS.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N°133-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 17 de diciembre del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada serie el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Asimismo, ha recomendado no instaurar PAD contra la servidora KRPS.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N°133-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 17 de diciembre del 2019, la OST, ha recomendado no instaurar

PAD en contra de la servidora KRPS. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 048-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 048-2019, se puede inferir que la OST no inicio procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora KRPS, debido a que si bien presenta tardanzas en su horario de ingreso en los meses de octubre del 2018 a abril del 2019, éstas no sobrepasan los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, el cual indica que los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento. Habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos

## **Caso 6: Expediente N° 049-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidor investigado EDGC.**

### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, en el que el Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 del servidor EDGC.
- Mediante Nota de Coordinación N° 143-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 04 de abril del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el

Informe N° 153-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 14 de marzo del 2019, en el que el Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de marzo del 2019 del servidor EDGC.

- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 165-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 21 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario del servidor EDGC.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 222-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 17 de junio del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte de reloj marcador del mes de diciembre del 2018 a febrero del 2019 del servidor EDGC.
  
- Mediante Nota de Coordinación N° 252-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 23 de mayo del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST el informe escalafonario del servidor EDGC.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 091-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada serie el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Asimismo, ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor EDGC.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 091-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor EDGC. En ese sentido, no existen

autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 049-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 049-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra del servidor EDGC, debido a que si bien presentaba tardanzas en su horario de ingreso en los meses de enero del 2019 y marzo del 2019, éstas no sobrepasan los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, el cual indica que los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento. Habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos.

### **Caso 7: Expediente N° 050-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidora investigada JND.**

#### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, en el que se adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 de la servidora JND.
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 200-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte

del reloj marcador desde enero a abril del 2019 de la servidora JND; teniendo respuesta con el Informe N° 288-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA de fecha 30 de mayo del 2019, en el que se alcanza el Reporte de Asistencia desde enero a abril del 2019 de la servidora JND.

- ✓ Requerimiento de Información N° 201-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora JND; cuya respuesta se hizo con el Informe N° 790-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 07 Agosto del 2019.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 013-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 31 de julio del 2020, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 013-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 31 de julio del 2020, la OST ha recomendado no instaurar PAD en contra de la servidora JND. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 050-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

#### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 050-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra de la servidora JND, debido a que si bien presenta tardanzas en su horario de ingreso en los meses de enero del 2019 a abril del 2019, éstas no sobrepasan los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes; Habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos

#### **Caso 8: Expediente N° 051-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidor investigado EAAR.**

##### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, Control de Asistencia alcanza el récord de asistencia del mes de enero del 2019 del servidor EAAR.
  - ✓ Informe N° 090-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, Área de Control de Asistencia alcanza el récord de asistencia del mes de diciembre del 2018 del servidor EAAR.
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 200-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte del reloj marcador de octubre del 2018 a abril del 2019 del servidor EAAR; teniendo respuesta con el Informe N° 288-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019, se alcanza el Reporte de Asistencia.

- ✓ Requerimiento de Información N° 201-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario del servidor EAAR, cuya respuesta se hizo con el Informe N° 790-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 07 agosto del 2019, se alcanza el informe escalafonario del servidor EAAR.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 090-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST, ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada serie el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Asimismo, ha recomendado no instaurar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor EAAR.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 090-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor EAAR. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 051-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 051-2019, se puede inferir que la OST de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios no inicio

PAD en contra del servidor EAAR, debido a que si bien presenta tardanzas en su horario de ingreso en los meses de octubre del 2018 a abril del 2019, éstas no sobrepasan los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15º y 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes; habiéndose respetado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos.

**Caso 9: Expediente N° 054-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidor investigado LDRM.**

**1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST, el Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, en el que el Área de Control y Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 del servidor LDRM.
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 110-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 12 de abril del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario del servidor LDRM; teniendo respuesta con el Informe N° 504-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 14 de mayo del 2019, con lo requerido.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte del reloj marcador desde octubre del 2018 a abril del 2019 del servidor LDRM; cuya respuesta se hizo con el Informe N° 290-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019 en el que se adjunta el reporte de asistencia de los meses de octubre del 2018 a abril del 2019 del servidor LDRM.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 084-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 26 de noviembre del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Asimismo, ha recomendado no instaurar PAD contra el servidor LDRM.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 084-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 26 de noviembre del 2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor LDRM. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 054-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 054-2019, se puede inferir que la OST ha recomendado declarar no ha lugar la investigación que se sigue en contra del servidor LDRM, indicando que las tardanzas en el horario de ingreso del servidor investigado no sobrepasarían los 90 minutos por mes de tolerancia señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes.

Situación que al ser revisada, no concuerda con la investigación realizada por la OST ya que en el punto IV sobre la norma jurídica presuntamente vulnerada – posible sanción, ha señalado en el párrafo cuarto que se ha logrado identificar que el servidor LDRM en los meses de enero del 2019 ha acumulado un total de 80 minutos de tardanza, febrero del 2019 ha acumulado un total de 35 minutos de tardanza, marzo del 2019 ha acumulado un total de 117 minutos de tardanza y abril del 2019 ha acumulado un total de 132 minutos de tardanza, de lo cual se infiere que son los meses de marzo y abril del 2019 respectivamente que el servidor sobrepasa los 90 minutos de tolerancia que otorga el reglamento mencionado, por lo que al no instaurarse procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor investigado no se ha ajusta a la realidad.

Evidenciado con ello, una falta de interpretación adecuada por el Secretario Técnico del nosocomio, ya que existía la posibilidad de recomendar la apertura del PAD con una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, observando que dicha situación se ha repetido de manera constante en los meses de marzo y abril del 2019. La recomendación de apertura no significa la vulneración al Debido Proceso, por el contrario, se ajusta a la realidad de la investigación.

#### **Caso 10: Expediente Nº 063-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidora investigada MSPA.**

##### **1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación Nº 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Jefatura de la Unidad de Personal alcanza a la OST el reporte de asistencia del mes de diciembre del 2018 y enero del 2019 de la servidora MSPA.
- Ante dicha situación la OST ha solicitado mediante Requerimiento de Información Nº 145-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 20 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario y copia fedateada del contrato o adenda de la servidora MSPA.

- Mediante Nota de Coordinación N° 327-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER de fecha 12 de Junio del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 601-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L de fecha 06 de Junio del 2019 por el cual el Área de Escalafón, Registro y Legajo adjunta el informe escalafonario de la servidora MSPA.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 061-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 061-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST ha recomendado emitir acto resolutivo instaurando PAD proponiendo la sanción de amonestación escrita para la servidora MSPA. Por lo que, se ha determinado que, para el presente PAD será la Jefatura de la Oficina de Administración quien tendrá el papel de Órgano Instructor y Sancionador.

La Jefatura de la Oficina de Administración en calidad de Órgano Instructor ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Informe N° 206-2019/HR-JAMO-II-2-T-O-ADM del 23 de setiembre del 2019, en el que ha señalado que en base al principio de razonabilidad no resultaría la apertura del PAD para el presente

caso, ya que según el artículo 40º del Reglamento Interno de la Entidad se le otorga una tolerancia máxima de 90 minutos por mes a los servidores del nosocomio, minutos que la servidora investigada no ha acumulado en los meses señalados anteriormente.

- ✓ Resolución de Órgano Instructor N° 001-2020/HR-JAMO-II-2-T-O-ADM del 28 de diciembre del 2020, en la cual se resuelve absolver de los cargos imputados a la servidora MSPA por lo que se dispone el archivo del presente caso.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al absolver de los cargos imputados a la servidora MSPA, no existe en el expediente documentos alcanzados por la servidora investigada, por lo que no hay actuación por parte de dicha servidora.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 063-2019, se puede inferir que la OST recomendó emitir acto resolutivo instaurando procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora MSPA, debido a que en los meses de diciembre de 2018 y enero del 2019 habría llegado a laborar tarde, incumpliendo injustificadamente el horario y la jornada de trabajo.

Una vez, que tiene conocimiento la Oficina de Administración – Órgano Instructor, este decide absolver de los cargos por lo que se procede al archivo de los actuados en el Exp. N° 063-2019, ya que según el artículo 40º del Reglamento Interno de la Entidad se le otorga una tolerancia máxima de 90 minutos por mes a los servidores del nosocomio, minutos que la servidora investigada no ha acumulado en los meses señalados anteriormente, por lo que ha tenido a bien cautelar el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos de proporcionalidad y razonabilidad para no incurrir en abuso de derecho o en vicios de actos administrativos que

posteriormente se puedan convertir en nulidad. También se aprecia en el expediente bajo comentario que una vez suscrito la resolución de órgano instructor, no existe escrito de reconsideración o apelación al respecto, por lo que queda agotada la vía administrativa.

**Caso 11: Expediente N° 066-2019: Incumplimiento injustificado del horario y la jornada laboral – servidora investigada AAOP.**

**1. Antecedentes.**

- Mediante, Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 de la servidora AAOP.
  - ✓ Informe N° 090-2019/HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia del mes de diciembre del 2018 de la servidora AAOP.
- Ante dicha situación la OST, ha realizado sus diligencias preliminares de investigación, las cuales están materializadas en los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 172-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 21 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora AAOP.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 23 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte de asistencia de los meses de noviembre del 2018 a enero del 2019 de la servidora AAOP.

- Mediante, Nota de Coordinación N° 291-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 06 de junio del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 290-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019, en el que el Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia de los meses de noviembre del 2018 a enero del 2019 de la servidora AAOP.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 058-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.
- Asimismo, en los actuados del presente PAD se logran observar dos resoluciones emitidas por el órgano instructor, se detalla cada una de las resoluciones:
  - ✓ Resolución de Órgano Instructor S/N-2019/HR-JAMO-II-2-T-O-AD.U.LOG sin fecha, emitido por la Unidad de Logística, la cual ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.
  - ✓ Resolución de Órgano Instructor N° 002-2020/HOSP.REG.II-2-JAMO-TUMBES-ULOG del 22 de diciembre del 2020, emitido por la Unidad de Logística en el que se resuelve declarar no ha lugar la investigación realizada contra la servidora AAOP al no cumplir la presunta falta administrativa con normatividad vigente.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

De acuerdo al Informe de Precalificación N° 058-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 12 de agosto del 2019, la OST ha recomendado la sanción de

suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario para la servidora AAOP.

Por lo que, se ha determinado que las autoridades del presente PAD son la Unidad de Logística en calidad de Órgano Instructor y la Unidad de Personal en calidad de Órgano Sancionador del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.

El Órgano Instructor ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Resolución de Órgano Instructor S/N-2019/HR-JAMO-II-2-T-O-AD.U.LOG sin fecha, se ha resuelto iniciar PAD contra la servidora AAOP por presuntamente haber vulnerado el literal n) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Proponiendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.
- ✓ Informe N° 299-2019-HOSP.REG.II-2-JAMO-TUMBES-ULOG del 15 de agosto del 2019, se señala que la servidora investigada ya habría sido sancionada con los descuentos correspondientes al mes de noviembre del 2018 y así no se transgreda con una doble sanción el principio non bis in ídem, por lo que ha recomendado no iniciar PAD en contra de la servidora AAOP.
- ✓ Resolución de Órgano Instructor N° 002-2020/HOSP.REG.II-2-JAMO-TUMBES-ULOG del 22 de diciembre del 2020, se resuelve declarar no ha lugar la investigación realiza contra la servidora AAOP, al no cumplir con la presunta falta administrativa con normatividad vigente.

De los documentos obrantes en el expediente se tiene que el Órgano Instructor – Jefatura de la Unidad de Logística al haber declarado no ha lugar la investigación realizada contra la servidora AAOP, en consecuencia, da lugar al archivo del presente PAD, no habiendo actuación por parte del Órgano Sancionador – Jefatura de la Unidad de Personal.

### **3.2. Del servidor investigado.**

En el presente PAD bajo análisis, he observado dos resoluciones del órgano instructor, una que inicia el procedimiento administrativo disciplinario y otra que declara no ha lugar la investigación realizada contra la servidora AAOP. En el primer supuesto, al considerar la resolución que inicia el procedimiento administrativo disciplinario, en ella no se visualiza la constancia de notificación, por lo que la servidora investigada no ha podido contradecir lo señalado en dicha resolución.

Por otro lado, observamos una segunda resolución del órgano instructor, que ha declarado no ha lugar la investigación, en ese contexto tenemos dos resoluciones del órgano instructor, lo que evidencia el desconocimiento por parte de la autoridad del órgano instructor de cómo se debe realizar el PAD, así mismo el Secretario Técnico como órgano de apoyo de aquel entonces no ha cumplido en guiar adecuadamente a la autoridad instructora del presente procedimiento bajo análisis, por lo que no se ha notificado a la servidora investigada. Evidenciando con ello, la vulneración del Derecho al Debido Proceso.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 066-2019, se puede inferir que las diligencias de investigación preliminar por parte de la OST, han sido desarrolladas conforme a la ley de la materia, por lo que emitió el informe de precalificación con la recomendación correspondiente.

Es en la fase de instrucción, es en donde se ha vulnerado el Derecho al Debido Proceso, se observa en esa fase que el Órgano Instructor – Jefatura de la Unidad de Logística emite dos resoluciones de órgano instructor, una que inicia el procedimiento administrativo disciplinario y otra que declara no ha lugar la investigación realizada en contra de la servidora AAOP generando con ello dos resoluciones del mismo órgano instructor, se observa también que no hay constancia de notificación, la cual permita a la servidora investigada realizar sus descargos, lo que deja en indefensión a la servidora investigada, vulnerando el

Derecho a la Defensa el cual está íntimamente ligado al Derecho al Debido Proceso.

Al análisis del acotado procedimiento administrativo disciplinario se ha podido identificar que el órgano instructor no ha desarrollado el presente PAD conforme a la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General, así también está claro que se ha vulnerado el Derecho al Debido Proceso conexo al Derecho a la Defensa.

### **Caso 12: Expediente N° 067-2019: Incumplimiento injustificado del horario y la jornada laboral – servidora investigada EPRH.**

#### **1. Antecedentes.**

- A través de la Nota de Coordinación N° 0064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 14 de febrero del 2019, emitido por el Área de Control de Asistencia el cual adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019 de la servidora EPRH.
  - ✓ Informe N° 090-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, emitido por el Área de Control de Asistencia el cual adjunta el reporte de asistencia del mes de diciembre del 2018 de la servidora EPRH.
- Ante dicha situación la OST ha realizado sus diligencias preliminares de investigación, las cuales están materializadas en los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 190-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 21 de mayo del 2019, en el que solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora EPRH.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 23 de mayo del 2019, en el que se solicita a la Unidad de Personal se sirva

alcanzar el reporte de asistencia de los meses de octubre del 2018 a abril del 2019 de la servidora EPRH.

- Mediante Nota de Coordinación N° 296-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 06 de junio del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 556-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 30 de mayo del 2019, emitido por el Área de Escalafón, Registro y Legajo, el cual alcanza el informe escalafonario de la servidora EPRH.
- Mediante Nota de Coordinación N° 291-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 06 de junio del 2019, Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 290-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019 por el cual el Área de Control de Asistencia adjunta el reporte de asistencia de los meses de octubre del 2018 a abril del 2019 de la servidora EPRH.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 038-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 24 de junio del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada es el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Asimismo, se recomienda emitir acto resolutivo instaurando PAD contra la servidora EPRH, proponiendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

De acuerdo al Informe de Precalificación N° 038-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 24 de junio del 2019, la OST ha recomendado la sanción de

suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario para la servidora EPRH.

Por lo que, se ha determinado que las autoridades del presente procedimiento administrativo disciplinario son la Jefatura del Departamento de Cirugía en calidad de Órgano Instructor y la Jefatura de la Unidad de Personal en calidad de Órgano Sancionador del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.

La Jefatura del Departamento de Cirugía en calidad de Órgano Instructor ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Resolución de Órgano Instructor N° 004-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-DPTO.CIRUG del 01 agosto del 2019 y notificada el mismo día y año, se ha resuelto iniciar PAD en contra de la servidora EPRH, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el inciso n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, proponiendo como sanción la suspensión sin goce de remuneraciones hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario.
- ✓ Nota de Coordinación N° 153-2019-GOB-REG-TUMBES-HOSPITAL REGIONAL II-2-DC del 08 de agosto del 2019, en el que alcanza el documento de descargo de la servidora EPRH.
- ✓ Informe N° 090-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-O.AD.U.PER.OI del 17 de setiembre del 2019, el órgano instructor remite al órgano sancionador el mencionado informe, variando la sanción de suspensión por la absolución de los cargos imputados recomendando el archivo del PAD iniciado en contra de la servidora EPRH.

Por otro lado, la Unidad de Personal en calidad de Órgano Sancionador ha emitido los siguientes documentos:

- ✓ Nota de Coordinación N° 557-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 20 de setiembre del 2019, en el que se remite a la OST el Informe N°

090-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-O.AD.U.PER.OI del 17 de setiembre del 2019 a fin de que se dé trámite conforme a las facultades de su competencia.

- ✓ Resolución de Órgano Sancionador N° 019-2020/GOB.REG-TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-UP-OS del 08 de diciembre del 2020, se resuelve declarar no ha lugar la investigación realizada en contra de la servidora EPRH.

### **3.2. Del servidor investigado.**

En el presente PAD bajo análisis, se ha identificado como servidora investigada a EPRH quien al ser notificada con la Resolución de Órgano Instructor N° 004-2019/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-DPTO.CIRUG del 01 de agosto del 2019, en el cual se adjunta la Constancia de Notificación del 01 de agosto del 2019, firmada por la servidora investigada, y que posteriormente ha presentado el siguiente documento:

- ✓ Descargo con Documento S/N del 08 de agosto del 2019, en el cual la servidora señala que es cierto que ha incumplido su horario de trabajo en los periodos investigados, sin embargo rechaza el incumplimiento a la jornada de trabajo (8 horas), ya que la servidora en la mayoría de los días realizaba más de 8 horas diarias de trabajo con la finalidad de compensar la tardanza en su horario de ingreso, por lo que considera que la sanción que se propone es desproporcional ya que su conducta no ha producido una grave afectación a los intereses generales ni a los bienes jurídicamente protegidos de la institución. La servidora investigada agrega que no registra sanción alguna, situación que puede ser corroborada en su informe escalafonario. Asimismo, señala que no se ha tenido en cuenta la graduación de la sanción, ya que esta no es proporcional, razonable, por consiguiente, solicita se le absuelva de los cargos imputados o en su defecto se aplique una sanción de menor gravedad.

#### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 067-2019, se puede inferir que su desarrollo, desde las diligencias de investigación preliminar por parte de la OST hasta la emisión de la resolución de órgano sancionador, se ha respetado las garantías del debido proceso y los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Dando la oportunidad necesaria y legal para que la servidora investigada puede ejercer su derecho a la defensa y refutar los cargos administrativos disciplinarios señalados en su contra. Es así, que una vez refutada la resolución de órgano instructor mediante el descargo de la servidora investigada, quien ha señalado que no se ha tenido en cuenta su informe escalafonario, el mismo que no tiene deméritos y que la sanción propuesta es desproporcional. Se ha tenido que variar la sanción propuesta por el órgano instructor, por lo que el órgano sancionador conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad ha variado la sanción propuesta de suspensión a una de amonestación verbal.

Es preciso agregar que los meses comprendidos en la investigación de octubre del 2018 a abril del 2019, no superan los 90 minutos de tolerancia por mes que se le otorga a cada servidor en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, el cual indica que los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento, por ende, no se instauró el PAD. Habiéndose respetado el derecho al debido proceso y sus principios conexos.

**Caso 13: Expediente N° 068-2019: Incumplimiento del horario de trabajo –  
servidora investigada LBDR.**

**1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 00064-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 21 de febrero del 2019, la Jefatura de la Unidad de Personal alcanza a la OST el Informe N° 091-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 15 de febrero del 2019, se adjunta el reporte de asistencia del mes de enero del 2019.
  
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 162-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 21 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario de la servidora LBDR; teniendo respuesta con el Informe N° 635-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 21 de junio del 2019 en el que se adjunta el informe escalafonario de la servidora LBDR.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte de asistencia de los meses de enero del 2019 a abril del 2019 de la servidora LBDR; cuya respuesta se hizo con el Informe N° 290-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.CA del 30 de mayo del 2019 por el cual el Área de Control de Asistencia remite el reporte de asistencia de enero del 2019 a abril del 2019 de la servidora LBDR.

**2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 089-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada serie el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Asimismo, ha recomendado no instaurar PAD contra la servidora LBDR.

### **3. Actuaciones de las partes.**

#### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante el Informe de Precalificación N° 089-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 19 de diciembre del 2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD contra la servidora LBDR. En ese sentido, al no instaurarse PAD no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

#### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, en el Exp. N° 068-2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD, por lo que no existe participación del servidor investigado.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 068-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra de la servidora LBDR debido a que si bien presenta tardanzas en su horario de ingreso en los meses de enero del 2019 a abril del 2019, logrando identificarse que en el mes de enero del 2019 se ha acumulado un total de 15 minutos de tardanza, en el mes de febrero del 2019 se ha acumulado 35 minutos de tardanza, en el mes de marzo del 2019 se ha acumulado un total de 68 minutos de tardanza y en el mes de abril del 2019 se ha acumulado un total de 38 minutos de tardanza, de los cuales ninguno de los meses anteriormente mencionados sobrepasa los 90 minutos de tolerancia por mes señalados en los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, el cual indica que los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento. Habiéndose respetado el derecho al debido proceso y sus principios conexos.

**Caso 14: Expediente N° 073-2019: Incumplimiento de orden verbal – servidor investigado LEJC.**

**1. Antecedentes.**

- Mediante Informe N° 032-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON, recepcionado por la OST el 03 de abril del 2019, la Jefatura de la Unidad de Economía ha informado a la Dirección Ejecutiva que en reunión con los Jefes de la Unidad de Economía se ordenó al servidor LEJC – Jefe del Área de Tesorería no realizar el pago de la Orden de Servicio N° 00107 por el concepto de Mantenimiento Correctivo de Maquina Planchadora Industrial, debido a que el Jefe de la Unidad de Logística debería realizar un nuevo estudio de mercado, orden que no ha sido acatada por el servidor investigado, ya que el 01 de abril del 2019 ha realizado la cancelación con los comprobantes de pago N<sup>ros</sup> 190 y 191. Se adjunta el siguiente documento:
  - ✓ Memorando N° 053-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON del 02 de abril del 2019, la Jefatura de la Unidad de Economía impone la llamada de atención al servidor LEJC por no cumplir con la orden verbal detalla en el párrafo anterior.
- Ante dicha situación la OST, ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 202-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, se solicita a la Unidad de Economía alcanzar copia de todos los actuados contenidos en el Memorando N° 053-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON del 02 de abril del 2019.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 203-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, se le solicita a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el informe escalafonario del servidor LEJC.
  - ✓ Requerimiento de Información N° 204-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, se le solicita al Área de Tesorería alcanzar copia de todos los actuados contenidos en el Memorando N° 053-

2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON del 02 de abril del 2019.

- Mediante Nota de Coordinación N° 027-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON de fecha 27 de mayo del 2019, Unidad de Economía alcanza a la OST el Memorando N° 053-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON del 02 de abril del 2019, el cual se señala la llamada de atención severa para el servidor LEJC.
  
- Mediante Nota de Coordinación N° 0072-2019/GOB.REGIONAL TUMBES-DHA “JAMO” AT del 28 de mayo del 2019, el servidor LEJC en calidad de Jefe del Área de Tesorería alcanza a la OST los siguientes documentos:
  - ✓ Informe N° 066-2019/HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECO-TES del 04 de abril del 2019, en el que manifiesta estar en total desacuerdo con la llamada de atención impuesta en su contra por la servidora MSPA, ya que esta no se ha realizado mediante PAD, en ese sentido solicita se deje sin efecto la llamada de atención por ser arbitrario y encontrarse al margen de la Ley.
  - ✓ Comprobantes de pago N°s 190 y 191, ambos de 1 de abril de 2019, por concepto de servicio de reparación y mantenimiento de la máquina de planchado tipo carrusel en el Servicio de Lavandería y Costura, por los montos de S/19,624.00 y S/2,676.00 soles.
  - ✓ Orden de Servicio N° 0000107 con Exp. SIAF N° 0000000316 del 05 de marzo del 2019.
  - ✓ Acta de Conformidad de Servicios N° 106-2019 del 07 de marzo del 2019
  - ✓ Pedido de Servicio N° 00107 del 04 de febrero del 2019.
  - ✓ Certificación de Crédito Presupuestario – Nota N° 000000201 del 05 de marzo del 2019 con un valor ascendente a S/. 22,300.00 soles.

## **2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 001-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 04 de enero del 2021, la OST, no ha logrado determinar la falta administrativa disciplinaria señala por la conducta del servidor investigado, en ese sentido ha recomendado no instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor LEJC.

## **3. Actuaciones de las partes.**

### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 001-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 04 de enero del 2020, la OST ha recomendado no instaurar PAD contra el servidor LEJC. En ese sentido, al no instaurarse PAD, no existen autoridades para dicho procedimiento, quedando concluido todo lo actuado.

### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 073-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

## **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 073-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra del servidor LEJC, esto porque el desarrollo del proceso de selección se ha venido ejecutando en pleno cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30225, asimismo no se ha determinado falta administrativa disciplinaria que se encuentre tipificada en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, por lo que a fin de salvaguardar el Derecho al Debido Proceso y los principios de la potestad sancionadora administrativa como el Principio de Legalidad y el de Tipicidad resulta imposible iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor investigado.

Asimismo, es importante señalar que la llamada de atención severa realizada por la Unidad de Economía mediante el Memorando N° 053-2019/GRT-DRSS-HR-JAMO-II-2-T-O-AD-U.ECON del 02 de abril del 2019, no es válida, carece de eficacia, ya que en la actual administración pública el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se rigen por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por lo que para imponer una sanción esta se realiza previo proceso administrativo disciplinario. En ese sentido, el presente expediente materia de análisis a respetado y garantizado el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos.

**Caso 15: Expediente N° 080-2019: Incumplimiento del horario de trabajo – servidor investigado LFFN.**

**1. Antecedentes.**

- Mediante Nota de Coordinación N° 199-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER del 29 de abril del 2019, la Oficina de la Unidad de Personal alcanza a la OST el reporte de asistencia del mes de abril del 2019 del servidor LFFN.
- Ante dicha situación la OST ha solicitado mediante los siguientes documentos:
  - ✓ Requerimiento de Información N° 199-2019-GRT-HR-JAMO-II-2-D.E-ST del 23 de mayo del 2019, a la Unidad de Personal se sirva alcanzar el reporte del reloj marcador de abril del 2019 del servidor LFFN; cuya respuesta se hizo con el Informe N° 590-2019/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER-A.E.R.L del 05 de junio del 2019.

**2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.**

- A través del Informe de Precalificación N° 005-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 14 de enero del 2019, la OST ha señalado que la norma jurídica presuntamente vulnerada sería el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que estipula: “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Se ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor LFFN.

### **3. Actuaciones de las partes.**

#### **3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.**

- Mediante Informe de Precalificación N° 005-2020-GRT-HR-JAMO-II-2-D-E.ST del 14 de enero del 2019, la OST ha recomendado no instaurar PAD en contra del servidor LFFN. En ese sentido, no existen autoridades para dicho procedimiento quedando concluido todo lo actuado.

#### **3.2. Del servidor investigado.**

Que, al no instaurarse PAD en el Exp. N° 080-2019, no existe documento de descargo por parte del servidor investigado.

### **4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.**

Del análisis del expediente administrativo disciplinario N° 080-2019, se puede inferir que la OST no inicio PAD en contra del servidor LFFN, debido a que si bien presenta tardanzas en su horario de ingreso en el mes de abril del 2019, éstas acumulaban un total de 85 minutos, por lo que según lo señalado en el los artículos 15° y 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, los servidores quedan excepto de responsabilidad disciplinaria si no sobrepasan los 90 minutos de tolerancia que concede dicho reglamento. Por lo que al servidor investigado no se le puede instaurar PAD, porque de hacerlo se estaría vulnerando el Derecho al Debido Proceso y sus principios conexos como el Principio de Legalidad, Tipicidad, Presunción de inocencia, Proporcionalidad y Razonabilidad para no incurrir en abuso de derecho o en vicios de actos administrativos que posteriormente se puedan convertirse en nulidad.

## V.- DISCUSIÓN

Teniendo como base lo observado a nivel normativo y jurisprudencial, obtenido a través de la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, así como de las técnicas e instrumentos empleados en el presente trabajo de investigación, se puede advertir que en la aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios efectuados por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019; se tuvo como dimensión, los derechos fundamentales del debido proceso, y se verificó que en la doctrina se integran otros derechos.

Los resultados de la investigación nos muestran una aplicación de los derechos que integran el debido proceso, es decir, se han extrapolado del ámbito judicial hasta el sistema administrativo, tal y como lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional (TC [Exp. N° 2050-2002-AA/TC], 2002, p.9); así como, lo manifestado por Romero (2016), el cual establece que el debido proceso tiene su base en la defensa de los derechos fundamentales de las personas, circunscribiéndose al ámbito judicial, constitucional, internacional, administrativo, etc.

Además, se estudió la variable de procedimiento administrativo disciplinario, en la cual, se aplicaron las dimensiones correspondientes al procedimiento administrativo disciplinario y sus principios, conforme a lo regulado por la Ley del Servicio Civil, habiéndose demostrado que los encuestados conocen el desarrollo del PAD.

Ahora bien, en el enfoque cualitativo, a través de la técnica del análisis de documentos, como son los expedientes PAD del Hospital “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, del periodo 2019, nos mostró que los 15 expedientes analizados, cuyas sanciones o no, han sido declarados como cosa decidida, en mérito a lo prescrito en la normativa del Servicio Civil.

Sobre el particular, se precisa que, en el Expediente 054-2019, el Secretario Técnico, efectuó una interpretación inadecuada del PAD, correspondiente a un servidor que, si bien es cierto durante los meses de enero y febrero de 2019, no excedió los 90 minutos de tardanza, si incumplió dicha figura en los meses de marzo y abril de 2019, llegando a 117 y 132 minutos respectivamente; habiéndose obviado la instauración del PAD. Esta situación, generó que en Hospital “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, el periodo 2019, no ejerza el “Ius Puniendi”, conforme a lo definición por el DEJ-RAE (2020) como “(...) la potestad del Estado para castigar mediante los dos sistemas represivos existentes en el derecho: el derecho penal, y, el derecho sancionador, aplicado por la Administración”.

Por otro lado, en el análisis del Expediente 066-2019, se evidenció una vulneración al debido proceso, debido a que el Órgano Instructor (Jefatura de la Unidad de Logística), emitió dos resoluciones, una que inicia el PAD y otra que declara no ha lugar la investigación realizada contra una servidora; generando dos resoluciones del mismo Órgano Instructor, las cuales, no contaban con la constancia de notificación, impidiendo efectuar a la servidora sus descargos, dejándola en un estado de indefensión, y vulneración el derecho a la defensa, el cual, está íntimamente ligado al derecho al debido proceso; por lo que se comprobó una vulneración al debido proceso.

Así pues, la vulneración al debido proceso, puede afectar el adecuado funcionamiento de la administración pública, llegando a tener exceso en la institución jurídica derivada del “Ius Puniendi”, situación contraria a la conclusión arribada por Ramírez & Aníbal (2015), en el sentido que ha quedado demostrado que el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, el periodo 2019, se han respetado las garantías del debido proceso, en catorce expedientes y en un expediente nos muestra una vulneración al debido proceso.

## VI. CONCLUSIONES

- ✎ Se ha logrado comprobar que los servidores civiles del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, tienen pleno conocimiento de las particularidades de los derechos que integran el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios sustanciados por el nosocomio Regional. Así pues, se advierte que los derechos del debido proceso, tales como el derecho a la defensa, derecho a la prueba, etc., han sido reconocidos por normas constitucionales, extrapolándose del ámbito judicial al ámbito administrativo; teniendo como finalidad, la protección de los derechos fundamentales de los servidores civiles en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios, cuya consecuencia es la aplicación de las sanciones preestablecidas por Ley o absolución de los mismos.
- ✎ Se ha determinado que los Servidores Civiles del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, tienen pleno conocimiento de las principios, etapas y desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en el nosocomio Regional. Así pues, la secretaria técnica efectúa el informe de precalificación, posteriormente, el Órgano Instructor notifica la resolución de apertura del PAD, otorgándole el derecho de defensa a los servidores y finalmente el Órgano Sancionador emite resolución determinado la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria, asimismo, los servidores han efectuado los recursos impugnativos establecidos en la normatividad del Servicio Civil.
- ✎ En el análisis de los expedientes, se muestra que, en uno de ellos no se ha efectuado una adecuada interpretación a la normativa, obviándose la instauración del PAD; asimismo, en otro expediente, se ha verificado la existencia de la vulneración del debido proceso en el PAD efectuado por el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes, del periodo 2019, dejando a una servidora en estado de indefensión, por la falta de notificación.

## VII. RECOMENDACIONES

- ✎ Las autoridades ejecutivas de las entidades del Estado Peruano en convenio con los Colegios de Abogados, deben diseñar y aplicar programas de capacitación, en beneficio de los funcionarios, empleados de confianzas y servidores públicos, respecto a la temática del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios, reglamentados por la normatividad del Servicio Civil, a fin de que éstos ejerzan adecuadamente su derecho de defensa. Asimismo, en la temática de procedimiento administrativo disciplinario, sus etapas y su aplicación práctica.
- ✎ A los titulares de las entidades de la Administración Pública, que meriten la posibilidad de revisar los expedientes que sustentan los procedimientos administrativos disciplinarios, a fin de no perder el ejercicio de la potestad sancionadora; así como, tampoco vulnerar el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios.
- ✎ A los titulares de la Administración Pública, disponer que se efectúe una evaluación integral para medir el desempeño de la Oficina de Secretaría Técnica y los funcionarios y servidores que participan en la fase instructiva y la fase sancionadora, a fin de evitar vulneración al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios.
- ✎ A la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado, deberá efectuar una evaluación integral de los procedimientos administrativos disciplinarios efectuados por las entidades del Estado; asimismo, realizar un acompañamiento a fin de mitigar vulneraciones al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios realizados.

## VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2015). *Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil"*. Aprobado mediante resolución de presidencia ejecutiva n.º 101-2015-SERVIR-PE. Perú.

Asamblea General de las Naciones Unidas [AGNU]. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, Francia.

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20los,hi storia%20de%20los%20derechos%20humanos.&text=La%20Declaraci%C3%B3n%20establece%2C%20por%20primera,a%20m%C3%A1s%20de%20500%20idiomas.>

Carruitero, L. (2002). Los límites a la potestad sancionadora de la Administración Pública en el Estado Constitucional de Derecho. Blog PUCP. Recuperado de:

<http://www.calacademica.org/moodle/materiales/derechoadministrativo/clase8/Lectura%2002%20-20Limites%20de%20la%20Potestad%20Sancionadora%20-%20Dr.%20Carruitero.pdf>

Congreso de la República [CR]. (2013). *Ley del servicio civil*. Aprobada mediante Ley n.º 30057. Perú

Constitución Política del Perú [CPP]. (1993). Diario oficial el peruano. Perú.

Convención Americana de Derechos Humanos [CADH]. (1969). *Convención Americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada Interamericana sobre derechos humanos*. San José, Costa Rica.

[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Convención Americana de Derechos Humanos [CADH]. (1948). *Convención Americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada Interamericana sobre derechos humanos*. San José, Costa Rica.

[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Cubas, B. (2017). *La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú* [tesis doctoral]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.

Diccionario del español jurídico de la Real Academia Española [DEJ – RAE]. (2020). Recuperado de: <https://dej.rae.es/>

Gonzales, E. (2014). *El proceso disciplinario en la administración pública*. Perú: Revista jurídica “Decentia et investigatio” UNMS.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH). (2019). *Texto único ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del procedimiento administrativo general*. Aprobado mediante decreto supremo n.º 004-2019-JUS. Perú.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH). (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Aprobado mediante resolución directoral n.º 037-2015-JUS/DGDOJ. Perú.

Montenegro, P. (2017). *El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador* [tesis de maestría]. Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.

- Morón, U. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Palomino, S. (2019). *Ineficacia del fin correctivo de las sanciones administrativas disciplinarias contra los magistrados por la ODECMA Tumbes, periodo 2016-2017* [tesis de titulación]. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2014). *Aprueban reglamento general de la ley del servicio civil*. Aprobado mediante decreto supremo n.º 040-2014-PCM. Perú.
- Quiroga, L. (1989). *Las garantías constitucionales de la administración de justicia*. Perú.
- Ramírez Torrado, M.L. & Aníbal, Bendek, H.V. (2016). *Sanción administrativa en Colombia*, 131 *Vniversitas*, 107-148. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.sacc>.
- Romero, S. (2019). *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario* [tesis de titulación]. Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú.
- Tejada, T. (2018). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de derechos del ciudadano en la Sub Gerencia de Fiscalización, Control y Sanción Administrativa Municipal de la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, durante el año 2017* [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Tribunal Constitucional [TC]. (1993). *Expediente N° 067-93-AA/TC*. Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1997/00067-1993-AA.html>

- Tribunal Constitucional [TC]. (2000). *Expediente N° 0818-2000-AA/TC*. Perú.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2001/00818-2000-AA.html>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2002). *Expediente N° 0290-2002-HC/TC*. Perú.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00290-2002-HC.html>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2004). *Expediente N° 02465-2004-AA/TC*. Perú.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02465-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2004). *STC N° 0090-2004-AA/TC*. Perú.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2005). *Expediente N° 1182-2005-PA/TC*. Perú.  
[http://www.justiciaytransparencia.pe/sentencias/categoria\\_juridica/desarrollo.php?SECTION\\_ID=548&ELEMENT\\_ID=1240](http://www.justiciaytransparencia.pe/sentencias/categoria_juridica/desarrollo.php?SECTION_ID=548&ELEMENT_ID=1240).
- Tribunal Constitucional [TC]. (2006). *Expediente N° 06149-2006-PA/TC*. Perú.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06149-2006-AA%2006662-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2009). *Expediente N° 0607-2009-PA*. Perú.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00607-2009-AA.html>
- Tribunal Constitucional [TC]. (2015). *Expediente N° 05654-2015-PHC/TC*. Perú.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05654-2015-HC.pdf>

## IX. ANEXOS

### ANEXO 01: SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN Y APLICAR ENCUESTAS EN EL HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2 TUMBES.

**CARGO**



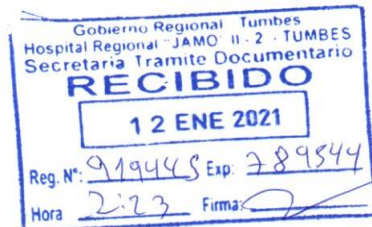
SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR INVESTIGACION Y APLICAR ENCUESTAS EN EL HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2-TUMBES.

SEÑOR:

MC. RAUL RIVERA CLAVO.  
Director Ejecutivo del Hospital Regional JAMO II-2 Tumbes.

Atención:

- ABG. JULIO MIGUEL DEZAR MONTERO  
Jefe de la Unidad de Personal.
- ABG. DANIEL ESGARDO VILLAVICENCIO TÁVARA.  
Secretario Técnico del Órgano Instructor de los Procedimientos Administrativos, Disciplinarios y Sancionadores.



Yo, **ALAN HEINZ CHEVARRIA ALEMAN**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 71612702, número de celular 926094236, con domicilio real sito en "Los Cedros" Mz "L" Lte. 01 – Urb. Andrés Araujo Morán del distrito, provincia y departamento de Tumbes, y, ante Usted, con el debido respeto me presento y digo:

Que, mediante la presente hago de su conocimiento que soy Bachiller en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes, encontrándome ahora en calidad de investigador del Proyecto de Tesis denominado: **"Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes – 2019"**, es así que para la ejecución de dicha investigación, es necesario el permiso de su persona, para tener acceso directo en la Oficina de Secretaría Técnica, y realizar el estudio de algunos casos y aplicar encuestas a sesenta y tres (63) servidores de esta entidad.

**POR LO EXPUESTO:**

Conociendo de su labor de servicio y seguro de contar con su permiso a la misiva descrita, me despido de Usted.

Atentamente,

**ALAN HEINZ CHEVARRIA ALEMAN**  
DNI N° 71612702

- Adjunto:
- Copia de DNI.
  - Resolución de designación de jurado.
  - Modelo de encuesta aplicable (anexo 1 y anexo 2)

Folio = 12.

## ANEXO 02: RESPUESTA DEL HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2 TUMBES.



PERÚ

MINISTERIO  
DE SALUD

HOSPITAL REGIONAL  
"JOSE ALFREDO MEMDOZA OLAVARRIA"  
II-2 TUMBES

UNIDAD DE  
PERSONAL



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CARTA N°** 0022-2021/HR-JAMO-II-2-T-O.AD-U.PER

15 ENE 2021

**SEÑOR(a).**  
**ALAN HEINZ CHEVARRIA ALEMAN**  
**Servidor del HRT "JAMO" II-2 TUMBES**

**Referencia:** a) HOJA SIN NÚMERO

**Asunto :** ALCANZO RESPUESTA.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarle cordialmente, y a la vez para manifestarle que, mediante documento de la referencia a) en la que solicita permiso para realizar investigación y aplicar encuestas en el Hospital, esta jefatura autoriza lo solicitado por su persona.

Es propicia la oportunidad para expresarle a Usted, las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES  
Hospital Regional "JAMO" II-2-Tumbes  
Abg. Julio Miguel Montero  
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL  
R.C. ICAPR. 3259

Abg. J.M.D.M./J.UPER  
Documentos a folios (1)

N° Registro: 921162  
N° Expediente: 791074

Recibido  
15/01/21  
10:30 AM

### ANEXO 03: CUESTIONARIO SOBRE DEBIDO PROCESO

Estimado colaborador del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas para recoger información desde su percepción sobre el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario que se realiza en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el que:

1. Totalmente en desacuerdo (TD);
2. En desacuerdo (D);
3. Indeciso (I);
4. De acuerdo (DA) y
5. Totalmente de acuerdo (TA).

N°	Dimensiones / Indicadores / Ítems	Escala				
		TD	D	I	DA	TA
		1	2	3	4	5
<b>Derechos fundamentales del debido proceso</b>						
<b>Derecho a la defensa</b>						
1	¿Contó con la asesoría de un abogado de su elección en el procedimiento administrativo disciplinario?					
2	¿Los abogados de la Entidad le brindaron asesoría u orientaciones sobre el procedimiento administrativo disciplinario?					
<b>Derecho a la prueba</b>						
3	¿Se le permitió ofrecer pruebas necesarias durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario?					
4	¿La Secretaria Técnica ha efectuado las diligencias suficientes para la determinación y comprobación de los hechos, obteniendo las pruebas necesarias para la recomendación de la sanción?					

	<b>Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural</b>					
5	¿Sabe Usted, que un PAD ya existe un procedimiento establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley nº 30057, y, que el Secretario Técnico se encarga de recomendar la posible sanción, la cual es alcanzada al órgano instructor y sancionador como autoridades del PAD en primera instancia?					
	<b>Derecho a un juez imparcial</b>					
6	Durante el procedimiento administrativo disciplinario, las actuaciones de la Secretaría Técnica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador, fueron imparciales.					
	<b>Proceso preestablecido por ley</b>					
7	El procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue llevado siguiendo las reglas procedimentales previamente establecidas en la normatividad.					
	<b>Derecho a la motivación</b>					
8	Las resoluciones emitidas por el órgano Instructor y Órgano Sancionador, fueron debidamente motivadas, expresando la ley aplicable y los fundamentos de hecho en los cuales se sustentan.					
	<b>Derecho a la presunción de inocencia</b>					
9	Durante el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, la Entidad, presumió su inocencia hasta la culminación del proceso.					
	<b>Derecho a la pluralidad de instancia</b>					
10	Durante el procedimiento administrativo disciplinario, tuvo la oportunidad que lo resuelto en primera instancia, sea revisado por un órgano superior en segunda instancia (Jefe de Recursos Humanos o Tribunal del SERVIR, según corresponda), haciendo uso de los medios impugnatorios pertinentes (apelación o reconsideración, según corresponda)					
	<b>Derecho de acceso a los recursos</b>					
11	Tiene conocimiento de los recursos impugnativos en el procedimiento administrativo disciplinario, tales como el recurso de reconsideración y el recurso de apelación.					
12	Se le permitió hacer uso de los recursos impugnativos (recursos de reconsideración y recurso de apelación), contra la resolución emitida por el Órgano Instructor.					

	<b>Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable</b>					
13	El proceso administrativo disciplinario efectuado por la Entidad, fue realizado dentro de un plazo razonable.					
	<b>Derecho a la cosa juzgada</b>					
14	Se respetó las resoluciones con carácter firme en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por la Entidad.					

**Fuente:** Adaptación propia.

## ANEXO 04: CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Estimado colaborador del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas para recoger información desde su percepción sobre el procedimiento administrativo disciplinario que se realiza en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el que:

1. Totalmente en desacuerdo (TD);
2. En desacuerdo (D);
3. Indeciso (I);
4. De acuerdo (DA) y
5. Totalmente de acuerdo (TA).

N°	Dimensiones / Indicadores / Ítems	Escala				
		TD	D	I	DA	TA
		1	2	3	4	5
<b>Principios del PAD</b>						
	<b>Identifica las características en la aplicación de principios del PAD</b>					
1	¿Ha tomado conocimiento sobre los principios que regulan la potestad sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?					
2	¿Tiene conocimiento que las faltas de carácter disciplinario han sido establecidas en la Ley n° 30057?					
3	¿Se ha realizado el procedimiento administrativo disciplinario previo a la aplicación de las sanciones?					

**Fuente:** Adaptación propia.

4	¿Se respetaron las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario realizado por la Entidad?					
5	¿Las sanciones establecidas son proporcionales al incumplimiento calificado como infracción?					
6	¿Ha tomado conocimiento que la infracción a una falta de carácter disciplinario puede conllevar a una sanción administrativa?					
7	¿Conoce que una misma conducta puede calificar como más de una falta disciplinaria, y, que puede tener una sanción correspondiente a la falta con mayor gravedad?					
8	¿Tiene conocimiento que puede tener responsabilidad (ser el causante) por alguna conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable?					
9	¿Tiene conocimiento respecto a que no se le podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento?					
<b>El procedimiento administrativo disciplinario [PAD]</b>						
<b>Investigación Preliminar</b>						
10	Tiene conocimiento si: ¿La Entidad cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de un secretario técnico designado por el Titular de la Entidad?					
11	¿Tomo conocimiento sobre la existencia de una denuncia verbal o escrita realizada ante la Secretaría Técnica?					
12	¿Se le informó que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, recomendar la posible sanción y administrar los archivos emanados de la potestad sancionadora disciplinaria de la Entidad?					
13	¿Califica como adecuado el desempeño de la Secretaria Técnica del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes?					

<b>Fase instructiva</b>						
14	¿Conoce que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario está a cargo del Órgano Instructor de la Entidad?					
15	¿Se le notificó la resolución de apertura del procedimiento administrativo disciplinario?					
16	¿Presentó sus descargos dentro de los cinco días hábiles de haber recibido la notificación?					
17	¿Tomo conocimiento que el Órgano Instructor, emitió un informe y notificó al Órgano Sancionador, dando cuenta sobre la existencia o no de una falta imputada, así como la recomendación de la imposición o no de la sanción correspondiente?					
18	¿El informe emitido por el Órgano Instructor, contiene: antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta cometida, la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinan la comisión de la falta, el pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil y la recomendación de la sanción aplicable?					
<b>Fase sancionadora</b>						
19	¿Conoce las funciones del Órgano Sancionador de la Entidad?					
20	¿Fue notificado por el órgano Sancionador, a fin de que ejerza su derecho a la defensa, mediante un informe oral?					
21	¿Fue notificado con la resolución emitida por el Órgano Sancionador, respecto de la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria?					
<b>Faltas disciplinarias</b>						
22	¿Conoce las faltas disciplinarias establecidas en la normatividad del servicio civil, procedimiento administrativo general y el código de ética de la función pública?					
<b>Sanciones</b>						
23	¿Durante el desarrollo de sus labores, tomo conocimiento sobre las sanciones que han sido establecidas en la normatividad, tales como la amonestación verbal, amonestación escrita,					

	suspensión sin goce de remuneraciones y la sanción de destitución?					
	<b>Medidas cautelares</b>					
24	¿La Entidad efectuó la aplicación de medidas cautelares dentro del PAD, tales como: la separación de sus funciones y ponerlo a disposición de la oficina de recursos humanos?					
25	¿Durante la aplicación de las medidas cautelares, percibía su compensación económica?					
	<b>Recursos impugnativos</b>					
26	¿Hizo efectivo la interposición de los recursos impugnatorios (reconsideración y apelación), contra las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario?					
	<b>Prescripción del PAD</b>					
27	¿El PAD, se realizó dentro de los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y/o a partir de un (1) año de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la Entidad?					
28	¿Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución, transcurrió un plazo mayor de un (1) año?					

## **ANEXO 05: GUÍA DE ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**

A continuación, se consigna una estructura de la guía de análisis de documentos, a fin de desarrollar el estudio de quince (15) expedientes administrativos disciplinarios efectuados por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes del periodo 2019, para verificar si se ha vulnerado el Debido Proceso.

Esta guía de análisis de documentos, tiene la siguiente estructura:

1. Antecedentes.
2. Determinación de la falta administrativa disciplinaria.
3. Actuaciones de las partes
  - 3.1. De la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.
  - 3.2. Del servidor investigado.
4. Análisis del expediente administrativo disciplinario.

## ANEXO 06: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL HOSPITAL REGIONAL JAMO II-2-TUMBES - 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Se respetan las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes para el periodo 2019?	<p><b>Objetivo General:</b> Demostrar si se respetan las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, en el periodo 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicar la aplicación del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.</li> <li>2. Explicar el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.</li> <li>3. Contrastar mediante el estudio de expedientes administrativos, si se han respetado las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes, periodo 2019.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General/Investigación (Hi):</b> Si se están respetando las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes – 2019.</p> <p><b>Hipótesis Nula (Ho):</b> No se están respetando las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado por el Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes – 2019.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b> Debido proceso.</p> <p><b>Variable Independiente:</b> Procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p><b>Dimensiones del debido proceso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos fundamentales del debido proceso</li> </ul> <p><b>Indicadores del debido proceso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la defensa</li> <li>- Derecho a la prueba.</li> <li>- Derecho a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural.</li> <li>- Derecho a un juez imparcial.</li> <li>- Proceso preestablecido por ley.</li> <li>- Derecho a la motivación.</li> <li>- Derecho a la presunción de inocencia.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> No Experimental.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> Explicativo secuencial (Dexplis)</p>	<p><b>Para el análisis cuantitativo:</b> La población está constituida por 875 colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes.</p> <p>La muestra está constituida por 63 colaboradores del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes.</p> <p><b>Para el análisis cualitativo:</b> La población está constituida por 106 expedientes sustanciados en los PAD.</p> <p>La muestra está constituida por 15 expedientes sustanciados en los PAD.</p>

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la pluralidad de instancia.</li> <li>- Derecho de acceso a los recursos.</li> <li>- Derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable.</li> <li>- Derecho a la cosa juzgada.</li> </ul> <p><b>Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios del procedimiento administrativo disciplinario</li> <li>- El procedimiento administrativo disciplinario.</li> </ul> <p><b>Indicadores del procedimiento administrativo disciplinario:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación preliminar.</li> <li>- Fase instructiva.</li> <li>- Fase sancionadora</li> <li>- Faltas disciplinarias</li> <li>- Sanciones</li> <li>- Medidas cautelares</li> <li>- Recursos impugnativos</li> <li>- Prescripción del PAD.</li> </ul>		

## ANEXO 07: CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA

### Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad interna de los instrumentos para esta investigación se aplica el coeficiente Alpha de Cronbach, correspondiente al enfoque cuantitativo.

#### 1. Confiabilidad de la encuesta para la variable “debido proceso”.

Para realizar este análisis, se utiliza el **COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH**, requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento.

Para la encuesta de la variable “debido proceso”, tenemos la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### Donde:

Número de ítems: 14 (preguntas).

Sumatoria de las varianzas de los ítems  $\sum S_i^2$ : 14,50.

La varianza de la suma de los ítems  $S_T^2$ : 82,46

**Tabla 24:**

*Ítems, sumatoria de las varianzas de los ítems y la varianza de la suma de los ítems, correspondientes a la variable “debido proceso”.*

Ítems															
Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Suma de ítems
1	1	4	4	2	2	2	4	4	5	1	3	5	1	5	43
2	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	62
3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	40
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	33
5	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	49
6	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
10	1	1	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	38
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	58
14	2	2	2	5	5	4	4	3	5	5	5	1	5	3	51
15	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57
16	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	48
18	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	55
19	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	48
20	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	49
<b>VARP</b>	<b>1.79</b>	<b>1.69</b>	<b>0.59</b>	<b>1.15</b>	<b>1.06</b>	<b>0.71</b>	<b>0.46</b>	<b>0.73</b>	<b>1.13</b>	<b>1.43</b>	<b>1.03</b>	<b>1.33</b>	<b>0.81</b>	<b>0.59</b>	<b>S<sup>2</sup>: 82.46</b>

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

Reemplazando los datos en la fórmula, tenemos:

$$\alpha = \frac{14}{14 - 1} \left[ 1 - \frac{14,50}{82,46} \right]$$

Reemplazando los datos en la fórmula, tenemos un coeficiente de Alfa de Cronbach  $\alpha = 0,88$

Si el Alfa de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad; debido que el Alfa de Cronbach es 0,88 se considera que existe confiabilidad en la encuesta para la variable “debido proceso”.

## 2. Confiabilidad de la encuesta para la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.

Para realizar este análisis, se utiliza el **COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH**, requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento.

Para la encuesta de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”, tenemos la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Donde:**

Número de ítems: 28 (preguntas).

Sumatoria de las varianzas de los ítems  $\sum S_i^2$ : 23,23.

La varianza de la suma de los ítems  $S_T^2$ : 265,03



Reemplazando los datos en la fórmula, tenemos:

$$\alpha = \frac{28}{28 - 1} \left[ 1 - \frac{23,23}{265,03} \right]$$

Reemplazando los datos en la fórmula, tenemos un coeficiente de Alfa de Cronbach  $\alpha = 0,95$

Si el Alfa de Cronbach está más cerca de 1, más alto es el grado de confiabilidad; debido que el Alfa de Cronbach es 0,95 se considera que existe confiabilidad en la encuesta para la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.

## ANEXO 08: VALIDEZ DE LA ENCUESTA

### Validez de la encuesta

Para determinar la validez de los instrumentos para esta investigación se aplicará el “r” de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

#### 1. Validez de la encuesta para la variable “debido proceso”.

Para determinar el grado de validez para la variable “debido proceso”, necesitamos información como, dos momentos (o extractos) de las respuestas y los valores para determinarlo, conforme se detallan en los siguientes cuadros:

**Tabla 26:**

*Momento A: Para la validez de la variable “debido proceso”*

Ítems																Suma de ítems
Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		
1	1	4	4	2	2	2	4	4	5	1	3	5	1	5		43
2	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	62
3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	40
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	33
5	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	49

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

**Tabla 27:***Momento B: Para la validez de la variable “debido proceso”*

Ítems	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Suma de ítems
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	58
14	2	2	2	5	5	4	4	3	5	5	5	1	5	3	51
15	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

**Tabla 28:***Valores para la validez de la variable “debido proceso”*

n	A	B	A*B	A <sup>2</sup>	B <sup>2</sup>
1	43	56	2 408	1 849	3 136
2	62	70	4 340	3 844	4 900
3	40	58	2 320	1 600	3 364
4	33	51	1 683	1 089	2 601
5	49	57	2 793	2 401	3 249
<b>Totales</b>	<b>227</b>	<b>292</b>	<b>13 544</b>	<b>10 783</b>	<b>17 250</b>

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

Entonces, reemplazando los datos en la fórmula, tenemos: Índice de correlación Pearson  $r = 0.98$

Entre más cerca de 1 este R, más alto es el grado de validez. Debido a que el nivel de correlación es 0.98, decimos que existe una correlación positiva muy fuerte.

## 2. Validez de la encuesta para la variable “procedimiento administrativo disciplinario”.

Para determinar el grado de validez para la variable “procedimiento administrativo disciplinario”, necesitamos información como, dos momentos (o extractos) de las respuestas y los valores para determinarlo, conforme se detallan en los siguientes cuadros:

**Tabla 29:**

*Momento A: Para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”*

Ítems																												Suma de	
Sujetos	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	ítems
1	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	96
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	67
3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	97
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	99
5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	101

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

**Tabla 30:**

*Momento B: Para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”*

Ítems																													Suma de
Sujetos	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	ítems
1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	90
2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	98
3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	118
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	98

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

**Tabla 31:**

*Valores para la validez de la variable “procedimiento administrativo disciplinario”*

<b>n</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>A*B</b>	<b>A<sup>2</sup></b>	<b>B<sup>2</sup></b>
<b>1</b>	96	90	8 640	9 216	8 100
<b>2</b>	67	98	6 566	4 489	9 604
<b>3</b>	97	118	11 446	9 409	13 924
<b>4</b>	99	140	13 860	9 801	19 600
<b>5</b>	101	98	9 898	10 201	9 604
<b>Totales</b>	<b>460</b>	<b>544</b>	<b>50 410</b>	<b>43 116</b>	<b>60 832</b>

**Fuente:** Respuestas de Cuestionario aplicado para conocer la percepción del procedimiento administrativo disciplinario efectuado en el Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”, JAMO II-2-Tumbes.

**Elaboración:** Propia

Entonces, reemplazando los datos en la fórmula, tenemos:

Índice de correlación Pearson  $r = 0.98$

Entre más cerca de 1 este R, más alto es el grado de validez. Debido a que el nivel de correlación es 0.98, decimos que existe una correlación positiva muy fuerte.

# Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>19%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>2%</b> PUBLICACIONES	<b>%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>idus.us.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>vsip.info</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.minjus.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Dr. Carmen R. Alcántara Mía  
ABOGADA - ICAT Reg. 979  
DOCENTE PRINCIPAL FICP - UNTUMBES

9	<b>guatenews.com</b> Fuente de Internet	1 %
10	<b>andrescusi.files.wordpress.com</b> Fuente de Internet	1 %
11	<b>lpderecho.pe</b> Fuente de Internet	1 %
12	<b>dataonline.gacetajuridica.com.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
13	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<1 %
14	<b>dpej.rae.es</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>spij.minjus.gob.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<1 %
19	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
20	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Carmen E. Alcántara M<sup>o</sup>  
 ABOGADA-ICAT Reg. n<sup>o</sup>  
 DOCENTE PRINCIPAL FDCP - UNTUMBES

21	<b>vlex.com.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
22	<b>repositorio.utn.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>ri.ues.edu.sv</b> Fuente de Internet	<1 %
25	<b>www.jurisprudencia.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
26	<b>www.theibfr.com</b> Fuente de Internet	<1 %
27	<b>www.asofiduciaras.org.co</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>www.youtube.com</b> Fuente de Internet	<1 %
29	<b>repositorio.upecen.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
30	<b>joseluisjarabautista.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<1 %
31	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
32	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Carmen L. Alcántara Mico  
 ABOGADA - ICAT Reg. 079  
 DOCENTE PRINCIPAL FDGP - UNTUMBES

33	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.pln.or.cr">www.pln.or.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://comunidad.vlex.com">comunidad.vlex.com</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.slp.gob.mx">www.slp.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe">www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://revista.enap.edu.pe">revista.enap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 15 words

  
 Dr. Carmen R. Alcántara Min  
 ABOGADA ICAT Reg. 078  
 DOCENTE PRINCIPAL FDOP - UNTUMBES