UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

"LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES DE CHICLAYO, 2015"

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:
Bach. Ramírez Namuche Wilson Miguel

Asesor:
Mg. Uchofen Urbina Ángela Katherine

Línea de Investigación:
Derecho Público

Pimentel – Perú
2018

“LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES DE CHICLAYO, 2015”

APROBACIÓN DE LA TESIS

Bach. Ramírez Namuche Wilson Miguel
Autor

Mg. Uchofen Urbina Ángela Katherine
Asesor (a) Metodológico

Mg. Vílchez Castro Jorge Napoleón
Presidente del Jurado

Mg. Pérez Burga Fátima del Carmen
Secretaria del Jurado

Abg. Samillán Carrasco José Luis
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos abuelitos Manuel y Trinidad quien desde el cielo, me ilumina y fortalece y me acompaña cada paso que doy; y a Mis Padres, por su comprensión, apoyo, y porque me han dado todo lo que soy como ser humano, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, para conseguir mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

Muchas gracias a Mis Padres José Alejandro y María Carmen, que con su gran amor y paciencia, me motivan a mi superación profesional.

INDICE

DEDICATORIA 3

AGRADECIMIENTO 4

RESUMEN 10

ABSTRACT 11

INTRODUCCION 12

CAPITULO I: 15

ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO 15

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA 15

a) A nivel Internacional 17

b) A nivel nacional 18

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1. Enunciado del Problema (pregunta capital) 19

1.2.2. Problemas derivados 19

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.3.1. Objetivo General 20

1.3.2. Objetivos Específicos 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 21

CAPITULO II: 23

MARCO TEORICO 23

II. MARCO TEÓRICO 23

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA 23

2.1.1. El origen del proceso disciplinario en el Perú 23

2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 30

2.3. DESARROLLO TEÓRICO CONCEPTUAL 32

2.3.1. El Principio del Debido Proceso..... 32

2.3.2. Proceso administrativo disciplinario 37

2.3.3. La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal 39

2.3.4. La responsabilidad Administrativa Funcional 41

2.3.5. Características del Proceso Administrativo Disciplinario 43

2.3.6. Tratamiento del proceso disciplinario en la Legislación Actual 44

2.3.7. Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil Ley Nº 30057 45

2.3.8. Los Organismos de Auditoría Interna en Relación a los Procesos Administrativos Disciplinarios. 57

2.3.9. Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas 60

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS 62

2.4.1. Hipótesis general..... 62

2.4.2. Sub hipótesis 62

2.5. VARIABLE..... 63

CAPITULO III:..... 63

DISEÑO METODOLÓGICO..... 63

III. DISEÑO METODOLÓGICO..... 63

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 63

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 64

3.2.1. Población 64

3.2.2. Muestra 64

3.3. VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL / CONCEPTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO 64

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS 65

3.4.1. Técnicas: 65

3.4.2. Instrumentos: 65

3.5. MÉTODOS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN 65

3.5.1. Método Sistemático: 66

3.5.2. Método Hermenéutico: 67

3.6. ASPECTOS ÉTICOS 67

3.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO 68

CAPITULO IV: 69

MARCO ADMINISTRATIVO 69

IV. MARCO ADMNISTRATIVO 69

4.1. Cronograma 69

4.2. Presupuesto 70

4.3. Financiamiento 70

CAPITULO V: 70

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 70

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION 70

CASO 01: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº05-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD 71

CASO 02: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº06-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD 71

CASO 03: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº017-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD 72

CASO 04: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº015-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD 73

CASO 05: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº014-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD 74

CASO 06: DESTITUCION DE LA ADMINSITRACION PUBLICA – RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE 75

ANALISIS DE CASO: SEÑOR JORGE LUIS BARRIENTOS LOPEZ 76

ASUNTO: DESTITUCIÓN 76

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE 76

CAPITULO VI: 85

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN 85

VI. ALTERNATIVAS DE SOLUCION 85

a) La Correcta aplicación de los principios del procedimiento administrativo disciplinario en la carreta pública. 86

b) Seguir la Implementación del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil 87

c) Repotenciar la Oficina de Secretaria Técnica 88

CONCLUSIONES 91

RECOMENDACIONES 92

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 93

ANEXOS 96

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA 97

ANEXO 02: INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS 98

RESUMEN

La investigación se realiza con la finalidad de estudiar la naturaleza de la Responsabilidad Administrativa, así como el análisis de las deficiencias y vacíos en las normas en la administración pública, función e importancia de ellas en el Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, ya que hoy en día existe un indebido tratamiento en las instituciones públicas a nivel regional y nacional. El problema planteado es, ¿De qué manera se determina la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?, teniendo como objetivo Determinar la Responsabilidad Administrativa; en ese sentido la hipótesis planteada es: Existe normatividad formalista para determinar la Responsabilidad Administrativa, debido a la falta de capacitación y especialización de los servidores públicos. Finalmente, la presente investigación va a permitir el uso de los resultados por los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares que buscan absolver técnicamente las responsabilidades administrativas y así lograr una gestión eficiente en beneficio de la población recurrente.

ABSTRACT

The investigation is carried out in order to study the nature of Administrative Responsibility, as well as the analysis of deficiencies and gaps in the norms in public administration, their role and importance in Due Process in Disciplinary Administrative Procedures, and That today there is an undue treatment in public institutions at regional and national level. The question posed is, in what way is the Administrative Responsibility determined: Due process in disciplinary proceedings at the Las Mercedes Regional Hospital of Chiclayo, 2015, with the objective of determining Administrative Responsibility; In that sense the hypothesis is: There is a formalistic rule to determine the Administrative Responsibility, due to the lack of training and specialization of public servants. Finally, the present research will allow the use of results by managers, professionals, technicians and auxiliaries who seek to technically absolve administrative responsibilities and thus achieve efficient management for the benefit of the recurrent population.

INTRODUCCION

El presente Trabajo de Investigación pretende dar a conocer la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015, Para ello es importante observar que existen limitaciones en los servidores públicos para interpretar y aplicar las distintitas responsabilidades administrativas producto de acciones de control y al debido proceso administrativo disciplinario, el cual de superarlos nos va a permitir analizar la realidad de la aplicación de normas y llenar muchos vacíos de conocimiento en el campo normativo y del derecho.

Los servidores públicos están inmersos en la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios, del tal forma que para desarrollar la presente investigación seguimos la siguiente secuencia: en primer lugar, procederemos a definir el análisis del objeto de estudio, en segundo lugar el marco teórico, en tercer lugar el diseño metodológico y en cuarto lugar los resultados de la investigación y alternativas para correcta aplicación de las normas disciplinarias por parte de los servidores de la administración pública.

Por tanto, en el primer capítulo, trataremos de enfocar el problema de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015. Esta materia, toma las referencias internacional y nacional. Asimismo, describiremos la metodología de investigación empleada.

En el segundo capítulo, se estudiará el marco teórico, en el cual se describen la evolución histórica, los antecedentes de la investigación, el desarrollo teórico conceptual, la formulación de hipótesis y variables a utilizar en la responsabilidad administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios.

En el tercer capítulo, se desarrollara el diseño metodológico, abarcando el diseño de la investigación, población y muestra, las variables y su definición operacional y conceptual del objeto de estudio, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como los métodos de procesamiento de la información, y los aspectos éticos y criterios de rigor científico.

En el cuarto capítulo, se desarrollara el marco administrativo, que abarca el cronograma, presupuesto y financiamiento del trabajo de investigación.

En el quinto capítulo, se desarrollara los resultados de la investigación, detallando los casos seguidos: CASO 01: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº05-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD, CASO 02: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº06-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD, CASO 03: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº017-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD, CASO 04: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº015-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD, CASO 05: INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº014-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD, priorizando el análisis del CASO

06: DESTITUCION DE LA ADMINSITRACION PUBLICA – RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE.

En el sexto capítulo, trataremos de las alternativas de solución para la correcta aplicación de las normas disciplinarias por parte de los servidores de la administración pública, finalizando la presente investigación con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I:

ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El régimen político fundamenta su estabilidad en factores los cuales, debidamente administrados, dan fuerza y permanencia a sus principios más esenciales, permitiendo la existencia de buenos y legítimos gobiernos democráticos, con un aparato administrativo que funcione adecuadamente de acuerdo a Ley.

Es fundado respaldar los dichos donde la democracia es el único régimen que esta concedido de la capacidad de dar seguridad y garantía a los derechos fundamentales de la personas, y en este contexto debemos entender que las obligaciones estatales dentro del marco democrático no se circunscriben a las relaciones entre los ciudadanos, sino también en cuanto el Estado, detentador un poder punitivo único y que ejerce en razón de que el pueblo se lo ha entregado y acepta que así sea, poder el cual puede presentarse de varias formas según el contexto de su aplicación.

En el marco normativo que define estas responsabilidades y sanciones está dadas por la Ley y por los órganos e instituciones. Las relaciones señaladas concuerdan en algunos aspectos que relacionan los procedimientos, el Debido Proceso,

el cual, en el campo de la presente Tesis, se centra en los procedimientos sancionatorios al interior de la Administración del Estado.

No obstante los funcionarios mantienen todos los derechos que la Constitución les has asegurado aun cuando se enfrenten al sistema administrativo, son sujetos a normas y principios cuya finalidad es velar por el correcto ejercicio y respeto de estos derechos de un Debido Proceso Administrativo.

El problema en el cual se centra la presente investigación es al que hemos denominado: La Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015., se trata del desconocimiento e incumplimiento para la aplicación e interpretación de las normas administrativas por parte de los funcionarios y servidores públicos en el año fiscal 2015; por lo que en este estudio analizaremos las deficiencias y vacíos en las normas en la administración pública.

Desde cuándo existen o se tienen referencias sobre este tipo el problema:

a) A nivel Internacional

Rojas, F (2011) cita a Ortiz, E. (1981) y manifiesta sobre el Proceso Administrativo lo siguiente:

> *"[...] es el conjunto de actos preparatorios concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados, especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor los armonice con el fin público a cumplir*". (p. 04)

Gordillo, A. (1998) define:

> "*El procedimiento administrativo es la parte del Derecho administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación e impugnación de la voluntad administrativa".* (p. 396)

Rojas, F. (2011) manifiesta que, el Tribunal Constitucional costarricense en el 2000, señala que;

> *"[...] en efecto, toda actuación administrativa que pueda derivar de un acto capaz de afectar negativamente la esfera de derechos subjetivos de la persona, debe estar precedida de un procedimiento que se constituya en un instrumento apto para conocer y tomar en consideración la posición del administrado, de frente a la decisión*

del Estado que habrá de proyectarse directamente sobre sus derechos". (p. 05)

b) A nivel nacional

En nuestro país, la Constitución Política establece el debido proceso en la aplicación e interpretación de los artículos 39° y 41°, los cuales señalan, de forma literal, que:

> *"A nadie se hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad. No constituyen violación a este artículo o a los dos anteriores, al apremio corporal en materia civil o de trabajo o las detenciones que pudieren decretarse en las insolvencias, quiebras o concursos de acreedores. Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacérseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes".*

Sala Constitucional Nº 2002-09954 del 18 de octubre del 2002, manifiesta que;

> *"El objetivo fundamental del procedimiento lo es la búsqueda de la verdad real. Verdad real en tanto la Administración no está llamada a resolver sólo con lo que la parte manifiesta, o con lo que consta en sus archivos y documentos, sino que está*

obligada a realizar las gestiones que sean necesarias para verificar y comprobar los elementos de hecho que servirán de motivo al acto final".

Rojas, F. (2011) cita la Resolución Nº 2000-07203 del 18 de agosto del 2000, afirma que;

> *"(…) el debido proceso genera exigencias fundamentales respecto de todo proceso o procedimiento, especialmente tratándose de los de condena, de los sancionadores en general, y aún de aquellos que desembocan en una denegación, restricción o supresión de derechos o libertades de personas privadas o aún públicas".* (p. 08)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Enunciado del Problema (pregunta capital)

¿De qué manera se determina la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?

1.2.2. Problemas derivados

a. ¿Cuáles son las normas legales que determinan la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?

b. ¿Cuál es Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?

c. ¿Cuáles son las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Precisar las normas legales que tipifica la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

b) Identificar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

c) Describir las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica porque es conveniente identificar la incorrecta aplicación de la normatividad legal vigente por parte del empleado público que origina efectos negativos en el momento de la aplicación de las respectivas sanciones administrativas dentro de las entidades de la administración pública, y en *estrictu sensu* en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, Periodo 2015.

El presente trabajo de investigación nos va a servir para verificar la inexactitud de la legislación acerca de las responsabilidades administrativas incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos.

Esta investigación aportara en ampliar nuestros conocimientos con respecto a la Responsabilidad Administrativa

en el Debido Proceso en los Procedimientos Disciplinarios, asimismo es beneficioso para medir como se encuentra la aplicación de la normatividad del Derecho con respecto a los temas de proceso disciplinario en las entidades públicas del sector salud.

Es importante porque se observa que el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, existen limitaciones en los servidores públicos para interpretar y aplicar las distintitas responsabilidades administrativas producto de acciones de control y al debido proceso administrativo disciplinario. Cabe indicar que toda investigación ayuda a resolver problemas sociales y jurídicos; toda vez que nos permite analizar la realidad de la aplicación de las normas en relación al debido proceso administrativo disciplinario permitiendo llenar muchos vacíos de conocimiento como parte de futuros profesionales de aplicación del derecho.

Finalmente, la presente investigación va a permitir el uso de los resultados por los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares que buscan absolver técnicamente las responsabilidades administrativas en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, y así lograr una gestión eficiente en beneficio de la población recurrente.

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.1.1. El origen del proceso disciplinario en el Perú

Para el estudio del origen del proceso disciplinario en el Perú citamos a Gonzales, R. (2014), quien en Publicó *"Docentia et Investigatio"* de la Facultad de Derecho y Ciencia Política Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lo siguiente;

> *"El Estado está conformado por una compleja estructura con diversos niveles de autoridad y poder de decisión. Siendo el fin del Estado el logro del bienestar general, tratando de satisfacer las múltiples necesidades sociales, debe ejercer su autoridad hacia dentro y hacia afuera.*
>
> *El logro de los fines estatales depende no solo de la provisión de recursos sino también de un adecuado ejercicio del poder frente a funcionarios y servidores, procurando que cumplan con sus obligaciones.*

El proceso disciplinario, como tal, no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina. Anteriormente, las normas establecían sólo obligaciones por parte de funcionarios y servidores"

Ley de Ministros del 26 de septiembre de 1862, establecía que "Cada Ministro tendrá un Reglamento particular aprobado por el Presidente de la República. En él se detallarán las obligaciones de sus empleados, el orden que ha de seguirse en el despacho y en el servicio de la oficina y por último los negocios que correspondan a ese ramo de la Administración."

La Resolución Suprema de 1876, señalaba que una de las atribuciones de los Directores de Ministerios era: "Cuidar de que los empleados de su dependencia cumplan estrictamente los deberes de su cargo, participando al Ministro de las faltas graves que notaran en ellos, para que sean remediadas.

En 1896, se creó un Consejo de Disciplina, bajo la consideración que "…la moral administrativa y el decoro y respetabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un Tribunal Disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra

los funcionarios civiles de la República y decidir acerca de ellos", con las siguientes atribuciones: "1. Improbar o censurar, calificándola, toda irregularidad, indelicadeza o falta de celo o previsión, no definidas en la ley penal. 2. Declarar quién se hizo acreedor a suspensión temporal o destitución, según el caso, el funcionario culpable de falta grave, pero no definida por la ley escrita. 3. Declarar la suspensión y sometimiento a juicio del que apareciese culpable de delito penado por el Código., y 4. Establecer la ausencia de prueba o dar veredicto absolutorio, declarando, llegado el caso, el carácter calumnioso o temerario de la acusación."

En aquella época no se estableció propiamente un proceso disciplinario y quienes eran sometidos a la jurisdicción de este Tribunal no recibían el calificativo de "procesado" sino de "acusados", estando exentos de tal jurisdicción el Presidente de la República, Ministros de Estado, Agentes Diplomáticos, Senadores y Diputados y miembros del Poder Judicial.

En la Constitución de 1933, en su Artículo 187 establecía que:

> *"Los funcionarios políticos de quienes se ocupa este título (Prefectos y Subprefectos), contra los que se declare judicialmente*

responsabilidad por actos practicados en el ejercicio de sus funciones, quedarán permanentemente inhabilitados para desempeñar cualquier cargo público, sin perjuicio de la pena que se les impongan los tribunales."

Al promulgarse el Decreto Ley N° 11377, durante el gobierno de facto de Manuel Odría el año 1950, además de crearse la carrera administrativa con base en la capacidad e idoneidad, se contempla la necesidad de

"…dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándolos definitivamente de toda influencia extraña a su abnegada misión lo que ha de traducirse en beneficio de ellos mismos y confianza de la colectividad"

El Decreto Ley N° 11377, de vigencia ultractiva, considera un limitado número de conductas constitutivas de faltas graves, las que están referidas al incumplimiento de realizar declaración de bienes o rentas; la prestación de garantía por el manejo o recaudación de fondos públicos; y la custodia de bienes o rentas fiscales; y el incumplimiento del prohibición de celebrar por sí o por terceras personas actos contractuales con las Reparticiones del Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, más adelante, se precisa que son faltas de carácter disciplinario.

a. El incumplimiento de normas del Estatuto y Reglamento;
b. El faltamiento al Superior;
c. El abuso de autoridad;
d. La negligencia al desempeñar las funciones;
e. La incompetencia o incapacidad para el desempeño del cargo;
f. La prevaricación;
g. El uso de la función con fines de lucro;
h. Percibir dádivas en el desempeño de la función;
i. La simulación reiterada de enfermedad; y
j. La práctica de actividades de carácter político.

Este conjunto de faltas incluye lo que en la actualidad se considera típicamente faltas como también delitos incorporados al Código Penal. Como sanciones disciplinarias, se establecieron:

a. Amonestación privada o pública, que puede ser impuesta para:

- Ayudantes y Auxiliares por los Jefes de Sección y Departamentos, Directores (o cargo similar).
- Oficiales, por los Directores (o cargo similar).

- Directores (o cargo similar), por la Autoridad Superior.

b. Multa de uno a veinte días, podrá ser impuesta por:

- Directores (o cargo similar) hasta diez días; y
- Autoridad Superior hasta veinte días.

c. Suspensión sin goce de haber de diez a treinta días, podrá ser impuesta por la Autoridad Superior.

d. Cesantía; y

e. Destitución.

El Artículo 62º de la Constitución de 1979, estableció:

> *"Los funcionarios y servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por él, deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de estos. El Fiscal de la Nación, por denuncia de cualquier persona o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial cuando se presume enriquecimiento ilícito. La ley regula la responsabilidad de los funcionarios a los que se refiere este Artículo."*

La Constitución de 1993, al referirse a la función pública, señala que;

"todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, siendo el Presidente de la República el funcionario de la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley".

Rojas, F. (2003) manifiesta que;

> *"la noción y naturaleza de la función pública y el concepto de funcionario público son vistos hoy desde las siguientes perspectivas:*
>
> *a) Concepción material de destino o teleológica.*
> *b) Concepción legal-formal*
> *c) Concepción mixta o ecléctica*
>
> *Señala este mismo autor que como institución de derecho público, la función pública es una actividad del ordenamiento jurídico constitucional y legal que se reserva a los órganos-instituciones y se manifiesta mediante la voluntad de los funcionarios públicos como órganos individuales. (Rojas, 2003, p. 15, 18-19)*

Por otra parte, Colombo, J. (2006), manifiesta que;

"(…) ante un debido proceso y no un debido procedimiento. El origen de esto radica en la traducción del concepto anglosajón del "Due Process of Law", el cual suele interpretarse como "procedimiento debido", lo que sería un yerro, ya que es "debido proceso" la forma correcta de traducirlo". (p. 29 y 30).

2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes al presente trabajo de investigación:

Albornoz, J. (2011). "El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo" (Tesis para Grado de Magister en Derecho). Universidad de Chile. Concluye que;

"(…) regular de un modo típico aquellas conductas que implican responsabilidad administrativa […]. Esto ayudaría bastante, en el sentido de que se convertiría en una guía muy útil para aquellas personas a las que toque esta tarea, pero que carezcan de suficiente criterio jurídico para resolver ciertas situaciones que puedan darse en el curso de la investigación. Ello, por supuesto, en miras de la protección de los derechos del afectado y de que el procedimiento sea correctamente llevado a cabo. Es cierto que esto tiene un costo, tal vez un costo muy alto, pero que

en mi apreciación lo vale, desde que se entiende al Estado como uno de los mayores empleadores, del que depende una gran cantidad de personas que velan por su buen funcionamiento para el logro de los objetivos que, en miras del bien común, se ha planteado." (p. 112)

Morón, J. (2006) en su estudio "Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana" manifiesta que*;*

> *"la incorporación de debido proceso al procedimiento – en particular en materia sancionadora- conlleva asumir el más amplio sistema de garantías inherentes a la dignidad de las personas, en orden a obtener decisiones justas."* (p. 14)

Lizarraga, V. (2012). "El procedimiento administrativo Disciplinario en La carrera pública magisterial: a propósito del Proyecto de Ley de Reforma Magisterial" manifiesta;

> *"(…) el poder punitivo del Estado o ius puniendi se manifiesta también en la potestad disciplinaria o sancionadora del Estado, el procedimiento para la imposición de dichas sanciones debe ser respetuoso de los derecho fundamental del debido proceso y también de los principios del derecho penal bajo determinada cautelas, tales como: principios de inocencia; de legalidad; de tipicidad de las infracciones y sanciones administrativas; de irretroactividad de las normas sancionadoras desfavorables y retroactividad de las normas sancionadoras favorables; del Principio del Non bis In ídem; De igualdad, entre otros; y, a estos principios*

han de incorporarse los principios y garantías judiciales reconocidos en el Artículo 8.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos". (p. 05)

Espinoza, F. (2013). "La Infracción Administrativa Laboral" (Tesis para Grado de Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú, concluye;

"[…]

En la práctica, las leyes especiales que con carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de la Administración circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones y correspondientes sanciones a aplicarse exclusivamente en sus respectivos ámbitos (como es el caso de la LGIT), y muy raras veces desarrollan aspectos que podrían considerarse vinculados al régimen general de la potestad sancionadora y menos aún se apartan deliberadamente de los principios y reglas generales establecidos por la LPAG. […]" (p. 111).

2.3. DESARROLLO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.3.1. El Principio del Debido Proceso

El principio del debido proceso al estudiarlo en el contexto del procedimiento administrativo, se le conoce con la denominación de Debido Procedimiento; y su estudio se encuentra plasmado en la Ley Nº 27444, la cual expresa:

“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho” (Artículo IV numeral 1.2., del Título Preliminar). Por su parte, en el subcapítulo referido a la potestad sancionadora, el legislador se limitó a enfatizar este principio afirmando que “Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso”.

Al Debido Proceso no solo tiene alcance jurisdiccional, sino que se proyecta a otros ámbitos del quehacer público, como el administrativo. El Tribunal Constitucional, apoyado en la jurisprudencia internacional ha establecido en el Caso del Tribunal Constitucional del Perú en el párrafo 71; que no sólo los principios del derecho sancionador, son aplicables al ámbito del derecho administrativo sancionador y disciplinario; puesto que también son aplicables las garantías adjetivas. Es por ello que según la doctrina expresa que el derecho reconocido en el artículo 139º inciso 3 de la Constitución no sólo tiene una dimensión “judicial”, sino que se extiende además a sede "administrativa" y a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (la que) tiene la obligación de adoptar

resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana."

Las entidades del Estado establecen su estructura y desenvolvimiento interno teniendo como fundamento legal la Constitución Política. A partir de esta se originan las leyes orgánicas para explicar y desarrollar la estructura interna, las atribuciones, y los fines y objetivos institucionales.

El Decreto Legislativo Nº 276, a través de su primer artículo, expresa que la carrera administrativa esta denominada como el conjunto de principios, normas y procesos, los cuales van a regular: el ingreso, los derechos y deberes que recaen a todos los servidores públicos que prestan servicios permanentes dentro de las entidades en la administración pública. Este decreto expone el objetivo de la carrera administrativa el cual es permitir la incorporación de personal competente y garantizar su permanencia asegurando su desarrollo y realización personal en el ejercicio del servicio al Estado; asimismo se ocupa de la organización de la carrera administrativa, ascenso; obligaciones, prohibiciones y derechos; régimen

disciplinario; l término de la carrera y sistema de remuneraciones. Pero, en esta oportunidad nos interesa ocuparnos de manera específica del régimen disciplinario, es decir, del proceso administrativo disciplinario.

Los servidores públicos van a desempeñar sus labores en las Entidades del Estado, y van a ser partícipes de disfrutar derechos y a su vez deben cumplir cabalmente deberes, toda vez que la trasgresión de los deberes van a generar distorsión o quiebra de una buena relación laboral y hacer posible la generación de malestar dentro de los integrantes de la entidad.

Se debe de tener en cuenta que, toda conducta indisciplinaría tiene efectos negativos contra el orden institucional, lo que va a generar deterioro de las buenas relaciones jerárquica funcional y daña la imagen de las Entidades del Estado frente a la sociedad. Por eso es necesario para el buen desenvolvimiento de los organismos del Estado que estos se doten de normas que regulen la conducta laboral y sancionen los actos irregulares, previo proceso administrativo en el que el presunto indisciplinado tenga la oportunidad de formular todos

los descargos que considere necesarios en uso de su derecho a la defensa y tenga la oportunidad de ser escuchado debidamente.

El Tribunal Constitucional Peruano, expreso que se debe tener en cuenta que las sanciones de mayor gravedad resultan aplicables sobre la base del debido proceso, cuyos elementos son entre otros el derecho de defensa, la instancia plural, la motivación resolutoria.

La figura de Debido procedimiento, se encuentra en la Ley Nº 27444, la cual indica claramente que los administrados gozan de derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, y esto abarca el derecho a exponer argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener a una decisión motivada y fundada en derecho. Cabe señalar que según la doctrina y jurisprudencia peruana y parte del derecho comparado están considerando al derecho al debido proceso como un derecho que no solo es aplicable a los órganos jurisdiccionales, sino también a los entes administrativos, e inclusive a las entidades privadas que por delegación ejercen facultades para solucionar conflictos.

El Debido proceso es al mismo tiempo un principio constitucional consagrado, una garantía de la Administración de justicia y, sobre todo, un derecho constitucional, cometidos a una importante protección por parte del ordenamiento jurídico peruano.

Del análisis del Tribunal Constitucional, es concluyente la obligación de la incorporación del debido proceso al procedimiento disciplinario incluyendo al procedimiento administrativo sancionador, a fin de salvaguardar y garantizar los intereses de los administrados en forma justa, no obstante ello no se debe hacer de forma descuidada olvidando la naturaleza particular del procedimiento administrativo. Por lo tanto, si bien podemos entender al principio del debido proceso, llamado debido procedimiento en vía administrativa, como el procedimiento que se encuentra regido por derechos y garantías inherentes al denominado debido proceso adjetivo o procesal, que a su vez comprende derechos tales como: exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

2.3.2. Proceso administrativo disciplinario

El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc.

El bien jurídico protegido en el proceso disciplinario es el buen funcionamiento de la administración pública. En ese orden de ideas, se trata de mantener el orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo.

Son cuatro los elementos del poder disciplinario de la administración.

a. **Sujetos:** Debemos distinguir el sujeto activo del sujeto pasivo

- **Sujeto activo:** Es quien ejerce el poder de sancionar. Lógicamente que siendo de principio, compete en general, al jerarca, salvo que el derecho positivo disponga otra cosa. Según el Decreto legislativo N° 276, corresponde al titular

del pliego tomar la decisión sobre la sanción a imponer. En cambio, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo Nº 023-2011- PCM, corresponde al Tribunal del Servicio Civil la decisión de la sanción.

- **Sujeto Pasivo:** Es siempre un funcionario y/o servidor público, porque sin vínculo laboral funcional es inconcebible el ejercicio del poder sancionador.

b. Objeto: Es la aplicación de una medida disciplinaria, una sanción.

c. Motivo: Es la existencia de hechos que pueden perjudicar la marcha del servicio público.

d. Fin: Es la tutela del orden jurídico administrativo.

La determinación del motivo y del fin de un acto es determinante para considerar si el acto tiene, o no, carácter disciplinario. Por ejemplo, un acto disponiendo un traslado de un funcionario y/o servidor público atendiendo al motivo y al fin puede ser dictado como sanción o persiguiendo razones de mejor servicio. La única diferencia entre ambos reside en el motivo y en el fin de dichos actos.

2.3.3. La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal

Ley Nº 27785 - Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en su novena disposición final, expresa que:

Responsabilidad administrativa funcional, incurren los servidores y funcionarios públicos por transgredir el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la Entidad (vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual) en el momento la acción de control. Asimismo, infringen en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios públicos que se desenvolvieron mediante una gestión deficiente.

Responsabilidad civil, este tipo de responsabilidad infringen los servidores y funcionarios públicos quienes por su acción u omisión, en el ejercicio de sus funciones, hayan ocasionado un daño económico al Estado. Para que se configure la responsabilidad civil, es necesario que el daño económico ocasionado se haya dado por incumpliendo a sus funciones, por dolo o por culpa. Sobre el resarcimiento al Estado la norma expresa que esta es de carácter contractual y solidaria, y la acción prescribe

a los diez años de ocurridos los hechos que generaron daño económico a la Entidad.

Responsabilidad penal, incurren los servidores y funcionarios públicos, al ejercer sus funciones han realizado un acto u omisión tipificado como delito. Al originarse una responsabilidad de esta naturaleza, la administración pública tiene el derecho y la obligación de acudir al Ministerio Público con la finalidad de que este organismo como titular de la acción penal, solicite la intervención del juez penal para que, en su momento, el sujeto activo del acto delictivo repare el daño causado y sea sancionado con la medida coercitiva que determine el Código Penal.

2.3.4. La responsabilidad Administrativa Funcional

Ser funcionario o servidor público implica el ejercicio de una labor de suma dignidad destinada a satisfacer las necesidades de las personas a traces de la prestación de servicios propios de la entidad estatal a la cual este pertenecer; en ese sentido, es preciso que este funcionario o servidor público se comporte, actué y se esfuerce para brindar un servicio conforme lo exige su investidura.

Existen muchos casos en los cuales los funcionarios y servidores públicos se han visto involucrados a investigaciones y/o hallados culpables por infracciones encontradas en acciones de control, que constituyen responsabilidad administrativa, y muchas veces no son debidamente sancionadas debido a que no se actuó con severidad, ello principalmente porque esta facultad sancionadora hasta el 2011, recayó en los titulares de las entidades, los cuales por el concepto de camaradería, reducían la dimensión de la infracción para imponer la sanción las leve posible.

Ahora bien, diremos que bajo este contexto nuestro país promulgo la Ley 29622 la cual otorga facultades a la Contraloría General de la Republica de poder sancionar a los funcionarios públicos en los casos que incurran en responsabilidad administrativa funcional. Se considera que con la modificación de la Ley 27785 se vienen logrando avances importantes en el tema de la lucha contra la corrupción en las entidades del Estado, al permitir que un ente imparcial distinto a los titulares de las entidades, posea la capacidad de decidir, sin ningún interés en particular, sobre la imposición de sanciones administrativas.

2.3.5. Características del Proceso Administrativo Disciplinario

El proceso administrativo disciplinario mantiene correlación directa con la conducta humano frente a determinado esquema de actuación exigido por el Estado, cuya inobservancia genera sanciones contra el trasgresor. El proceso administrativo disciplinario, para ser auténtico debe estar reunir algunas características, garantías preexistentes. Dentro de ese derrotero podemos mencionar, de manera abreviada:

a) Existencia de una imputación.
b) Identificación del denunciante.
c) Instauración del Proceso administrativo a través Resolución motivada y emitida por Titular de la Entidad o a quien se le designe dicha función.
d) Orden de abrir Proceso Administrativo Disciplinario mediante Resolución no Impugnable.
e) No es condición necesaria la vigencia de la Relación Labora, para apertura de Proceso Administrativo Disciplinario.
f) El Titular de la Entidad no puede Disponer que se abra Proceso Administrativo Disciplinario sin haber conocido la Opinión de la Comisión del Proceso Administrativo Disciplinarios.

g) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, estará a cargo de realizar la investigación.

h) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, va a gozar de Independencia en el Cumplimiento de sus Facultades.

i) El Proceso Administrativo Disciplinario es Sumario.

j) El Proceso Administrativo Disciplinario está sujeto a prescripción.

k) El Proceso Administrativo Disciplinario es Escrito.

l) El Procesado tiene Derecho a Defenderse.

m) El Informe oral como medio de defensa.

n) La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios deberá Emitir su Informe Final.

o) Es Privilegio del Titular de la Entidad pública la determinación de tipo de Sanción a ser aplicada.

p) Respetar la Pluralidad de Instancias.

2.3.6. Tratamiento del proceso disciplinario en la Legislación Actual

El Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, establece en su artículo 25º que los Servidores Públicos:

> *"Son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las*

normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan."

Los tres tipos de responsabilidad encuentran plena justificación, dado que la comisión de faltas puede no solo afectar el funcionamiento de la administración, en cuyo caso cabe la responsabilidad administrativa, sino también causar perjuicio económico, dando lugar a la responsabilidad civil y, finalmente, constituir conducta dolosa, con que se configura el tipo penal que corresponda.

No debe incurrirse en el error de pensar que si un funcionario o servidor es sancionado administrativamente, ya no puede ser sometido a proceso penal en aplicación del principio *nen bis in ídem*, dado que lo que se sanciona en lo administrativo es la afectación al servicio público y lo que se pretende que se sancione en el ámbito penal es la afectación de un bien jurídico protegido.

2.3.7. Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil Ley Nº 30057

a. Responsabilidades del Empleado Público

Jara, J. (2016) manifiesta que;

"conviene precisar que el servidor civil también tiene responsabilidad administrativa, civil, penal y funcional, las cuales se regulan conforme a la normativa legal de la materia, de modo que la eventual sanción de una falta administrativa de carácter disciplinario no enerva los otros tipos de responsabilidad". (p. 44)

La responsabilidad administrativa es aquella en que incurren los servidores civiles al vulnerar las normas jurídicas y las normas internas a las entidades a las que pertenecen; recurriendo a las definiciones planteadas en la doctrina, tenemos que para Santamaría Pastor, la responsabilidad disciplinaria es una potestad correctiva interna, consecuencia necesaria de la jerarquía y de la potestad de organización, propia de cualquier organismo.

b. Potestad Disciplinaria de la Administración Pública

La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que le permite sancionar a los administrados cuando infringen y lesionan los bienes jurídicos protegidos en la legislación nacional vigente, esto busca

estimular e impulsar el acato y obediencia hacia el ordenamiento jurídico y desincentivar que los servidores y funcionarios del Estado incurran en transgresiones. Esta se funda en un imperativo general de sujeción asignado por Ley, a fin de cumplir los mandatos instaurados en las normas dirigidas para regular la conducta de los ciudadanos.

Si citamos a Jara, J. (2016), quien a su vez cita a García de Rentería, E. (1976), manifestamos que l*as sanciones administrativas comprenden dos grandes grupos: las sanciones administrativas de autoprotección y las sanciones de protección de orden general.*

La potestad disciplinaria es de supremacía especial, esto es incompatible con la potestad punitiva penal que tiene característica de supremacía general. La potestad sancionadora, se materializa a través de la aplicación de una sanción administrativa, la cual no sino la manifestación de la potestad sancionadora del Estado, su importancia en el contexto del Estado de derecho el cual respecta y hace vela por el cumplimiento de los derechos fundamentales y principios enmarcados dentro de la Constitución Política del Perú vigente;

es por esta razón que la administración disciplinaria se encuentra supeditada a la absoluta obediencia de los derechos constitucionales procesales y principios constitucionales. (Jara, 2016, p. 46)

Nuestra legislación ha enmarcado a los principios orientadores del Proceso Administrativo Sancionador, algunos de los cuales son Legalidad, Debido Procedimiento, Tipicidad, Presunción de licitud, Razonabilidad, Norma sancionadora previa, Infracciones continuadas, Causalidad de responsabilidad, Non bis in ídem, entre otros.

Sobre el principio de legalidad citamos al literal d) inciso 24 del artículo 2° de la Constitución Política en donde precisa:

> *"Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no este previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley"*

Jara, J. (2016) cita a Lorenzo de Membiela, quien expresa que:

> *"La potestad disciplinaria resistió los intentos de absorción por el Derecho Penal durante el auge de liberalismo quedando hoy consolidada en todos los países como un*

ordenamiento punitivo autónomo construido sobre una potestad de supremacía. Sin embargo, la influencia de principios constitucionales y principios de Derecho Penal que suplen el incompleto régimen disciplinario de los funcionarios se dibuja como esencial en el vigente marco jurídico"

Asimismo cita a Nieto, A. (1994), manifiesta que;

"la potestad sancionadora de la administración es tan antigua como esta misma y durante varios siglos ha sido considerada como un elemento esencial de la policía […]" (p. 48)

A la vez Jara, J. (2016), cita a Montero, C. (2012), quien manifiesta;

"Sin duda el proceso de positivización de la potestad disciplinaria no fue fácil, por lo que la doctrina desarrolló la proyección del Derecho penal al ámbito del derecho administrativo sancionatorio, basado en tesis según la cual la potestad disciplinaria es una manifestación de la potestad sancionadora del Estado, la que, a su vez, es junto a la potestad punitiva penal, una de las manifestaciones del ius puniendi general del Estado, razón por la cual se ha entendido también que los principios del derecho penal son aplicables al derecho sancionador disciplinario" (p. 48)

c. Reglas en torno a la vigencia y aplicabilidad del nuevo régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador

De acuerdo al Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil (LSC), de fecha 13 de Junio de 2014, estableció en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria, que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de publicado el mismo, ello con el fin de que las entidades se adecuasen internamente al nuevo procedimiento.

Lo conveniente al Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador, regulado por LSC, entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014, siendo de aplicación, inclusive a los servidores que viene laborando bajo los regímenes laborales existentes (Decreto Legislativo Nº 728, 276 y 1057), sin necesidad de su traslado al nuevo régimen.

El Reglamento General de la LSC en el literal h), de su Única Disposición Complementaria Derogatoria, estableció la derogatoria expresa de los Capítulos XII y XIII: Reglamento de la Ley de

Bases de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, los cuales regulaban las “faltas y las sanciones” y “El proceso administrativo disciplinario”, respectivamente.

2.3.7.1. Reglas procedimentales y sustantivas en torno a la vigencia del Nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Empezaremos con expresar y dejar en claro que el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la LSC, se encuentra vigentes y por tanto resultan aplicables a todos los servidores civiles (Decreto Legislativo Nº 728, 276 y 1057), por la comisión de faltas incurridas en el ejercicio de sus funciones a partir de la su entrada en vigencia, esto es a partir del 14 de Setiembre de 2014.

a. Reglas procedimentales

- El procedimiento administrativo disciplinario debe contar con autoridades competentes.

- Existencia de Etapas del procedimiento administrativo disciplinario, con sus respectivos plazos de actos procedimentales.
- Cumplir con las formalidades de los actos procedimentales.
- Contar con imposición de Reglas de actividad probatoria y derecho de la defensa.
- Respetar las Medidas cautelares.
- Respetar los plazos de prescripción.

b. Reglas sustantivas

- Respeto a los deberes, obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores públicos.
- Castigar las faltas.
- Determinar las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes de acuerdo a ley.

Debemos referir que la distinción entre normas procedimentales y normas sustantivas tiene importancia, por cuanto los Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) instaurados hasta

el 13 de setiembre del 2014, por faltas perpetradas y o consumadas con fecha anterior se tramitan según sus reglas de inicio (Decreto Legislativo Nº 276, 728 y 1057), por tanto las reglas procedimentales y sustantivas se mantendrán inalterables hasta la resolución de recursos de apelación, los cuales se impondrán en contra de los actos que traten de emplazar terminación al Procedimiento Administrativo Disciplinario.

De otra parte las Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios que al 13 de setiembre del 2014 se encontraron en investigado la presunta comisión de faltas, sin que se iniciara el Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente, deberán remitir los actuados de sus investigaciones a la Secretaría Técnica.

Jara, J. (2016) manifiesta que,

> *"(…) se deba remitir los actuados de sus investigaciones a la Secretaría Técnica, para ser tramitados conforme a las reglas procedimentales, corresponderá la aplicación de las reglas sustantivas que estuvieron vigentes al momento de su comisión, toda vez*

que una actuación contraria implicaría una aplicación retroactiva de la LSC." (p. 51)

Actualmente, muchos operadores de justica suelen no saber distinguir las reglas procedimentales de las sustancias, por tanto no asimilan la idea de que la investigación – calificación previa y etapa de instrucción, así como una eventual sanción que se realicen bajo las reglas de la Ley del Servicio Civil (LSC), tengan que tomar la tipificación, sanciones, graduaciones, y eximentes del régimen laboral que se encontraba vigente al momento de su comisión. Seria irrazonable y contario a derecho pretender aplicar una normativa legal que consigo una nueva clasificación de faltas y sanciones, que podrían resultar más gravosas al servidor investigado, a conductas que fueron realizadas antes de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil.

Por otra parte no se piense que estamos reviviendo el "Capítulo XII De las Faltas y las Sanciones", del D.S. Nº 005-90-PCM, derogado en forma expresa por el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, sino solo estamos efectuando la

aplicación de la normativa que estuvo vigente al memento de suceder los hechos.

Distinta será la situación de una falta cometida a partir del 14 de setiembre del 2014, por cuanto al encontrarse vigente el capítulo referido al nuevo régimen y Procedimiento Administrativo Disciplinario, regulado por la Ley del Servicio Civil, corresponderá la aplicación inmediata de tanto reglas procedimentales como las sustantivas.

2.3.7.2. Lineamientos para el desarrollo de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con la entrada en vigencia de Nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En torno a las reglas aplicables a los procedimientos administrativos disciplinarios ya iniciados, y los pendientes de iniciar por faltas disciplinarias cometidas antes de la entrada en vigencia del nuevo régimen disciplinario, SERVIR, ha emitido el Informe Técnico Nº 857-

2015-SERVIR/GPGSC, de fecha 21.09.2015, estableciendo lo siguiente:

a. **Faltas cometidas y procedimientos disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre del 2014.**

   Estos casos se rigen por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya sea Decreto Legislativo Nº 276, 728 y 1057 (CAS). Estas normas serán aplicables hasta la terminación del procedimiento disciplinario en segunda instancia. En virtud a ello habría una aplicación ultractiva de las normas procedimentales. El marco sustantivo es de aplicación inmediata a casa caso.

b. **Faltas cometidas y procedimientos disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre del 2014.**

   En tales casos se regirán por la Ley Nº 30057 y su reglamento. En este caso se produce la aplicación inmediata de dichas normas.

c. **Procedimientos disciplinarios que se instauren partir del 14 de setiembre del 2014, sobre faltas cometidas en fechas anteriores (hasta el 13 de setiembre del 2014)**

En este caso, el régimen de las faltas y sanciones atribuidas a los servidores civiles será el que corresponda al momento en que ocurran los hechos. Las reglas procedimentales serán las correspondientes al régimen de la Ley Nº 30057. En este caso hay aplicación inmediata de las normas sustantivas y procedimentales, pero de cuerpos jurídicos diferentes.

2.3.8. Los Organismos de Auditoría Interna en Relación a los Procesos Administrativos Disciplinarios.

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Controlaría General de la República Nº 27785, expresa acerca del control gubernamental, el cual va a consistir en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública en las Entidades del Estado; esto se dará según el grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado; asimismo

investigara el incumplimiento de las normas legales y lineamientos de política y planes de acción, a través del acogimiento de acciones preventivas y correctivas acertada.

Asimismo se puede determinar dos tipos de control:

a. Control Interno.
b. Control Externo.

El llamado Control gubernamental, es el que consiste en la supervisar, vigilar y verificar los actos y los resultados realizados en la gestión pública; entendiendo la ejecución las etapas: Planificación, Ejecución, Elaboración y Remisión del Informe de Control, así como la implementación de las medidas correctivas recomendadas. Después de la conjetura de las presuntas responsabilidades por parte de los órganos del Sistema Nacional de Control, estas servirán como base para la aplicación de las sanciones respectivas, previa verificación de cumplimiento por la Contraloría General de la República a través de sus Órganos de Control Institucional.

Morante, Luis (2016) manifiesta al respecto, *“como parte de la referida verificación, se ha*

identificado deficiencias en la implementación de recomendaciones referidas al deslinde de responsabilidades administrativas funcionales, debido a la inexistencia de un procedimiento uniforme para su determinación y vacíos legales respecto a los regímenes laborales e ineficacia del marco legal vigente, aunado a que es la propia entidad la encargada de sancionar, situación que ha conllevado a que la labor de control desarrollada y la lucha contra la corrupción que ello implica, se vean afectados y burladas."

Sobre el particular preciso que, uno de los grandes problemas a los que se encuentran sujeto la implementación de recomendaciones relacionadas a la determinación de responsabilidad administrativa funcional estriba en el hecho que existen diferentes regímenes laborales de contratación al interior de la administración pública, lo que genera que a la fecha no exista un procedimiento uniforme para la determinación de responsabilidad administrativa funcional.

En efecto, tenemos tanto que la Ley de la Carrera Administrativa DL 276, como la Ley Marco del Empleado Público – LEY 28175 reconocen las

sanciones de amonestación; suspensión, cese o destitución son privativas de una relación laboral; sin embargo la Ley del Procedimiento Administrativo General LEY 27444, ha extendido dichas sanciones, inclusive a las personas que detentan una relación contractual con el Estado.

De otro lado de acuerdo al Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (D.S. 033-2005-PCM) se distingue entre las sanciones por infracción a dicho código e pueden aplicar a aquellas personas que mantienen vínculo laboral (amonestación, suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de sus remuneraciones, hasta por un año destitución o despido) y aquellas que serán de aplicación para las personas que desempeñan Función Pública y que no se encuentren en dicho supuesto (multa y resolución contractual); reconociéndose además, que quien no se encuentra en ejercicio de la función pública podrá ser sometido al procedimiento administrativo disciplinario.

2.3.9. Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas

El procedimiento administrativo sancionador que pone en marcha la Contraloría General de la Republica está compuesto de dos instancias: la primera está integrada por los Órganos Instructores que se encargan de investigar las presuntas irregularidades, identificar las infracciones y recomendar las sanciones; y la segunda está integrada por los Órganos Sancionadores, que tienen como función imponer o desestimar la sanción propuesta.

Aquellos funcionarios o servidores que no estén de acuerdo con la sanción administrativa impuesta podrán recurrir a una segunda instancia: el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas que resolverá las apelaciones.

Las dos instancias cuentan con autonomía técnica y son dirigidas por profesionales de amplia experiencia y formación académica, lo que contribuye a garantizar que sus decisiones se sujeten a los principios de legalidad y debido proceso. La contraloría asume esta nueva facultad sancionadora para orientar la conducta de los funcionarios o servidores, previniendo las conductas que afectan una gestión eficaz y moderna de los recursos públicos. Además,

busca disuadirlos de que resulta más ventajoso cumplir con la normativa vigente que intenta violarla.

En términos generales, la Contraloría puede sancionar el incumplimiento de disposiciones legales; la transgresión de principios, deberes y prohibiciones éticas; actos que persigan finalidades prohibidas; y, el desempeño funcional negligente o para fines distintos al interés público.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

Existe normatividad formalista para determinar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

2.4.2. Sub hipótesis

a) Existen normas legales que tipifican la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

b) Se puede identificar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

c) Se evidencian las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

2.5. VARIABLE

La responsabilidad administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios.

CAPITULO III:

DISEÑO METODOLÓGICO

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño de Investigación No Experimental.

→ Diseño Transeccional → Descriptivos

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Tenemos como población 06 casos del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del periodo 2015.

3.2.2. Muestra

Se realizara el análisis de Un caso.

3.3. VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL / CONCEPTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO
La Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios.	Parte del Derecho Administrativo encargada de estudiar Reglas y principios que rigen la injerencia de los administrados en el desarrollo e impugnación de la voluntad administrativa.	Es el resultado de la determinacion de la responsabilidad administrativa y el analisis de las normas y casos administrativos en la aplicación del Debido Proceso en los procedimientos adminsitrativos presentados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.	Responsabilidad	Responsabilidad Administrativa Funcional	Técnica de Análisis Documental Instrumento: Formulario de Análisis Documental
				Responsabilidad Civil	
				Responsabilidad Penal	

Fuente: Elaborado por el Investigador.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizadas para el desarrollo de Tesis son:

3.4.1. Técnicas:

- Técnica de Análisis Documental.

3.4.2. Instrumentos:

- Instrumentos Formulario de Análisis Documental.

3.5. MÉTODOS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En el presente desarrollo de Tesis se utilizaran los métodos de interpretación en base a los cuales se puede obtener conclusiones positivas frente a lo que quiere decir la norma jurídica esclareciendo diversos contenidos de los criterios ya mencionados. Los métodos que ayudaran al esclarecimiento y análisis más adecuados para tratar La Responsabilidad

Administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios; son los que a continuación se detallan:

3.5.1. Método Sistemático:

Su interpretación debe hacerse teniendo en cuenta el conjunto de normas, sub conjunto, grupo normativo, etc., contribuye a aclarar el significado de las normas jurídicas.

En la tesis este método será empleado para obtener conocimiento de los rasgos fundamentales de las normas que tipifica La Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Disciplinarios; asimismo interpretar las normas dentro de la estructura y evolución del sistema jurídico peruano.

Cabe hacer mención que este método parte de la premisa que el ordenamiento jurídico constituye un conjunto estructural interno entre sus partes, de tal manera que a la vez de guardar una armonía entre sí, también tiene diferentes principios que las orientan. Por lo tanto, al realizar la interpretación de la norma jurídica debemos atender a los principios rectores con la finalidad de concordar los principios y las normas.

3.5.2. Método Hermenéutico:

Este método de investigación se empleara para insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo, manifestar las relaciones que existen entre el hecho y el contexto donde acontece; asimismo expresar con palabras lo que tiene en mente con una correcta explicación y comentarios coherentes.

La hermenéutica está orientada a la exégesis de textos escritos, pretende descubrir el sentido original de los textos a través de procedimiento de corrección. Tamayo, M. (1995) Citado por Behar, D. (2008) define a la hermenéutica como

> *"(…) la ciencia o el arte de comprender un documento, un gesto, un acontecimiento, captando todos sus sentidos, incluso aquellos que no advirtió su autor o su actor".* (p. 48).

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

La presente Tesis se fundamenta en el aspecto ético con relación al valor social que brindara el conocimiento de la ciencia del Derecho con respecto a la Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la presente investigación plantea una intervención

que conduzca a mejorar el conocimiento con el objetivo de superación y/o solución a problemas de forma progresiva.

El enfoque ético con el que partiremos para profundizar en el tema la Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos debe ser realizado con varias teorías éticas, los argumentos y los juicios deben ser construidos sobre la base de la discusión realizada en óptimas circunstancias.

Asimismo, la presente investigación está basada en los principios éticos de Justicia, Beneficencia, respeto, honestidad y confiabilidad.

3.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

Cabe mencionar que la calidad de una investigación depende del rigor con el que se realiza, que condiciona su credibilidad. Para la presente Tesis se tendrán en cuanta los siguientes criterios de rigor:

Criterio	Investigación Cuantitativa
Valor de verdad	Validez interna
Aplicabilidad	Validez externa
Consistencia	Fiabilidad Interna
Neutralidad	Objetividad

(Guba, 1981:104)

CAPITULO IV:

MARCO ADMINISTRATIVO

IV. MARCO ADMNISTRATIVO

4.1. Cronograma

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
1. Elaboración del Tesis						
Plan de Investigación			X			

Marco Teórico	X		
Marco Metodológico	X		
Marco Administrativo		X	
Resultados de la Investigación			X
Alternativas de Solución			X

Fuente: Elaborado por el Investigador.

4.2. Presupuesto

BIENES	CANTIDAD	COSTO
Papel Bond Tamaño A-4	4 Millares	45.00
Tintas de Impresión	6 Frascos	200.00
Anillados	-	50.00
Material de escritorio	-	100.00
SERVICIOS		
Fotocopias	-	200.00
Otros gastos	-	500.00
TOTAL	-	**1,095.00**

Fuente: Elaborado por el Investigador.

4.3. Financiamiento

La presente Tesis será financiada por el investigador.

CAPITULO V:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación, fue realizado con la recopilación de casos de responsabilidad administrativa en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo en el año 2015, siendo los siguientes:

CASO 01: <u>INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº05-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD</u>

FECHA: 03 de agosto del 2015

DIRIGIDO: Jefe de la Unidad de Logística – órgano instructor

ASUNTO: informe de precalificación. Archivo

HECHOS: El Jefe de la Unidad de Logística comunica que el TAP. Nelson Hernán Díaz Ubillús, técnico en estadística rotado a la Oficina de Logística ha hecho abandono de su trabajo sin ninguna comunicación a su jefe inmediato lo cual comunica este incidente debido a que no se ha hecho presente a la oficina de logística sin embargo a marcado hora de entrada y salida.

SANCION: No se aplicó sanción debido a que ya existía una amonestación de parte del jefe inmediato por lo que la secretaria técnica opto conveniente archivar el proceso.

CASO 02: <u>INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº06-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD</u>

FECHA: 05 de agosto del 2015

DIRIGIDO: Director del HRDLMCH – órgano instructor

ASUNTO: Informe sobre investigación.

HECHOS: La Sra. Lucia Fátima Rojas Serrepe presenta en su currículo un certificado de trabajo al concurso público establecido en el HRDLMCH, sobre “contrato por funcionamiento para cumplir una

plaza de auxiliar de nutrición” lo cual es cuestionada y cuando se le pidió sus descargos al respecto alego que no tenía conocimiento de ese documento dado que si ha prestado servicios en una empresa y que se le otorgo certificado de trabajo el mismo que estaba consignado en su CV, más el certificado falso no es propiedad de ella.

SANCION: No se interpuso ninguna sanción dado a que la Sra. Lucia Fátima Rojas Serrepe no tenía vínculo laboral con el HRDLMCH, por ende no es aplicable ninguna sanción de la Ley Servir., se procedió a derivar todo el expediente al Ministerio Público.

CASO 03: <u>INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº017-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD</u>

FECHA: 12 de febrero del 2015

DIRIGIDO: Director del HRDLMCH – órgano instructor

ASUNTO: informe de precalificación.

HECHOS: El consultorio de neurocirugía solicito la compra de un oftalmoscopio, cuyo responsable en retirarlo del área de almacén

debió ser el jefe del departamento de neurocirugía, no siendo así dado que quien sin autorización recibió el bien fue el Dr. Rafael Bances Quiroz y que debió entregarlo al área de neurocirugía , situación que no se dio debido a que el galeno en mención se llevó dicho bien y que en reiteradas veces se le solicito la devolución del mismo haciendo caso omiso y comunicando que se encontraba de licencia por un año sabático situación que no fue comunicada al jefe de consultorio externo lo que alega no existió ningún documento que el informe de la toma de esta licencia por año sabático por lo que se enteró de forma extraoficial.

SANCION: Infringe el artículo 85º de la Ley Nº 30057, se impuso 30 días de suspensión sin goce de haber.

CASO 04: <u>INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº015-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD</u>

FECHA: 27 de noviembre del 2015

DIRIGIDO: Director del HRDLMCH – órgano instructor

ASUNTO: Emite informe sobre venta de medicamentos en el servicio de medicina.

HECHOS: Que el departamento de enfermería denuncia que la Enfermera Elena Amaya Arrunátegui trabajadora del HRDLMCH, está lucrando con medicamentos de la institución, lo cual es derivado a la secretaria técnica para la investigación respectivas, que cuando se preguntó a la Sra. Elena Amaya Arrunátegui sobre los hechos materia de investigación ella acepta haber vendido los medicamentos refiriéndose que dichos medicamentes eran de una paciente que le había sobrado, y que no pensó que estaría mal la venta de los mismos.

SANCION: Infringe el artículo 87º de la Ley Nº 30057, se impuso 30 días de suspensión sin goce de haber.

CASO 05: <u>INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº014-2015-GR.LAMB/HRDLMCH-STLPAD</u>

FECHA: 16 de noviembre del 2015

DIRIGIDO: Director del HRDLMCH – órgano instructor

ASUNTO: Emite informe de precalificación sobre denuncia de trabajadores de área de mantenimiento HRDLMCH sobre presunto desalojo arbitrario de ambiente laboral.

HECHOS: el denunciante es el Sr. Jorge Cabrejos La Serna y Marco Llaque B. manifiesta que durante 25 años se viene capacitando debidamente en el área de mantenimiento, ha cumplido el reglamento interno de la institución cabalmente y que el 25 de noviembre del 2014 intempestivamente fueron desalojados del ambiente que ocupaban sin ninguna comunicación previa así mismo sus herramientas de trabajo fueron sacados del ambiente de servicios generales sin ningún cuidado por el jefe de Servicios Generales Hugo García Estrada, a que a viva fuerza física fueron desalojados del ambiente que ocupaban sin ninguna explicación.

SANCION: Infringe el artículo 85º de la Ley Nº 30057, deriva lo actuado a la Gerencia Regional de Salud.

CASO 06: <u>DESTITUCION DE LA ADMINSITRACION PUBLICA – RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE</u>

FECHA: 13 de Octubre del 2015

SERVIDOR: JORGE LUIS BARRIENTOS LOPEZ

ASUNTO: Destitución

HECHOS: Mediante Resolución Numero Diecisiete de fecha 21 de noviembre 2013 emitida por el Juzgado Penal Unipersonal de Luya-Lamud del Distrito Judicial de Amazonas, en la cual se emite sentencia de condena de tres años de pena privativa de libertad suspendida condicionalmente en su ejecución a un periodo de prueba de dos años y sujeta a determinadas reglas de conducta por el Delito de peculado doloso por extensión, en agravio a la Dirección Regional de Salud de Amazonas.

SANCION: Se resuelve destituir a Don Jorge Luis Barrientos López como servidor administrativo del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo.

Se evidencia que en la recopilación de población de casos administrativos presentados en el año 2015 en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, solo se cuenta con un caso culminado a la fecha; el cual será materia de análisis en la presente investigación de tesis.

ANALISIS DE CASO: SEÑOR JORGE LUIS BARRIENTOS LOPEZ
ASUNTO: DESTITUCIÓN
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE

ANTECEDENTES

Base Legal

- Constitución Política del Perú 1993.
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo Nº 276 y su Reglamento.
- Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley Nº 27444.

Inicio

El presente caso, se enmarca administrativamente dentro del delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada.

Que de análisis se evidencia que el imputado JORGE LUIS BARRIENTOS LOPEZ, no fue procesado administrativamente en su sede DIRESA AMAZONAS, la misma que según los actuados correspondían a una destitución inmediata la misma que no fue así, mostrándose aquí las deficiencias en la aplicación de la normatividad en el debido proceso administrativo disciplinario, lo que origino que el mencionado servidor siga trabajando en la administración pública pero ya en calidad de reasignado en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo. En donde se desconocía el proceso en su contra.

Que le imputado JORGE LUIS BARRIENTOS LOPEZ, cobro los deposito judiciales endosados a su nombre para la DIRESA, pero no cumplió con abonar a la DIRESA apropiándose indebidamente de los caudales del estado, aduciendo que no lo hizo por negativa del administrador de ese

entonces ANDRES FERNADO RODRIGUEZ OJEDA, por cuestiones técnicas, argumento que le valió a Barrientos para quedarse con el dinero. El mismo que tiene calificación jurídica configurada en el artículo 392º del CP.

Del alegato preliminar auto defensa del acusado, con el fiscal de turno arribaron a un acuerdo disminuyendo la pena a 3 años suspendida en ejecución y a la reparación civil de 700 soles y aplicación de reglas de conducta.

Del análisis se observa que el juez no puede quedar vinculado de modo absoluto a los acuerdos arribados e inmediatamente proceder a su homologación, por tanto la TAREA DEL JUEZ ES DESPLEGAR SU ACTIVIDAD CONTRALORA.

Que según lo tipificado en el artículo 39 del código penal debe de imponérsele una inhabilitación accesoria adecuada. Empero el Ministerio Publico no ha solicitado dicha penal limitativa de derechos en su acusación escrita ni en sus alegatos de apertura, lo que, como consecuencia de la garantía de defensa del procesado limita las facultades del este juzgador para que se imponga de oficio dicha sanción, recayendo en una conclusión anticipada por parte del juez.

Que mediante denuncia de fecha 12 de Diciembre de 2014 el secretario general y el presidente del Cuerpo Médico del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, ponen de conocimiento al Director al Dr. Augusto

Chonate Vidarte, que ha omitido con su deber al mantener en el cargo al jefe de personal Jorge Luis Barrientos López. Asimismo, se evidencia que la Junta Directiva del Cuerpo Médico del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo solicita ante el Director Ejecutivo del nosocomio el Cumplimiento de Deber Funcional de Destitución del Servidor Jorge Luis Barrientos López, quienes sustentan su pedido en la Resolución número diecisiete de 21 de noviembre del 2013 en la cual se sentencia al imputado como autor del Delito de Peculado Doloso por Extensión, tipificado en el artículo 387° del Código Penal, en agravio al estado representado por la Dirección Regional de Salud de Amazonas (DIRESA) quien se hace merecedor a pena privativa de libertad de TRES AÑOS suspendida condicionalmente por el periodo de prueba de DOS AÑOS. La solicitud remitida por el Presidente y Secretario del Cuerpo Médico hacen llegar documentación en fotocopia simple de la resolución de sentencia con la finalidad de que la Dirección Ejecutiva del Nosocomio realice la destitución automática del servidor.

Mediante Resolución Nº 1032-2014-GR.LAMB/GERESA de fecha 12 de Diciembre del 2014 expedida por Augusto Chonate Vidarte en su calidad de Director del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, da termino a la asignación de funciones de Jefe de la Unidad de Personal a Jorge Luis Barrientos López y designa a Elsa Silvia Martínez Olivos.

El delito denunciado ante la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chiclayo, mediante CASO 1368-2015 por el Delito de Desobediencia a la Autoridad, se resumen en que el Delito denunciado OMISION, REHUSAMIENTO O DEMORA DE ACTOS FUNCIONALES se

encuentra tipificado en artículo 377° del Código penal, el cual se configura en su aspecto objetivo, cuando el funcionario público ilegalmente, omite, rehúsa o retarda algún acto a su cargo. Se entiende por omitir a un no hacer, no llevar a cabo las funciones que el funcionario estaba obligado a hacer sus propias funciones fijadas en las mismas normas; por rehusar consiste en negarse a hacer algo ante un previo requerimiento legítimo, implica una actividad y retardar es un no hacer el acto en la oportunidad fijada por ley. Asimismo el elemento denominado acto de su cargo, está referido a los actos que son propios de la actividad funcional del sujeto activo, por lo tanto no se puede omitir el funcionario sobre actos que no corresponden a sus funciones.

DEFENSA

Solicitud de Declaratoria de Improcedencia a pedido de destitución formulado por Cuerpo Medico

En su primera acepción se define a la inhabilitación como el acto y efecto de inhabilitar o inhabilitare, y en segunda, como una pena efectiva.

En el ámbito administrativo disciplinario es una interdicción *intuito personae* que impide a un ciudadano ejercer una actividad u obtener un empleo o cargo en el ámbito del sector público, durante un determinado lapso, por haber sido destituido o despedido como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que afectan gravemente el servicio o lo que hagan desmerecedor del concepto público.

Efectos administrativos de la inhabilitación derivada de un proceso penal; la normatividad administrativa no ha reglado del empleado público que, por la comisión de un delito doloso, la autoridad judicial le aplica a la vez como pena privativa de la libertad, y como accesoria la de inhabilitación para ejercer función pública.

En este caso la autoridad administrativa al tomar conocimiento de la sentencia firme que contiene tales sancione penales, mediante procediendo sumario deberá proceder a destituir o despedir a empleado delincuente y a su vez aplicar el periodo de inhabilitación previsto en la Ley. A este respecto, el artículo 161 del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM - Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, señala que la condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad por delito doloso, acarea destitución automática. En el caso de condena condicional, prestamos servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la administración pública.

Entonces se habría producido dos tipos de inhabilitación impuestas en forma paralela; una dictada por la autoridad judicial y otra por la autoridad administrativa, paradójicamente en la primera por un periodo menos de cinco años y la segunda por un periodo mayor.

El computo de la inhabilitación penal, como medida principal se extiende de 6 meses a 5 años y como accesoria por igual tiempo que la pena principal. En cambio, la inhabilitación administrativa, a partir de la efectividad de la destitución o despido se extiende de 5 años a más años, de tal manera que

ambas se computan a partir de momentos distintos, por tanto tienen fechas de inicio y de término también distintas.

Se trata pues de la aplicación automática del despido o destitución, generada por la sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito, mas no, como resultado de un proceso administrativo disciplinario ordinario incoado por la comisión de una falta grave. De allí que en el ámbito administrativo, por un lado existe la inhabilitación derivada de una sanción disciplinaria aplicada luego de investigada, determinada y procesada la falta grave, por otro lado la inhabilitación automática que se aplica sin la exigencia del procedimiento sancionador, una vez conocida la sanción penal impuesta.

En este caso al hacerse efectiva ambas inhabilitaciones judicial y administrativa generadas por un mismo hecho, se estaría violando el principio ne bis in idem, que señala que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho; situación que debe ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que adicionalmente, se estaría solucionado también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

Entonces en el ámbito administrativo disciplinario, la inhabilitación constituye una penalidad interdictiva accesoria y consustancial a la máxima sanción prevista en el ordenamiento jurídico.

Recurso Impugnativo de Reconsideración

El señor Barrientos López Jorge Luis, alega que con RESOLUCION DIRECTORAL Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE de fecha 13 de octubre de 2015, en el cual se dispone la destitución en el cargo que venía ejerciendo en el Hospital Regional Docente Las Mercedes; se nota una inminente violación al debido proceso, al principio de legalidad constitucional y al derecho al trabajo, derechos fundamentales y constitucionales.

El debido proceso es una garantía constitucional, y no solo es considerado derecho constitucional sino como un derecho fundamental, vale decir uno de los derechos humanos exigibles al estado moderno de derecho, en tal sentido el debido proceso no solo se encuentra en sede jurisdiccional sino que pueda ser extensivo con cualquier clase de mecanismos de resolución de conflictos o de determinación de situaciones, con lo cual, procede su innovación, no solo al nivel de los llamados procesos administrativos sino incluso a propósito de los procedimientos corporativos y particulares.

El inciso 16 del artículo 37º del Código Procesal Constitucional regula que la acción de amparo procede cuando se viola la tutela jurisdiccional efectiva, pues su ámbito de protección del amparo va más allá de los procesos jurisdiccionales. Alcanza a los procedimientos llevados a cabo en sede política, administrativa y corporativa con desconocimiento de la tutela procesal efectiva.

El tribunal constitucional en el Expediente 0200-2002-AA/TC de fecha 15 de octubre del 2002, ha establecido que el debido proceso comprende: el derecho a la jurisdicción predeterminada por ley, el principio de la cosa juzgada, la motivación de las resoluciones judiciales, la pluralidad de instancias

judiciales, el principio de administrar justicia, el principio de no ser condenado en ausencia, el derecho a la defensa, entre otros.

La Ley Nº 27444, en su artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar, estatuye que los administrados gozan de derechos y garantías esenciales al debido procedimiento administrativo, esto se entiende como: Derecho a presentar sus argumentos, ofrecer y producir pruebas; y por ende a alcanzar una resolución motivada y de acuerdo a derecho. Se señala que la Institución del Debido procedimiento se tutela por los principios del derecho administrativo, y aplica el derecho procesal civil en cuanto sea compatible con derecho administrativo.

El artículo 5º del Reglamento para el funcionamiento, actualización y consulta de la información en el registro nacional de sanciones de destitución y despido, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 089-2006-PCM establece que las sanciones que deban inscribirse en el RNSDD son:

1. Las sanciones de destitución y despido.
2. Las sanciones por infracciones al código de ética.
3. Las sanciones de inhabilitación que ordene el poder judicial.
4. Otras que determine la Ley.

Como se puede advertir el numeral 1, es para las resoluciones que emite la entidad pública a través de un proceso administrativo disciplinario y el numeral 3 es aplicable al caso concreto, sin embargo como se ha venido

sosteniendo el suscrito no está inhabilitado por el poder judicial para el ejercicio de la función pública, conforme lo precisa el Titular de la Acción Penal.

Respecto de la responsabilidad penal, conforme a lo informado por SERVIR en el INFORME Nº 141-2010-SERVIR/GC-OAJ, los servidores son sancionados con a) Privativa de libertad; b) Restrictivas de libertad; c) Limitativas de derecho y; d) multa, conforme a los establecido en el artículo 28º del Código Penal.

RESOLUCION FINAL

Mediante RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL Nº 093-2016-GR.LAMB/GGR de fecha 12 de Agosto del 2016, de declarar IMPROCEDENTE la solicitud presentada por Don Jorge Luis Barrientos López para que se declare de Oficio la nulidad de la Resolución Gerencial Regional Nº 170-2015-GR.LAMB/GERESA, la Resolución Directoral Nº 958-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE y la Resolución Directoral Nº 696-2015-GR.LAMB/GERESA-L/HRDLMCH-DE.

Asimismo, mediante RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL Nº 093-2016-GR.LAMB/GGR, se da por agotada la vía administrativa.

CAPITULO VI:

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

VI. ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Un medio para la solución de la incorrecta aplicación de las normas disciplinarias por parte de los servidores de la administración pública se propone:

a) **La Correcta aplicación de los principios del procedimiento administrativo disciplinario en la carreta pública.**

El *ius puniendi* (poder punitivo) del Estado se exterioriza en la potestad disciplinaria o sancionadora del Estado, el procedimiento para imponer sanciones tiene que ser cuidadoso de los derechos fundamentales del debido proceso así como también de los principios del derecho penal.

Para la aplicación de las sanciones se deben de tener presente los principios de inocencia, legalidad, tipicidad, irretroactividad, retroactividad, non bis in ídem, asimismo tener en cuenta las garantías judiciales reconocidas en el Artículo 8° inciso 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Asimismo, cabe resaltar sobre la aplicación de los principios del derecho penal en el derecho administrativo sancionador, no se realiza solamente por la existencia de alguna analogía ontológica entre ambos principios o normas, sino es aplicable toda vez que los principios reconocidos en el derecho penal provienen de los principios constitucionales.

Si citamos a El Tribunal Constitucional Español en la Sentencia N° 160/94 de fecha 12 de mayo de 1994 ha señalado:

> *" (…) Como hemos indicado en repetidas ocasiones los principios inspiradores del orden penal son de aplicación, con cierto matices, al Derecho administrativo sancionador, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del Estado, si bien la recepción de los principios constitucionales del orden penal por el Derecho administrativo sancionador no puede hacerse de forma automática…"*

b) Seguir la Implementación del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Siendo conocedores del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, tiene aplicación automática a partir del 14 de setiembre del 2014, y no se requiere procedimiento alguno para su implementación.

Cabe señalar que de acuerdo a Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, Reglamento Interno de los Servidores Civiles, Ley del Código de Ética y la Función Pública u otras normas sustantivas de regímenes generales. Las faltas no se tipifican en los instrumentos de gestión, y por ende las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida.

Asimismo, en concordancia a las normas establecidas en nuestra legislación y conforme a las normas en materia disciplinaria de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, todo imputado tiene derecho a hacer uso de su informe oral antes que el órgano sancionador emita la resolución correspondiente.

c) Repotenciar la Oficina de Secretaria Técnica

Para repotenciar la Oficina de Secretaria Técnica, se tiene que realizar de acuerdo a la norma establecida por la Ley del Servicio Civil Ley 30057, De acuerdo con el tercer párrafo del artículo 92º de la Ley en mención, concordante con el artículo 94° de su Reglamento General, el Secretario Técnico es de preferencia un abogado de la entidad. Sus funciones están descritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Se necesita que el Secretario Técnico, cuente con otros abogados que apoyen con la carga de expedientes o casos que se presentan dentro de la institución pública a la que pertenecen, de esta manera se estará dando celeridad a la tramitación de los casos, y no quedaran pendientes sujetos a prescripción, quedando impune los actos realizados por los servidores en contra de la administración pública.

Las funciones del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran reguladas en la Directiva N° 002- 2015-SERVIR/GPGSC, en las cuales no se ha contemplado el hecho de poner anticipadamente a conocimiento las investigaciones realizadas al imputado, toda vez que este toma conocimiento de manera formal con la notificación del inicio del PAD con el fin de que presente sus descargos.

El Secretario Técnico, es un servidor de la entidad, designado mediante resolución, el desarrollo de sus funciones las puede realizar a tiempo completo o ejercer este cargo en adición a sus funciones. El perfil para ocupar este puesto es que este personal sea de preferencia abogado de profesión, toda vez que tendrá que asesorar y apoyar a todos las autoridades del procedimiento disciplinario. El Secretario Técnico, en cumplimiento de sus funciones, debe precalificar la denuncia contra del Jefe de Recursos Humanos o quién haga sus veces en cada entidad pública, cabe indicar que el informe de precalificación no tiene carácter vinculante como lo expresa la normatividad vigente. Este personal va a evaluar todas las supuestas faltas. A partir del informe de precalificación, se determina quién es la autoridad competente para instaurar el procedimiento disciplinario.

Actualmente la Oficina de Secretaria Técnica del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo cuenta con 01 Abogado – Secretario Técnico, 02 Abogados de apoyo contratados; quienes para el mejor desempeño de sus funciones con mayor celeridad y eficiencia se debería contar con los siguientes recursos profesionales y logísticos:

Recursos Profesionales

01 Secretario Técnico

01 Secretario Técnico Suplente

02 Abogados de apoyo

01 Secretaria

Recursos Logísticos

05 Equipos de Computo

05 Escritorios

02 Impresoras

Material de Escritorio y papelería en general

CONCLUSIONES

1. Existencia de concurrencia de faltas tanto por el lado administrativo en el marco del DL N° 276 y su reglamento N° 005-90-PCM, quien en el artículo 161º lo declara como falta muy grave, lo cual motiva la destitución inmediata y por el lado penal como delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada.

2. Del caso; al hacerse efectiva ambas inhabilitaciones judicial y administrativa generadas por un mismo hecho, se estaría violando el principio ne bis in idem, que señala que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho; situación que debe ser solucionada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que adicionalmente, se estaría solucionado también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.

3. Existencia de parte de los servidores públicos que vulneran los principios del debido proceso administrativo, ello debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones que origina que obvien procedimientos y emitan opiniones que no son debidamente motivadas el debido proceso, el mismo que se convierte en inoperante, ello en razón a la falta de especialización en el tema.

RECOMENDACIONES

1. Garantizar el tratamiento que se otorga a la responsabilidad administrativa en el debido proceso disciplinario, en tal sentido el debido proceso no solo se encuentra en sede jurisdiccional sino que pueda ser extensivo con cualquier clase de mecanismos de resolución de conflictos, con lo cual, procede su innovación..

2. Implementar programas de capacitación y especialización en el marco del Debido Proceso en los Procedimientos Disciplinarios, a fin de contribuir a una correcta aplicación de la normatividad administrativa y del Derecho con respecto a los temas de proceso disciplinario en las entidades públicas a nivel regional y nacional.

3. Se recomienda que el Estado elimine las trabas burocráticas en la administración pública que inciden en la responsabilidad administrativa y promueva la educación moral y ética en los servidores inmersos en el debido proceso de procedimientos administrativos disciplinarios.

4. Implementar las alternativas de solución para la aplicación de los procesos disciplinarios, creando así un clima de celeridad y eficiencia en el desarrollo de casos que atentan contra el correcto funcionamiento de la administración pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, J. (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.* (Tesis para Grado en Magister en Derecho). Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/de-albornoz_j(magister).pdf?sequence=1

Espinoza, F. (2013). *La Infracción Administrativa Laboral* (Tesis para Grado en Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//bitstream/123456789/5245/1/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf

Frisancho, M. (2016). *La Contraloría General de la Republica y su Participación en el hallazgo e investigación en los Delitos de Corrupción de Funcionarios*. Perú: Pacifico Editores SAC.

Gonzales, R. (2014). *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"* de la Facultad de Derecho y Ciencia Política U.N.M.S.M. Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/download/.../9852

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

Jara, J. (2016). *Manual Práctico Derecho Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil Ley 30057*. Perú: Editorial Lex & Iuris.

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico (1984). Recuperado de http://www.unsa.edu.pe/control_interno/docs/1_normaslegales/dl_276.pdf

Lizarraga, V. (2012). *El procedimiento administrativo Disciplinario en La carrera pública magisterial: a propósito del Proyecto de Ley de Reforma Magisterial*. Recuperado de http://docplayer.es/9556326-El-procedimiento-administrativo-disciplinario-en-la-carrera-publica-magisterial-a-proposito-del-proyecto-de-ley-de-reforma-magisterial.html

Morante, L. (2014). *El Funcionario Público en el Procedimiento Administrativo Sancionador*. Perú: Pacifico Editores SAC.

Morón, J. (2006). *Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Recuperado de http://www.mpfn.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf

Rojas, F. (2016). *Manual Operativo de los Delitos Contra la Administración Pública cometidos por Funcionarios Públicos.* Lima: Editorial Nomos & Thesis EIRL.

Salinas, R. (2014). *Delitos Contra la Administración Pública.* Lima: Editorial Iustitia SAC.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema Principal	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis Central	Hipótesis Alternas	Variable	Tipo de Investigación
¿De qué manera se determina la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?	a. ¿Cuáles son las normas legales que determinan la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?	Determinar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.	a) Precisar las normas legales que tipifica la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.	Existe normatividad formalista para determinar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.	a) Existen normas legales que tipifican la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.	La responsabilidad administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios.	Investigación No Experimental
	b. ¿Cuál es Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?		b) Identificar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.		b) Se puede identificar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.		
	c. ¿Cuáles son las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015?		c) Describir las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.		c) Se evidencian las repercusiones jurídicas y sociales de la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.		

Fuente: Elaborado por el Investigador.

ANEXO 02: INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

FORMULARIO DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE DERECHO

FORMULARIO DE ANALISIS DOCUMENTAL

LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: EL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES DE CHICLAYO, 2015

Objetivo: Mediante el presente instrumento se tiene el propósito de analizar la Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Adminsitrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de

Instrucción: Marque con un aspa el nivel de presencia de la Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Adminsitrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015.

VARIABLE	ALTERNATIVAS	NIVEL DE CONOCIMIENTO		
		Taxativo	Ambiguo	Inexistente
La responsabilidad administrativa: El Debido Proceso en los procedimientos disciplinarios.	El Debido Proceso en los Procedimiento Disciplinarios			
Dimensiones				
D1. Responsabilidad Administrativa	Existen normas legales que tipifica la Responsabilidad Administrativa: El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios			
	Identificar la Responsabilidad Administrativa : El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios			
	Determinar la Responsabilidad Administrativa : El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios			
	Existen repercusiones juridicas y sociales en la Responsabilidad Administrativa : El Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios			

Fuente: Elaborado por el Investigador.