

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



**CRITERIOS PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LA LEY N°
30057 EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA EN LOS AÑOS 2017 Y 2018**

Presentado por:

Bach. Diana Janet, Muñoz Velásquez

Bach. Lizet de los Milagros, Angulo Yupanqui

Asesor:

Mg. José Luis Coba Uriarte

Cajamarca – Perú

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Derecho y Ciencia Política

Carrera Profesional de Derecho y Ciencia Política

**CRITERIOS PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LA LEY N°
30057 EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA EN LOS AÑOS 2017 Y 2018**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional de
Abogada en Derecho y Ciencia Política

Presentado por:

Bach. Diana Janet, Muñoz Velásquez

Bach. Lizet de los Milagros, Angulo Yupanqui

Asesor:

Mg. José Luis Coba Uriarte

Cajamarca – Perú

COPYRIGHT©2019 by

Diana Janet, Muñoz Velásquez

Lizet de los Milagros, Angulo Yupanqui

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TITULO
PROFESIONAL**

**CRITERIOS PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LA LEY N° 30057 EN
LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA EN LOS AÑOS 2017
Y 2018**

Presidente : Mg. Roció del Pilar Ramírez Sánchez

Secretario : Mg. Juan Miguel Llanos Cruzado

Asesor : Mg. José Luis Coba Uriarte

A:

La presente tesis la dedicamos a Dios que nos da la oportunidad de vivir junto a nuestra familia que es maravillosa, que, gracias a nuestro esfuerzo, dedicación hemos podido concluir nuestra carrera profesional exitosamente.

A nuestros padres por su apoyo incondicional en la parte moral y económica durante nuestros estudios superiores. A nuestra familia en general por sus buenos consejos y por estar siempre a nuestro lado apoyándonos en todos nuestros proyectos.

A nuestros docentes por su tiempo y sus conocimientos brindados, los mismos que nos ayudara para el desarrollo a lo largo de nuestra vida profesional.

Diana Janet Muñoz Velásquez
Lizet de los Milagros Angulo Yupanqui

AGRADECIMIENTOS:

A Dios por permitirnos llegar a culminar uno de nuestros principales objetivos. Así mismo a nuestros padres por brindarnos el apoyo para lograr una carrera profesional.

A nuestros hermanos por brindarnos sabios consejos que nos ayudaron a crecer en el ámbito personal como profesional.

A nuestra Alma mater y a los docentes, por sus conocimientos transmitidos durante toda la carrera profesional.

A nuestro asesor Dr. José Luis Coba Uriarte, por su apoyo incondicional en la realización de nuestra tesis.

Diana Janet Muñoz Velásquez
Lizet de los Milagros Angulo Yupanqui

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS:.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.3. Justificación de la Investigación.....	7
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1. General.....	8
2.2. Específicos.....	8
3. MARCO TEÓRICO.....	9
3.1. Bases teóricas.....	9
3.2. Discusión Teórica.....	11
3.3. Definición de Términos Básicos.....	14
4. HIPÓTESIS.....	15
5. Operacionalización de las variables.....	16
6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
7. Aspectos generales.....	17
7.1. Enfoque.....	17
7.2. Tipo.....	17
7.3. Diseño.....	18
7.4. Dimensión.....	18
7.5. Unidad de análisis, universo y muestra.....	18
7.6. Métodos.....	19
7.7. Técnicas.....	19
7.8. Instrumentos.....	20
7.9. Limitaciones de la investigación.....	20
8. Aspectos éticos de la investigación.....	20
CAPÍTULO II.....	21
2.1. La administración pública a raíz del Estado Constitucional de Derecho.....	21
2.1.1. El Estado Constitucional de Derecho.....	21

2.1.2.	Características del Estado Constitucional de Derecho	25
2.2.	De la administración pública	27
2.2.1.	Definiendo a la administración pública	27
2.2.2.	Función administrativa	30
2.3.	Del servicio civil.....	32
A.	Principio de legalidad.....	32
B.	Principio de modernidad.....	33
C.	Principio de imparcialidad.....	33
D.	Principio de transparencia y rendición de cuentas	33
E.	Principio de eficiencia	34
F.	Principio de probidad y ética pública	34
G.	Principio de mérito y capacidad	34
H.	Principio de derecho laboral	34
I.	Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado	35
J.	Principio de provisión presupuestaria	35
2.4.	Etapas del procedimiento administrativo.....	36
2.5.	Faltas que se pueden imputar en el procedimiento disciplinario	38
2.6.	Tipos de sanciones	40
2.6.1.	Amonestación.....	40
2.6.2.	Suspensión	42
2.6.3.	La destitución	43
CAPITULO III.....		45
3.1.	Tipos de motivación de las resoluciones en general	45
3.2.	Justificación interna y justificación externa.....	49
3.2.1.	Contexto de justificación interna	49
3.2.1.	Contexto de justificación externa.....	50
3.3.	La motivación de las resoluciones en los procedimientos disciplinarios.....	50
CAPÍTULO IV.....		53
Evaluación del cumplimiento de los juicios enunciativos de la Ley N° 30057 en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.....		53
CAPITULO V.....		81
Evaluar la calidad de la motivación de las resoluciones en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.....		81
4.1.	Expediente N° 02-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP.....	81

4.2. Expediente N° 03-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	92
4.3. Expediente N° 06-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	98
4.4. Expediente N° 08-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	103
4.5. Expediente N° 09-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	106
4.6. Expediente N° 12-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	111
4.7. Expediente N° 015-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC	115
4.8. Expediente N° 01-2019-GR-CAJ-DRS/HRDC	118
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES	123
LISTA DE REFERENCIAS	124

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de Expedientes Administrativos Disciplinarios	53
Tabla 2: Codificación de Faltas Disciplinarias Art. 85 de la ley N° 30057	56
Tabla 3: Codificación de la Determinación de la sanción Art. 87 de la ley N° 30057	57
Tabla 4: Codificación de Sanciones aplicables Art. 88 de la ley N° 30057	58
Tabla 5: Codificación de Graduación de la sanción Art. 91 de la ley N° 30057	58
Tabla 6: Codificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario Art. 93 de la ley N° 30057 ...	58
Tabla 7: Codificación de la Prescripción del Art. 94 de la ley N° 30057	59
Tabla 8: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 02-2018.....	60
Tabla 9: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 03-2018.....	63
Tabla 10: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 06-2018.....	66
Tabla 11: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 08-2018.....	68
Tabla 12: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 09-2018.....	70
Tabla 13: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 12-2018.....	73
Tabla 14: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 15-2018.....	76
Tabla 15: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 01-2018.....	78

RESUMEN

La investigación planteada tiene como objetivo general: Identificar los criterios para evaluar la eficacia de la Ley N° 30057 (Ley Servir) en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018; para dar cumplimiento al mismo, los métodos específicos utilizados han sido el dogmático y el hermenéutico; en tanto, para recabar la información se ha preferido la técnica del análisis documental y como instrumento la hoja guía de registro de información. Finalmente, se ha planteado como hipótesis la siguiente: Los criterios para evaluar la eficacia de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018, son: a) La coincidencia de juicios enunciativos entre la Ley y el Procedimiento Administrativo Disciplinario llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, según el periodo establecido; b) La calidad de la motivación de las resoluciones de los Procedimientos Administrativos Disciplinario emitidas por los órgano resolutorio de la Entidad.

Palabras claves: eficacia de la norma, sistemas administrativos, servicio civil, procedimiento administrativo disciplinario.

ABSTRACT

The research proposed has as a general objective: To identify the judgments to evaluate the effectiveness of Law No. 30057 (Serve Law) in the disciplinary administrative procedures carried out at the Regional Teaching Hospital of Cajamarca in 2017 and 2018; to comply with it, the specific methods used have been dogmatic and hermeneutical; in the meantime, to gather the information, the technique of documentary analysis has been preferred and as an instrument the guide sheet for recording information. Finally, the following has been hypothesized: The judgments to evaluate the effectiveness of Law No. 30057 in the disciplinary administrative procedures carried out in the Regional Teaching Hospital of Cajamarca in 2017 and 2018, are: a) The coincidence of declarative judgments between the Law and the Administrative Disciplinary Procedure carried out in the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, according to the established period; b) The quality of the motivation of the resolutions of the Disciplinary Administrative Procedures issued by the Entity's decision-making bodies.

Keywords: effectiveness of the norm, administrative systems, civil service, disciplinary administrative procedure.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Desde inicios de la humanidad, en el que el hombre vivía en estado de naturaleza, buscaba sobrevivir a las adversidades de la época, esto, con la finalidad de lograr satisfacer sus necesidades. A pesar de que el hombre vivía sin ninguna forma de organización, y por ende, en constantes conflictos entre sí, el Iusnaturalismo reconoce derechos que se fundan en su propia razón de ser, “universales, anteriores y superiores, o independientes al ordenamiento jurídico positivo y al derecho fundado en la costumbre o derecho consuetudinario” (Palacios Vivela, Romero Delgado, & Ñaupas Paitán, 2016, pág. 39), es decir, la persona, por su naturaleza, a pesar de vivir en un estado natural, e incluso sin ninguna organización, era depósito de derechos supremos que no podían ser privados. Esto se resume en el postulado de que “por naturaleza todos los hombres son iguales y libres” (Del Vecchio, 1991, pág. 24).

En efecto, los postulados del Iusnaturalismo, si bien es cierto se basan en que existen leyes naturales que se encuentran por encima de las leyes creadas por el hombre, también es cierto que, a través del tiempo y con el aporte de nuevos estudiosos, existen dos posturas optadas por esta corriente filosófica; a saber: una primera postura es la introducida por la filosofía ética, la cual afirma que, existen principios morales y de justicia universalmente válidos y posibles a la razón humana; la otra tesis, parte de la definición del concepto del derecho, en ese

sentido, se permite un sistema normativo creado por el hombre, pero este no puede ser calificado como jurídico si contradice los principios morales o de justicia surgidos de la naturaleza del hombre. (Santiago Nino, 1984).

La segunda tesis, de alguna manera acepta la intromisión del derecho creado por el hombre, esto se debe a que, el hombre no podía vivir en una naturaleza constante, sin una organización adecuada; en ese entender, Jean Jacques Rousseau, plantea la idea de que, solo se podría mantener el estado de naturaleza, se entiende que quiere decir, el respeto por los valores supremos, con una sociedad organizada política y jurídicamente, es decir, a través de un Estado; puesto que, si no existe una autoridad, prevalecería la ley del más fuerte; por lo tanto, para efectos de una protección mutua, era conveniente que los hombres se asocien. (Du Pasquier, 1944). Este postulado de Rousseau, se encuentra en la metáfora de que, todos los ciudadanos enajenan sus derechos al Estado, puesto que este busca el bien común de la sociedad. Es menester indicar que, en el tiempo en que se nacieron estas ideas, se confundía al Estado con Gobierno; hoy en día queda claro que, es al Gobierno a quien se le ha delegado la facultad de gobernar, a través de las leyes que proviene de las personas elegidas para ello. Haciendo esa salvedad, con la teoría del contrato social, se da al gobierno un poder cuasi absoluto sobre las personas; empero, ese poder queda limitado por los derechos individuales de las personas, derivados de su propia naturaleza, es decir, no pueden ser enajenados de su derecho a libertad. En ese sentido, cuando se habla del derecho a la libertad, se le tiene como un derecho innato y natural (Palacios Vivela, Romero Delgado, & Ñaupas Paitán, 2016), que solo puede ser

privado, excepcionalmente, por el derecho positivo, o sea, las emanadas del legislador.

Pues bien, en la actualidad, tal y como se conoce al Estado, en el que, se encuentra conformado por los tres Poderes, Judicial, Legislativo y Ejecutivo, además de los Organismo Autónomos. En sentido, las funciones que tienen cada poder estatal, son su razón de ser, es decir, el poder Judicial, tiene como función la de administrar justicia, el poder Legislativo, por su parte, la función de la dación de leyes; y el poder Ejecutivo, tiene la función de administración, en otras palabras, de “gobernar, ejercer autoridad y disponer de un conjunto de bienes, de una institución o de una nación” (Jara Bautista, 2018, pág. 12). Esto, muestra la función del poder Ejecutivo y su relación con su función, esto es, con la administración pública, que no solo implica la administración de bienes y propiedades, sino que, además, incluye la administración política y económica.

De acuerdo con lo anterior, la administración pública, a su vez, tiene como función principal: proveer bienes y servicios a los ciudadanos, para que estos puedan ejercer sus derechos fundamentales de tal forma que su vida sea digna.

En ese tenor, el Estado, con el propósito de cumplir de la mejor manera sus funciones, ha mutado o reformado a través de procesos inducidos que corresponden a grandes acuerdos e intereses que se pactan y cuyos objetivos principales buscan “asegurar su existencia y su funcionalidad ante los incesantes cambios económicos, políticos y sociales” (Jara Bautista, 2018, pág. 15). A este cambio se le llama Modernización del Estado, que comprende una reforma en la

parte administrativa de este, el cual es, a su vez, un proceso “político-técnico de transformación de actitudes y fortalecimiento de aptitudes, agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlas compatibles con los nuevos roles del Estado” (Lugo Figueroa, 2000, pág. 34).

En efecto, el Estado actual, en el caso del Perú, cuenta con sistemas administrativos y funcionales. Son sistemas funcionales aquellos que tienen por finalidad “asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de todas o varias entidades del Estado” (Soto Cañedo, 2009). Por su parte, son sistemas administrativos aquellos que tienen como finalidad “regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso” (Mendoza Rubina, 2015, pág. 66). Entonces, el Estado peruano cuenta con sistemas funcionales y sistemas administrativos. Pues bien, es menester indicar que por sistema se entiende a la “suma organizada de normas, órganos y procesos destinados a proveer a la administración pública de los insumos necesarios para cumplir los fines institucionales” (Gusmán Napurí, 2011, pág. 28). En ese tenor, los sistemas con los que cuenta la administración pública son 11; a saber: gestión de recursos humanos, abastecimiento, presupuesto público, tesorería, endeudamiento público, contabilidad, inversión pública, planeamiento estratégico, defensa judicial del Estado, control y modernización de la gestión pública.

Todos los sistemas administrativos, tienen el rol de apoyar al cumplimiento de las funciones primordiales de cada entidad estatal. Así, uno de estos sistemas, es el

de gestión de recursos humanos. Fue a través del Decreto Legislativo N.º 1023, que se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Que, en su artículo 11 define como el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil. Asimismo, el literal h) del artículo 10 del mismo cuerpo normativo, indica que tiene como una de sus funciones emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.

Cuando se habla de servicio civil, se refiere al aspecto laboral de todas las personas que trabajan en las diversas entidades públicas. En ese sentido, el servicio civil es el conjunto de “medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado” (Jara Bautista, 2018, pág. 33).

Así, como parte de la reforma del servicio civil, en el año 2013 se publicó la Ley N° 30057, bajo la denominación de ley del servicio civil, cuyo objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado. Dicha ley entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Cabe precisar que para la implementación de un único régimen del personal que labora en las entidades públicas se estableció un plazo de 9 años. Por lo que, hoy en día, aún se contrata personal a través del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) Decreto Legislativo N° 1057. Empero, su

aplicación inmediata y a nivel general sí se da para efectos de los procedimientos administrativos disciplinarios, conforme al literal e) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es decir, la norma, desde el 14 de setiembre de 2014 se viene aplicando en todas las entidades de la administración pública para efectos de los procedimientos disciplinarios que se lleven a cabo dentro de cada una de ellas.

La potestad disciplinaria que tiene el Estado, en este caso a través de sus entidades públicas, emerge de los *ius imperium* del que se encuentra investido. De tal forma, el Estado, está en la potestad de iniciar procedimientos administrativos disciplinarios, además de contar con el *ius imperium*, porque la “responsabilidad del empleado público encuentra su fundamento teológico en la necesidad de la sociedad de contar con agentes con un adecuado nivel de idoneidad, acorde con las funciones que se le han encomendado” (Dromi, 1998, pág. 483).

Con todo lo mencionado, es menester indicar que, en la Teoría del Derecho, uno de los aspectos que se discute es la eficacia de las normas, entendida esta como “el problema de si la norma es o no cumplida por las personas a quienes se dirige (los llamados destinatarios de la norma jurídica)” (Cruceta, 2016, pág. 15). De acuerdo con ello, los que deben cumplir la norma, en este caso, la ley N° 30057, son todas las entidades del Perú a lo largo y ancho de su territorio, al momento de iniciar un procedimiento administrativo sancionador a uno de sus servidores civiles.

Para efectos del trabajo de investigación se ha optado por analizar la eficacia de la referida ley en el Hospital Regional Docente de Cajamarca; ante tal situación se ha planteado la siguiente pregunta.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los criterios para evaluar la eficacia de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018?

1.3. Justificación de la Investigación

La investigación se justifica en el hecho de que es necesario indagar en la eficacia de una norma de carácter general, en este caso la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sobre todo, teniendo en cuenta la importancia de esta norma en el ordenamiento jurídico, más precisamente en la función de la administración pública del Estado. Es decir, debido que, la Ley del Servicio Civil regula la forma cómo entrar, permanecer y salir del régimen único del Servicio Civil; además de normar el Procedimiento Administrativo Sancionador, con el que se busca sancionar a un servidor civil, ante la posible comisión de una infracción tipificada en la ley. Esto, con misión de poder encaminar el perfecto desarrollo de las entidades públicas, que ejercen sus funciones a través de sus servidores; todo con la finalidad de cumplir la meta final de la administración pública: la total y completa satisfacción de las necesidades de los administrados.

En ese sentido, la verificación de la eficacia de la norma, no solo debe de ser vista desde el ámbito de la administración pública, sino también desde la perspectiva

de los administrados, en otras palabras, estos tienen el derecho de que sean buenos, por qué no decir, los mejores servidores civiles, para el fiel cumplimiento de sus necesidades. En ese tenor, la Ley Servir, al prever el Procedimiento Administrativo Disciplinario, prevé el mecanismo idóneo para sancionar a un servidor civil que no cumpla sus funciones conforme la ley; puesto que, el afectado de ese incumplimiento, en última instancia es el ciudadano.

Sin embargo, tal eficacia, también obliga analizarla desde el lado del servidor civil sometido a Procedimiento Administrativo Disciplinario, toda vez que, este se debe de desarrollar con el total respeto irrestricto de sus derechos.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Identificar los criterios para evaluar la eficacia de la Ley N° 30057 (Ley Servir) en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.

2.2. Específicos

OE1: Verificar el cumplimiento de los juicios enunciativos de la Ley Servir en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.

OE2: Evaluar la calidad de la motivación de las resoluciones en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Bases teóricas

Dado a que la investigación no es teórica, es decir, no busca modificar o sustituir una teoría o parte de ella, no es necesario presentar las teorías que la sustentan. Por el contrario, es menester presentar las principales conclusiones arribadas por otros trabajos que se relacionan directamente con el problema de investigación.

Así, cabe mencionar que, acerca del tema planteado no existe precedente directo que se relacione con la pregunta de investigación, sin embargo, sí existen investigaciones que se relacionan de manera periférica. Estas son:

En primer lugar, se tiene a la tesis titulada “*La ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del recurso humano en la unidad de gestión educativa local Sánchez Carrión en el año 2016*”, presentado por (Bocanegra De La Cruz), en el que llegó a la conclusión de que la resistencia al cambio de parte de los servidores del DL N° 276 dentro del UGEL Sánchez Carrión es muy arraigada, teniendo muchos de ellos un total de desconocimiento de los que significa la Ley de SERVIR y solo basándose en señalar su condición de empleados permanentes. (2017, pág. 111)

En segundo lugar, se tiene a la tesis que lleva por título “*Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*”, presentado por Ricardo Celso Terrones Terrones, en el que se concluyó que el principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la Ley Servir, pues se evidencia que sólo se hace mención a la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. Con los que se determina que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no sean realmente proporcionales a la falta cometida. (2017, pág. 79)

También se tiene a la tesis titulada “*Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley N° 30057 o del servicio civil*”, presentada por ángel Ortega Riso; el mismo que llegó a la conclusión de que en el Estado Constitucional y Democrático, el servicio público, y los sistemas de servicio civil, son piedra angular de los sistemas políticos democráticos, porque constituyen uno de los pilares de la comunicación entre los gobernantes y gobernados: el servicio público es el puente que comunica a los ciudadanos con el gobierno; es el vehículo para asegurar que las respuestas gubernamentales sean eficaces; es coadyuvante de la legitimidad democrática en los aspectos de legitimidad, civilidad, participación, logro del bienestar y las formas de cooperación social. (2016, pág. 84)

En cuarto lugar, se tiene la investigación titulada “*Proceso disciplinario sancionador de la ley SERVIR en las faltas administrativas de la red de salud*”

Chupaca - 2017”, presentada por Josel Puertas Aguilar y Wilder José Taquia Justo, los mismo que llegaron a concluir que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, son aplicables a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, independientemente en que entidad se encuentren prestando servicios hayan o no iniciado el proceso de transito al régimen del Servicio Civil. (2017, pág. 92)

En quinto lugar, se tiene a la tesis que lleva por título “*Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017*”. Presentado por Hebert Vásquez Carhuantanta, en la que se llegó a la conclusión de que se ha determinado que, la existencia de los diferentes regímenes laborales del Estado Peruano, se mantendrían en vigencia junto a la LSC siendo un régimen más y no como régimen único y exclusivo que contempla como objeto principal la Ley N° 30057, al generar excepciones de algunas instituciones quienes se mantendrán en su régimen actual. Por consiguiente, en cuanto a la opinión de los trabajadores de GERESA referente a los regímenes que ofrece mejores beneficios laborales, el 55.2% opina que el DL N° 276 está en primer lugar y en segundo lugar la LSC (25.2%) debido a las compensaciones económicas que ofrece este nuevo régimen. (2018, pág. 80)

3.2.Discusión Teórica

La discusión teórica se realiza a partir de lo encontrado en las bases teóricas. Pues bien, tal y como se advirtió en el acápite anterior, no se encontraron conclusiones

que tengan relación directa con el problema de investigación, empero, es menester discutir algunas de las prestadas.

En ese sentido, en relación a la tesis titulada “*La ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del recurso humano en la unidad de gestión educativa local Sánchez Carrión en el año 2016*”, presentado por (Bocanegra De La Cruz). De la conclusión a la que arribó dicha tesis, se puede apreciar que aún no se informa de manera adecuada a los servidores civiles que se encuentran en otros regímenes, tales como el D.L N° 276, siendo que los trabajadores siguen creyendo que son empleados permanentes.

Pues bien, esto indica que la norma no tiene eficacia total en todas las entidades de la administración pública, incluso llegando a aseverar que los propios servidores desconocen de sus alcances.

Por otro lado, respecto de la investigación de título “*Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*”, presentado por Ricardo Celso Terrones Terrones, En este caso, ya se centra en la ley, en su aspecto adjetivo, procedimental. Para ello se analiza las resoluciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; pero, la tesis se centra en lo que es el principio de proporcionalidad de las sanciones. En ese sentido, se muestra que no existe una debida motivación en el extremo de proporcionalidad. Lo anterior indica que, si bien es cierto, la ley sí se está aplicando, dicha aplicación es deficiente.

En cuanto a la tesis titulada “*Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley N° 30057 o del servicio civil*”, presentada por Ángel Ortega Riso; en esta conclusión arribada, se pone en evidencia la importancia del servicio para el servicio público, vista desde la perspectiva del Estado Constitucional y Democrático. En ese sentido, el servicio público es aquel puente que comunica a los administrados con la administración pública. Afirmación del todo cierta, toda vez que, es a través de los servidores públicos que el gobierno desarrolla y ejecuta sus políticas públicas.

Por otro lado, la investigación titulada “*Proceso disciplinario sancionador de la ley SERVIR en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca - 2017*”, presentada por Josel Puertas Aguilar y Wilder José Taquia Justo, conclusión que permite tener claro desde cuándo está en vigencia la ley N° 30057 y que es aplicables a los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, independientemente en que entidad se encuentren prestando servicios hayan o no iniciado el proceso de transito al régimen del Servicio Civil.

Ahora bien, todos estos antecedentes presentados, como se puede apreciar, no tienen relación directa con el problema de la investigación que se pretende ejecutar. De acuerdo a ello, se puede aseverar que existe un vacío en la apreciación de la eficacia de la norma en los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.3. Definición de Términos Básicos

3.3.1. Sistemas administrativos

Son los que tienen por finalidad “la utilización de los recursos en las entidades de la administración, promoviendo la eficacia y eficiencia de su uso” (Mendoza Rubina, 2015, pág. 67).

3.3.2. Servicio civil

Es el sistema administrativo encargado de “desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades de la administración pública en la gestión de los recursos humanos” (Vilela, 2019, pág. 25).

3.3.3. Procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo es por definición, “un proceso cognitivo, pues implica una toma de decisión fundada en un análisis previo, tras el cual se emite un acto administrativo” (Guzmán Napurí, 2019, pág. 11).

3.3.4. Eficacia de la norma

Una norma se dice que es eficaz cuando “los sujetos a los que va dirigido la norma la cumplen, cuando de ser violada se aplica una correspondiente sanción” (Peces-Barba, Fernández, & De Asís, 2000, pág. 27).

Del mismo modo, “una es cumplida por las personas a quienes se dirige (los llamados destinatarios de la norma jurídica) y, en caso de ser violada,

que se la haga valer con medios coercitivos por la autoridad que la ha impuesto” (Bobbio, 2016, pág. 21).

3.3.5. Juicios enunciativos

Se denominan Juicios enunciativos a aquellas reglas que señalan un camino para conseguir determinados fines. Las reglas técnicas constituyen juicios enunciativos, ya que nos señalan los pasos a seguir para llegar a obtener determinados resultados. Los juicios enunciativos contienen afirmaciones que al ser sometidos a comprobación pueden ser verdaderos o falsos. (Juicios enunciativos - Política gobierno, 2013).

4. HIPÓTESIS

Los criterios para evaluar la eficacia de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018, son:

1. Coincidencia de Juicios enunciativos entre la Ley N° 30057 (Ley Servir) y los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, según el periodo establecido.
2. Calidad de la motivación de las resoluciones en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, según el periodo establecido.

5. Operacionalización de las variables

Variables	Indicadores	Fuente	Eficacia
Coincidencia de Juicios enunciativos entre la Ley N° 30057 y los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, según el periodo establecido.	Ley SERVIR	Resoluciones emitidas por la entidad en el periodo 2017 – 2018	Alta (De 66.6 a 100%)
Los argumentos que fundamentan las resoluciones emitidas por los órganos resolutivo de la entidad.	Análisis de los casos específicos.		Media (De 33.3 a 66.6 %)
			Baja (De 00 a 33.3 %)

6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se proyecta realizar se hará empezando por la recolección documental, toda vez que se tiene como uno de los objetivos analizar las resoluciones emitidas en mérito a un procedimiento administrativo disciplinario llevado a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Asimismo, también se tendrá que realizar la recolección de **información de libros, tanto físicos como electrónicos, revistas, tesis, entre** otros, todos relacionados con el tema de investigación.

7. Aspectos generales

7.1. Enfoque

El enfoque de la investigación es mixta, toda vez que en una primera parte se necesitará la recolección de datos, tanto de la doctrina, así como de las resoluciones emitidas por la entidad pública. Para luego, realizar una medición de las variables, para recabar la información necesaria para confirmar la hipótesis planteada.

7.2. Tipo

El tipo de investigación es de *lege data*, debido que se pretende buscar la eficacia de una norma, a través de resoluciones emitidas por la entidad pública, así como de la doctrina.

7.3. Diseño

El diseño proyectado para la investigación es el no experimental, en razón de que no se llevará a cabo la manipulación de variables que permitan aplicar en la realidad las soluciones que se puedan encontrar en la ejecución de la investigación.

7.4. Dimensión

La dimensión temporal de la investigación estará constituida por el tiempo que se ha tomado en consideración y es de tipo transversal, toda vez que se encuentra determinada para un espacio de tiempo específico, el cual comprende los años 2017 y 2018.

Así también, la dimensión espacial se determinará por el territorio sobre el cual se aplica la investigación, el cual es la localidad de Cajamarca, en específico el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

7.5. Unidad de análisis, universo y muestra

La unidad de análisis se encontrará constituida por las resoluciones administrativas que hayan sido expedidas durante los años 2017 y 2018, las cuales necesariamente deben ser emitidas en virtud de un procedimiento administrativo disciplinario, según las normas establecidas en la Ley N° 30057.

El universo se encuentra constituido por quince resoluciones derivadas de un procedimiento administrativo disciplinario.

La muestra, se encuentra constituida por nueve resoluciones que se tomarán para el análisis y demostración de la hipótesis.

7.6. Métodos

7.6.1. Dogmático

La dogmática, traída al campo jurídico, se ha convertido en el instrumento para dotar al derecho de sistematización en los contenidos, naturalezas, elementos de las figuras e instituciones jurídicas (Alexy, 2017, p. 140); todo ello desde la delimitación de la norma que inspira a las disposiciones normativas o a las reglas.

7.6.2. Hermenéutico

Se utilizará este método, puesto que se busca interpretar la norma más allá de su literalidad. Utilizando la construcción triple desarrollada por Savigny, la lógica, la gramática y la historia. Esto con la finalidad de poder comprender más a fondo las razones exactas por las que se dio una ley y cuál es su finalidad exacta, en este caso, la ley SERVIR.

7.7. Técnicas

Observación Documental

Tanto el repaso de la evolución de las figuras mencionadas como la construcción de sus nuevos contenidos, alcances y finalidades, requieren de una exhaustiva revisión documental y la posterior comparación, análisis y síntesis de sus contenidos. Asimismo, los expedientes administrativos que hayan sido

expedidas durante los años 2017 y 2018, las cuales necesariamente deben ser emitidas en virtud de un procedimiento administrativo disciplinario.

7.8. Instrumentos

Hoja guía de registro de información

La hoja guía de registro de información se utilizará para la aplicación de la técnica de observación documental.

7.9. Limitaciones de la investigación

Para la ejecución de la investigación se prevé como una limitación el acceso a la información de las resoluciones administrativas de la entidad.

8. Aspectos éticos de la investigación

Los aspectos éticos de la investigación se encontrarán constituidos por la reserva de los nombres tanto de los servidores civiles que hayan sido sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario.

CAPÍTULO II

2.1.La administración pública a raíz del Estado Constitucional de Derecho

2.1.1. El Estado Constitucional de Derecho

El desarrollo evolutivo del Estado Constitucional de Derecho significó para la ciencia jurídica, dejar atrás la vieja concepción del Estado Legal de Derecho, concepción que tuvo matices fundados únicamente en el imperio de la ley, con ello, el desarrollo de toda actividad jurisdiccional y no solo jurisdiccional, sino también administrativa, estuvo enmarcada en el cuerpo normativo integrado por leyes.

Con ello, el sometimiento del Estado a la Ley, trajo como resultado la imposición de un gobierno autoritario, que reconocía derechos, pero solo de manera normativa, es por eso, su mención con respecto a su naturaleza - de la Constitución - como una carta meramente pragmática y política consolidada solo en su aspecto formal, portadora de derechos a nivel formal.

Lo anteriormente dicho, constituye solo una de las facetas por las cuales el entendimiento, a nivel teórico – práctico de la Constitución ha pasado. En un primer momento, se la concibió como un referente de limitación política que trajo la evolución del Estado Liberal, siendo que su denotación estaba orientada en base al ordenamiento político de tipo liberal vivido en ese entonces, englobando un conjunto de normas que

caracterizan e identifican a un ordenamiento jurídico, visto como garantizador de las libertades de sus ciudadanos con respecto a las relaciones que estos posean con el Estado. Garantías que se canalizaban a través de diversas técnicas otorgadas por la división del poder político, cuya primera manifestación tuvo lugar en la Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano (1789), pues en esta se concebía la división de poderes y el reconocimiento de derechos como única forma de garantizar una verdadera Constitución (Guastini, 2015, pág. 30).

La denotación es clara, pues resulta de la contextualización que importa la limitación del poder público, es decir, la Constitución se establece como parámetro que limita el poder político, concepción que para estos días ha dejado de ser utilizada, al menos por la mayoría de Estados.

Ya con la ciencia jurídica propiamente dicha y todo el proceso histórico, se desarrolló la constitucionalización de todo el ordenamiento jurídico. La denominación de Constitución paso a significar el reconocimiento de un ordenamiento fundado en derechos fundamentales que identifican y caracterizan cualquier ordenamiento jurídico. Aunque la concepción de derechos fundamentales, resulte bastante debatida, pues hay para quienes significa una calificación de corte empírica; pero, por otro lado, por ejemplo, para Guastini, implica un juicio de valor (2015, pág. 32). Esta concepción fija su mirada en el sentido de verla independientemente de su contenido político.

Ello, trajo la aplicación de la Constitución, no solo en su aspecto formal sino también material o sustancial. Esta nueva idea, importo para la ciencia del derecho un avance en cuanto a reconocimiento de derechos, pero no solo a ello, sino también en cuanto a garantizarlos, protegerlos y promocionarlos, pues su entendimiento signifíco, ver a la persona como centro de toda actuación y consecuentemente la asistencia de todos los derechos que le corresponden, dando como resultado la ampliación de la aplicación del derecho desde una mirada en orden jurídico superior, recogido, al menos por la mayoría de legislaciones, en la Constitución.

Su denominación cotidiana, utilizada para referirse a un documento normativo que recoge una serie de derechos y deberes de carácter vinculante a todos los integrantes de una sociedad determinada en territorio, es vista entonces como un código expreso, de donde encuentra legitimado su poder todos los órganos del Estado. Pero, ello, no queda del todo ahí, pues, se ha hecho referencia a la regulación expresa de derechos fundamentales que recoge la carta política, pero no hay que olvidar que, dentro de esta, también se puede encontrar contenido materialmente no constituido, ejemplo de ello, lo da la Constitución peruana en su artículo 3, al dejar abierta la cláusula números apertus, siempre y cuando se funden en la dignidad del hombre, la supremacía constitucional, la soberanía o la forma republicana de gobierno.

También en relación a ello se ha dicho, no todo lo que está en la constitución es materialmente constitucional, idea esta que está recogida por el notable autor “no todo lo que está contenido en la constitución formal, es materialmente constitucional” (Guastini, 2015, pág. 34). A esta posición se suma la de Ferrajoli, a través de su teoría del garantismo, propugna la idea de que no todos los derechos por estar en la Constitución son fundamentales, más bien lo que se evidencia es la concurrencia de funciones: por un lado, del gobierno, por otro, de la garantía como premisa para dentro del marco de sus funciones puedan crear los mecanismos para tutelar a tales derechos, y no caer en una suerte de equiparación lo cual llevaría a la ponderación entre el uno y el otro, cuando pueda suceder ambos no son fundamentales.

Sin desmedro de todas las teorías que explican la naturaleza de los derechos fundamentales, el Estado Constitucional de Derecho hace ver a la Constitución como la norma máxima, contenedora de una serie de garantías constitucionales, que hagan posible invocar su plena validez ante los tribunales en cualquier proceso. De esta premisa se justifica la incorporación de los llamados tribunales constitucionales.

El Estado Constitucional de Derecho, al incorporar ciertas garantías de aseguramiento de la Constitución, reconoció el carácter de norma jurídica con fuerza vinculante, por consiguiente, no solo acogió el principio de legalidad o primacía de la ley, sino que lo perfecciono con el principio de

la Constitución sobre la ley, significado de una subordinación de todas las personas naturales o jurídicas y órganos del Estado al texto Constitucional.

2.1.2. Características del Estado Constitucional de Derecho

Con la concepción de que el poder es único e indivisible, para estos días no se habla de la división de poderes, pues lo que es susceptible de división son las funciones, de ahí que el surgimiento de cambio de nombre tenga lugar en los estados constitucionales.

En el Estado Constitucional de Derecho, se parte de que los poderes constituidos, recaídos en todos los órganos del poder público, son fundados por el poder constituyente (pueblo), quien normativamente a través de la Constitución estableció sus competencias y límites de acción, por eso el respeto a los mismos es la garantía que los diferencia, garantía que es llamada en los Derechos del Hombre y del Ciudadano por primera vez.

Con ello, no hay poder absoluto para ninguna función, la toma de decisiones que haga cualquiera de esos órganos estará sujeta siempre a la correlación con las disposiciones de la Constitución, de tal manera que hasta los particulares encuentran, en ella, su límite de accionar; los tribunales constitucionales son los guardianes de hacerla prevalecer (Guastini, 2015).

Antes del vuelco del Estado Constitucional de Derecho, el parlamento por ser el encargado de dar las leyes era considerado el único competente para interpretar la Constitución; debido a ello cuando mediaba enfrentamientos entre poderes e incluso con los ciudadanos, estas eran resueltas en su mayoría por el mismo parlamento y solo eventualmente por el poder judicial.

Ya con el Estado Constitucional de Derecho, se eleva a la Constitución a un plano superior con respecto del resto de normas, otorgándole contenido jurídico superior, vinculante; acogiéndose de esa manera, el principio de la primacía de la ley, perfeccionándolo con el principio de constitucionalidad, que implica la supremacía de la Constitución sobre la ley, y en consecuencia esta última se ubica sobre todo el ordenamiento jurídico, anulando la ley en tanto y en cuanto, está en su totalidad o en parte no se adecue a la norma constitucional

Esta primacía de la Constitución sobre la ley, se ampara en la doctrina adoptada por Kelsen, admitida hasta ahora y según la cual, el orden jurídico constituye un sistema jerárquico, que hincándose en la Constitución se extiende por los sucesivos niveles en el proceso de su creación a través de la ley, el reglamento, el acto administrativo, la sentencia y la ejecución, tomando simbólicamente la forma de una pirámide, en cuya Cúspide se encuentra la Constitución y en los niveles subsecuentes las demás normas legales, de tal forma que todo procede de

la Constitución y todo queda legitimado por su concurrencia directa o indirecta con esta (Guastini, 2015).

2.2. De la administración pública

2.2.1. Definiendo a la administración pública

Con la concepción de división de poderes – hoy en día llamada división de funciones – que trajo la Revolución Francesa, como manifestación contraria al poder autoritario del rey, se concibió en los estados modernos o al menos en la mayoría de ellos, una forma republicana de gobierno, dividida en tres funciones: función legislativa, ejecutiva y judicial; en base a que, como lo propugna Montesquieu – a quien se le atribuye tan importante teoría - evitar el poder en una sola mano y con ello garantizar la libertad de los individuos.

Con ello, una de las premisas del Estado Constitucional de Derecho, es la división de funciones; se parte de que los poderes constituidos, recaídos en todos los órganos del poder público, son fundados por el poder constituyente (pueblo), quien normativamente a través de la Constitución estableció sus competencias y límites de acción, por eso el respeto a los mismos es la garantía que los diferencia, garantía que es llamada en los Derechos del Hombre y del Ciudadano, por primera vez.

Con ello, la administración pública, tal como es concebida para estos días parte de la separación de poderes, dando a luz a la diferenciación de funciones entre esos mismos poderes. Por eso, bien se ha dicho:

En términos específicos, la distinción de los tradicionales poderes públicos, y la atribución a cada uno de ellos de una función específica: legislar, juzgar o administrar, es el presupuesto político de existencia de un derecho administrativo y de reglas aplicables a la organización administrativa. (Rojas, 2015, pág. 195).

De ello, surge la difícil tarea de establecer un concepto uniforme que sea aceptado por al menos, la mayor parte de la doctrina. En un primero momento, se le atribuía la administración únicamente al Poder Ejecutivo, empero, con los cuestionamientos de la doctrina, se afirma un concepto atribuido a los tres poderes del Estado, dando cuenta de la administración pública en un sentido más general. De esto que se haya producido dos dimensiones: orgánico y funcional, para precisar su contenido.

Del concepto puramente orgánico, donde la administración pública es parte de la función administrativo, y a la vez, esta última está dentro de la administración pública, donde se puede identificar la relación órgano – función, “desde esta perspectiva se considera a la Administración como el conjunto de órganos o instituciones que llevan a cabo esa actividad que se estima administrativa”. (Fernández Sánchez, 2011, p. 2).

Sin embargo, ya con todo el proceso de descentralización que se atraviesa, en donde los gobiernos regionales y locales ejercen también

función administrativa, hacen que se pierda dicha relación, y se pase a verificar el concepto funcional, el cual acuña, que donde se encuentre la función se encontrará la administración pública independientemente del órgano que la ejerza (Abruña Puyol, 2011), “En este sentido administración hace referencia a un concepto dinámico que se contrapone a otras formas de manifestación del Poder Público, como la legislación o la jurisdicción”. (Fernández Sánchez, 2011, p. 2).

En este orden de ideas, se verifican dos criterios: objetivo y subjetivo. Por el primero, la administración pública importa la existencia de órganos que conforman una estructura administrativa, poseyendo funciones específicas y regidos por la subordinación del órgano superior, dando a entender, que el derecho administrativo no se define a partir de un contenido material o sustancial, sino mediante la idea de un aparato estatal (Santofinimio Gamboa, 2007, p. 50).

El criterio subjetivo, llega como contraposición de lo anterior dicho, importa, el contenido de la función independientemente del órgano que la ejerza, a partir de aquí, que se afirme la existencia de administración pública por otras ramas del poder público, siendo lo determinante el reconocimiento como administración pública de la actividad permanente, directa y concreta a ejercer por el Estado y cuya finalidad sea la satisfacción del interés general (Ivanegra, 2005, citado en (Rojas, 2015, p. 197).

No obstante, hay quienes consideran el término medio, recogiendo ambas posturas y previendo la función administrativa no como contenido único, sino como un contenido variado, pues, puede consistir tanto en la expedición de una norma jurídica de contenido general, como en una actividad prestacional, o en la decisión de casos individuales (Gordillo, 1998).

2.2.2. Función administrativa

La fuerte vinculación obvia y necesaria, existente entre lo que comprende la función de la administración pública y su correlación con el Estado, se hace visible en el sentido de comprender, a uno vinculado con el otro. El Estado, cual órgano abstracto sacado de una realidad concreta, materializado de forma abstracta a través de una Constitución, como producto del poder constituido que le da vida, concibe a la administración pública, como parte de su actividad en un momento y lugar determinado de la historia.

Ante ello, la administración pública, se concibe como una parte de toda la complejidad que implica el Estado en todas sus dimensiones. Su órgano por excelencia, es el Poder Ejecutivo, cuyo máximo representantes se encuentra instituido por el Presidente de la República. Esto da a entender que los órganos de la administración pública, son en sí órganos del Poder Ejecutivo, cuyas funciones se encuentran limitadas por la Constitución, norma máxima, fundamental, aceptada, ya desde la teoría de Kelsen.

Esta concepción antes admitida, no niega, de ninguna manera, que el legislativo y el judicial no ejerzan administración pública. Por ejemplo: El órgano legislativo también realiza una acción del Estado formulando leyes, que son inclusive, el orden jurídico bajo el cual se realiza la administración pública y la acción del Estado llevada a cabo por el órgano judicial, que realiza como la administración, actos concretos que representan la acción del Estado y que crean, modifican o extinguen situaciones jurídicas particulares siempre y cuando exista una controversia de derecho. (Galindo Camacho, 2000, p. 96)

Este criterio, como es de esperarse, tiene correlato con una teoría actual del Estado, pues se entiende que todas las actividades del Estado van orientadas en la consolidación del bien común de todos sus ciudadanos, o como otros lo llamarían, persiguiendo uno de los requisitos de validez de toda actuación administrativa: la finalidad pública. Por eso, no resulta discutible que solo el Poder Ejecutivo ejerza administración pública, pues como ya se mencionó, la dación de una norma y su correspondiente aplicación son cuestiones encargadas a otros poderes, pero que están orientadas a la búsqueda de ese bien común de toda la sociedad. Solo que se admite al órgano ejecutivo por excelencia receptor y órgano específico de toda la administración pública, “más concreto y con mayores posibilidades de visualización por parte de su destinatario original: la población”. (Galindo Camacho, 2000, p. 97).

Ya con ello, se ha admitido en un sentido más práctico que, la función administrativa se traduce en la prestación de servicios a la sociedad, que se configura dentro de su estructura orgánica con los documentos de gestión, los mismos que son instrumentos técnicos que regulan el modelo de gestión interna de una determinada institución, además de “establecer los lineamientos estratégicos de las acciones y las competencias entre las autoridades, las oficinas, cedes, recursos humanos, procedimientos, operaciones y todo lo relacionado a la empresa o institución pública del aparato funcional interno” (Bustamante Vásquez, 2014, p. 36).

La interpretación de esto da a entender, su función netamente ejecutiva, tal como lo prescribe la Constitución Política Peruana, en el apartado para el Poder Ejecutivo. De ahí, que diseñe políticas referentes a la descentralización y desconcentración, a fin de atender de manera más eficaz las necesidades de los ciudadanos, en todas sus acepciones.

2.3. Del servicio civil

Como se indicó, el servicio civil es un sistema administrativo en la gestión administrativa y control del Estado; así, este sistema se rige bajo principios; a saber:

A. Principio de legalidad

Bajo este principio, los derechos y deberes que generan el régimen de servicio civil se encuentran dentro de la fuerza normativa de la Constitución, leyes y reglamentos. Es decir, el empleado público, “actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley señala” (Jara Bautista, 2018, pág. 36).

B. Principio de modernidad

Este principio busca el cambio de la administración pública, en este caso, el de la gestión de recursos humanos, adecuado y moderno para alcanzar los objetivos trazados por el Estado peruano, en post de la correcta administración de los recursos públicos.

C. Principio de imparcialidad

La actuación de los empleados públicos, y la función pública, en general, a la hora de prestar los servicios a la población, deberá ser imparcial, en otras palabras, respetando el principio de igualdad y no discriminación hacia los administrados. Para ello, se tendrá en cuenta las situaciones en las que se encuentran las personas, toda vez que, algunas se encuentran en situaciones de desventajas. Tal es el caso de las personas con alguna discapacidad.

D. Principio de transparencia y rendición de cuentas

Con este principio se busca que “la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan” (Jara Bautista, 2018, pág. 36).

E. Principio de eficiencia

Este principio busca que los empleados públicos ejerzan sus funciones utilizando los medios estrictamente necesarios; para ello, deberán tener en cuenta los pocos recursos con los que cuenta el Estado.

F. Principio de probidad y ética pública

Este principio obliga a los empleados públicos a ejecutar sus labores con total respeto a los principios y valores éticos, establecidos en la Constitución, las leyes y reglamentos.

G. Principio de mérito y capacidad

Con este principio se busca realizar un cambio drástico en el ejercicio del empleo público, puesto que, el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el servicio civil se hará conforme a los méritos que cada empleado de la administración pública obtenga.

H. Principio de derecho laboral

Rigen las relaciones individuales y colectivas del servicio civil; así como los principios de “igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda” (Jara Bautista, 2018, pág. 36).

I. Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado

Con este principio, se busca que la “especialización del servicio civil preserva la continuidad de las políticas del Estado” (Jara Bautista, 2018, pág. 37).

J. Principio de provisión presupuestaria

Este principio se relaciona con el sistema de presupuesto; con lo cual, para cada contratación de un empleado público tiene que existir presupuesto debidamente autorizado.

2.3.1. El procedimiento administrativo disciplinario

En principio, cabe indicar que el servicio civil, actualmente se viene implementando gradualmente en las entidades de todo el gobierno peruano, empero, lo que sí se está aplicando de manera inmediata es el régimen disciplinario, tal y como lo establece la décima disposición complementaria transitoria de la ley N° 30057.

En ese contexto, es menester hacer una recapitulación del procedimiento administrativo general y los tipos de procedimiento que se llevan a cabo en la administración pública. Pues bien, el Estado, en ejercicio de su potestad sancionadora, dentro de los diferentes tipos de procedimiento, tales como el procedimiento trilateral, el procedimiento sancionador y el procedimiento disciplinario. El procedimiento administrativo es por definición, “un proceso cognitivo, pues implica una toma de decisión

fundada en un análisis previo, tras el cual se emite un acto administrativo” (Guzmán Napurí, 2019, pág. 11).

2.4.Etapas del procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo disciplinario, como un tipo de procedimiento que se lleva a cabo por las autoridades de la administración pública, es un procedimiento cognitivo que tiene como finalidad determinar si un empleado público ha cometido una infracción a la norma; y, en consecuencia, si debe o no ser meritorio de algún tipo de sanción que la propia ley establece. Así, se encuentra regulado en el artículo 93 de la Ley Servir. La norma señala los pasos que se debe llevar a cabo para el desarrollo de este procedimiento. También indica, quién es la autoridad administrativa competente para sancionar a un empleado público. (Art. 92)

En ese sentido, el procedimiento que se lleva a cabo por la autoridad, inicia con el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte (parte *in fine* del artículo 92), en otras palabras, cuando se presente alguna denuncia, la misma que puede ser presentada por cualquier persona que considere que un servidor civil haya incurrido en una conducta que pueda derivar en una falta administrativa. Una vez haya tomado conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está iniciando el procedimiento (numeral 93.1). Una vez que el servidor es notificado con el inicio del procedimiento, tiene un plazo de 5 días hábiles para

presentar su descargo, el mismo que debe de estar acompañado de pruebas que fundamenten su defensa.

Empero, lo descrito anteriormente, no es obligatorio, toda vez que, la misma norma indica que una vez vencido el plazo (5 días hábiles), si el servidor público no presenta su descargo, el procedimiento deberá ser resuelto. (segundo párrafo del numeral 93.1)

Sin perjuicio de lo anterior, el servidor público, en ejercicio de su derecho de defensa, aun no haber presentado su descargo en el tiempo previsto por la ley, tiene la oportunidad de solicitar un informe oral para hacer uso de tan importante derecho. Dicho acto puede ser ejercido por el propio servidor, o través de la defensa *cautiva* (numeral 93.2). De acuerdo con ello, una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo.

El paso a seguir en el procedimiento es la indagación que debe llevar a cabo la autoridad competente, con la finalidad recolectar la suficiente información acerca de la veracidad de las afirmaciones de las partes. Esta parte del procedimiento, también implica el solicitar los informes debidos, además que se examinarán las pruebas presentadas. Luego de haberse concluido con las investigaciones y la valoración de las pruebas, se procederá a decidir la sanción que le corresponda al servidor. (Jara Bautista, 2018)

Durante el tiempo en que se lleva a cabo la investigación, el servidor público investigado, puede ser separado de su puesto de trabajo, esto depende principalmente de la falta que haya cometido. Si es separado, el trabajador será puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. (numeral 93.4)

2.5. Faltas que se pueden imputar en el procedimiento disciplinario

Antes de indicar cuáles son las falta que se pueden imputar a un servidor público para el inicio de un procedimiento disciplinario, es menester saber qué se debe entender por falta administrativa; así, se considera falta a “toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios” (Guzmán Napurí, 2019, pág. 540). Así, la ley establece un listado de faltas en su artículo 85, a saber:

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.

- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.”
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley.

Todo este listado de faltas tiene como finalidad velar por el respeto de los servidores públicos a las normas de las que se encuentra sujeta. Asimismo, buscan garantizar el mejor funcionamiento del servicio civil; lo que redundará en el mejor servicio a los administrados.

2.6. Tipos de sanciones

Ahora bien, así como se ha establecido un listado de faltas que pueden ser imputadas a un servidor público, también se ha tenido en cuenta los tipos de sanciones que corresponden a dichas faltas. En ese sentido, la ley señala 3 tipos de sanciones: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses y la destitución (artículo 88). Estas sanciones se encuentran desarrolladas en los artículos 89 y 90, respectivamente.

2.6.1. Amonestación

El artículo 89, señala que la amonestación puede ser verbal o escrita. En ese sentido, la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en

forma personal y reservada. Por otro lado, para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Al igual que la primera, es impuesta por el jefe inmediato. Sin embargo, la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Tal y como fluye de la redacción de la norma, la ley ha establecido dos tipos de amonestación, la verbal y la escrita. No obstante, a pesar de que el que sanciona es la misma autoridad (jefe inmediato), se diferencian en que la primera se impone sin llevarse a cabo un procedimiento disciplinario, es decir, es inmediata; en contraste, la amonestación escrita es impuesta como resultado de un procedimiento disciplinario en el que se hayan brindado todas las garantías al servidor público.

Ahora bien, en cuanto a su oficialización, esta será, en el caso de la amonestación escrita, a través de una resolución que la emite el jefe del de recursos humanos, o por aquella persona que cumpla con dicho rol.

En el caso de que el servidor apele la decisión, siempre situados en el caso de la amonestación escrita, dicho medio impugnatorio es de conocimiento y posterior resolución por el jefe de Recursos Humanos.

2.6.2. Suspensión

Como segundo tipo de sanción, se tiene a la suspensión; la misma que se encuentra regulada en el artículo 90 (primer párrafo) de la ley de servicio civil. Artículo que establece que la suspensión del trabajador, a causa de haber cometido una falta involucra una suspensión sin goce de remuneraciones que se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Tal y como se desprende de la redacción de la norma, se puede aseverar que la principal diferencia, con relación a la amonestación, y principal característica de la suspensión, es justamente, aunque suene redundante, la suspensión del ejercicio de sus labores del servidor público.

Suspensión que puede encontrarse entre un día hasta por todo un año.

Aunado a ello, la norma establece que esta suspensión implica el no goce de la remuneración por el tiempo que dure. Es decir, se regula suspensión perfecta.

Atendiendo a la gravedad de la sanción, toda vez que, no solo se restringe el derecho al trabajo, sino también, el derecho a la remuneración, es

menester que para que esta sea impuesta, se lleve a cabo un procedimiento disciplinario en el que se compruebe la falta imputada al servidor público.

En ese tenor, para la aplicación de esta sanción, es necesaria la intervención tanto del jefe inmediato del trabajador como del jefe de recursos humanos. Al igual que la amonestación, una vez se haya notificación la sanción al trabajador, este tendrá la facultad de impugnar la resolución, la misma que será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

2.6.3. La destitución

Por último, se tiene a la destitución como sanción con más intervención a los derechos de los servidores públicos. Así lo ha regulado la ley en el segundo párrafo del artículo 90. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución, al igual que la suspensión, implica un cese de labores, empero, la diferencia es que la primera, implica un cese definitivo de la actividad laboral del servidor público. En ese sentido, esta sanción se

impone, previo procedimiento disciplinario que está a cargo del jefe de recursos humanos, que en este caso actúa como autoridad instructora.

La autoridad administrativa encargada de aprobar o no la sanción es el titular de la entidad, la misma que cumple la función de autoridad resolutive.

Cabe mencionar que la destitución, “origina la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de 5 años, contados a partir de la resolución administrativa que causa estado es eficaz” (Gusmán Napurí, 2011, pág. 545); es decir, se comienza correr el plazo a partir de que la resolución administrativa ha quedado firme.

CAPITULO III

Criterios para una correcta motivación de las resoluciones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios.

3.1. Tipos de motivación de las resoluciones en general

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es un principio de la administración de justicia que se encuentra reconocido en el artículo 139, numeral 5 de la Constitución Política del Perú de 1993. Asimismo, ha sido el Tribunal Constitucional que en su amplia jurisprudencia ha indicado que este principio, a su vez, forma parte del principio del debido proceso que tiene toda persona que se encuentra inmerso en un proceso judicial.

Justamente, el supremo intérprete de la Constitución, en la sentencia recaída en el expediente N° 3943-2006-PA/TC ha precisado que el contenido constitucionalmente protegido de este principio – derecho se encuentra limitado en los siguientes supuestos, es decir, se afecta al debido proceso cuando se presentan situaciones como las siguientes:

A. Inexistencia de motivación o motivación aparente

Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

B. Falta de motivación interna del razonamiento

La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

C. Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas

El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los *casos difíciles*, como los identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. La motivación se presenta en este caso como una garantía para validar las premisas de las que parte el Juez o el Tribunal en sus decisiones. Si un Juez, al fundamentar su decisión: 1) ha establecido la existencia de un daño; 2) luego, ha llegado a la conclusión de que el daño ha sido causado por

equis, pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de equis en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica y, en consecuencia, la aparente corrección formal del razonamiento y de la decisión podrá ser enjuiciada por el juez [constitucional] por una deficiencia en la justificación externa del razonamiento del juez.

Hay que precisar, en este punto y en línea de principio, que el hábeas corpus no puede reemplazar la actuación del juez ordinario en la valoración de los medios de prueba, actividad que le corresponde de modo exclusivo a éste, sino de controlar el razonamiento o la carencia de argumentos constitucionales; bien para respaldar el valor probatorio que se le confiere a determinados hechos; bien tratándose de problemas de interpretación, para respaldar las razones jurídicas que sustentan determinada comprensión del derecho aplicable al caso. Si el control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez, el control en la justificación de las premisas posibilita identificar las razones que sustentan las premisas en las que ha basado su argumento. El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

D. La motivación insuficiente

Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

E. La motivación sustancialmente incongruente

El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139º, *incisos* 3 y 5), resulta un imperativo

constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no omita, altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas.

F. Motivaciones cualificadas

Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afecta un derecho fundamental como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal.

3.2. Justificación interna y justificación externa

3.2.1. Contexto de justificación interna

La comprensión de la estructura interna sigue el modelo propuesto por Aristóteles, en cuanto, a que la racionalidad interna está dada por la estructura del modelo clásico del silogismo jurídico, sin ocuparse de la corrección de las premisas.

Ya con la teoría de Alexy, surge la iniciativa de desarrollar criterios de corrección de las inferencias, a partir de métodos de la lógica moderna. Por ello, ha dado pautas formuladas a partir del principio de universalidad:

Satisface la justificación mediante reglas universales requerida por el principio de universalidad. El principio de universalidad sirve de base al principio de justicia formal. El principio de justicia formal exige “observar una regla que formula la obligación de tratar de la misma manera a todos los seres de una misma categoría”.

3.2.1. Contexto de justificación externa

Para este punto, es necesario acudir, más allá de la lógica formalista. Este contexto se caracteriza por extraer unas conclusiones y para ello, se hace uso de la interpretación, que obviamente supone un esfuerzo mínimo que se materializa en hallar las premisas como principal dificultad.

Es decir, aquí se concretiza un proceso de racionalización a fin de encontrar criterios que permitan revestir la justificación de la premisa, tratando de cubrir las lagunas del derecho. en otras palabras, su objeto está constituido por fundamentar las premisas usadas en la justificación interna. Por ello el profesor Figueroa menciona: “el campo propio de la argumentación es la justificación externa”.

3.3. La motivación de las resoluciones en los procedimientos disciplinarios

De acuerdo con lo indicado en los puntos anteriores, en la administración pública, si bien es cierto no se ejerce jurisdicción, *per sé*, también, sus actuaciones se encuentran sometidas a la fuerza normativa de la Constitución; es por ello que, el Tribunal Constitucional ha indicado que su actuación debe estar amparada teniendo en cuenta a la norma suprema. En ese sentido, cabe precisar que, si bien

es cierto, la motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo; no obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3 y 43 de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, según sea el caso.

Asimismo, es menester indicar que la motivación de las resoluciones administrativas, nace o fluye del principio del debido procedimiento administrativo, el que se configurado como un escudo protector de derechos de los administrado ante las actuaciones de la administración pública. En ese tenor de ideas, se entiende que el derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativa significa que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.

Lo anterior, concuerda con lo previsto en el artículo 6, inciso 3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que: “... no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

Es menester señalar que, el mismo cuerpo normativo, en su numeral 1.2) del artículo IV del Título Preliminar establece como principio de la administración pública al debido procedimiento administrativo; en consecuencia, el administrado tiene derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. A su vez, el artículo 3 del citado cuerpo de leyes, en su numeral 4) establece como requisito de validez del acto jurídico a la motivación. Así pues, la motivación de las resoluciones administrativas, derecho que deriva del principio de debido procedimiento administrativo, es de suma importancia, toda vez que, la administración pública se encuentra vinculada de forma directa a la Constitución; *ergo*, para que sus actuaciones sean válidas, deben encontrarse dentro del marco del derecho constitucional.

CAPÍTULO IV

Evaluación del cumplimiento de los juicios enunciativos de la Ley N° 30057 en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018

En este capítulo se pretende realizar una evaluación respecto del cumplimiento de los juicios enunciativos que prescribe la ley del Servicio Civil. Dicha evaluación se lleva a cabo con la ayuda de una tabla, en la que se contrasta el cumplimiento o no de estos juicios enunciativos en los procedimientos disciplinarios que se han desarrollado en el Hospital Regional Docente de Cajamarca; esto con la finalidad de tener un primer alcance de la eficacia de la mencionada ley. Sin perjuicio de lo indicado, es menester, primero, presentar los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios acabo en el Hospital Regional de Cajamarca, tal y como se verifica en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Análisis de Expedientes Administrativos Disciplinarios

EXPEDIENTE	FALTA IMPUTADA	SANCIÓN
N° 02-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literales b) <i>La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus</i>	Suspensión por 10 días sin goce de remuneración

superiores relacionadas con sus labores.

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

Nº 03-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literales <i>c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.</i> <i>n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.</i>	Suspensión por 3 meses sin goce de remuneración
Nº 06-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literal <i>d) La negligencia en el desempeño de las funciones.</i>	Suspensión por 8 días sin goce de remuneración
Nº 08-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literal <i>c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de</i>	Suspensión por 5 días sin goce de remuneración

palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

Nº 09-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literales b) <i>La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.</i> d) <i>La negligencia en el desempeño de las funciones.</i>	Suspensión por 4 días sin goce de remuneración
Nº 12-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literal n) <i>El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.</i>	Suspensión por 3 días sin goce de remuneración
Nº 15-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP	Artículo 85, literal n) <i>El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.</i>	Suspensión por 2 meses sin goce de remuneración
Nº 01-2019-GR-CAJ-DRS/HRDC	Artículo 85, literal d) <i>La negligencia en el desempeño de las funciones.</i>	Amonestación escrita

Una vez indicados los expedientes, se procede a presentar, por cada uno de ellos, la verificación, de forma proposicional, si es que se han cumplido con los juicios enunciativos que la ley establece.

Los juicios enunciativos considerados para el análisis de la tesis son:

Tabla 2: Codificación de Faltas Disciplinarias Art. 85 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
A-85	El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
B-85	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
C-85	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
D-85	La negligencia en el desempeño de las funciones.
E-85	El impedir el funcionamiento del servicio público.
F-85	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
G-85	La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
H-85	El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
I-85	El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
J-85	Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días

calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

- K-85** El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- L-85** Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- M-85** Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- N-85** El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- Ñ-85** La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- O-85** Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- P-85** La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- Q-85** Las demás que señale la ley

Tabla 3: Codificación de la Determinación de la sanción Art. 87 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
A-87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
B-87	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento .
C-87	

El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendido que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

- D-87** Las circunstancias en que se comete la infracción.
- E-87** La concurrencia de varias faltas.
- F-87** La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- G-87** La reincidencia en la comisión de la falta.
- H-87** La continuidad en la comisión de la falta.
- I-87** El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Tabla 4: Codificación de Sanciones aplicables Art. 88 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
A-88	Amonestación verbal o escrita.
B-88	Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
C-88	Destitución

Tabla 5: Codificación de Graduación de la sanción Art. 91 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
A-91	Resolución motivada de modo expreso y claro.
B-91	Identificación en relación a los hechos y faltas.
C-91	Identificando criterios para la determinación de la sanción.
D-91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad.
E-91	Consideración de antecedentes.

Tabla 6: Codificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario Art. 93 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
---------------	--------------

A-93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargo y las prueba que crea conveniente para su defensa.
B-93	Señalamiento de fecha y hora para presentar informe oral.
C-93	Autoridad Administrativo Disciplinaria, investiga y solicita informes, examina pruebas e impone sanciones.
D-93	El servidor es separado de su función y es puesto a disposición de la oficina de recursos humanos

Tabla 7: Codificación de la Prescripción del Art. 94 de la ley N° 30057

CODIGO	TEXTO
A-94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta
B-94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH.
C-94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles
D-94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución trascurrió más de un año.

Tabla 8: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 02-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 02-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I A D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
b) 85	Reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores ...	SI	SI		SI	SI	
c) 85	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra	SI	SI		NO	NO	
f) 85	La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					NO	
a) 87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	NO		
b) 87	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento .		SI	NO	NO		
c) 87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil		SI	NO	NO		
d) 87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	NO	NO		
e) 87	conurrencias de varias faltas		SI	NO	NO		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b) 88	Suspensión			SI	SI	NO	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a) 91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b) 91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c) 91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					NO	
d) 91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					NO	
e) 91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a) 93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b) 93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						SI
c) 93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
Artículo 94- Precripción							
a) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c) 94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						SI
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						NO

En base a la tabla 8, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 02-2018**, las **faltas imputadas** al servidor fueron 3, con códigos de faltas **b)85, c)85, f)85**, de las cuales dos de ellas fueron debidamente probadas, asimismo correspondiente a la falta **c)85**, este hecho fue probado, pero hubo una deficiencia en el juicio enunciativo, así como en la motivación, debido a que el órgano resolvió únicamente basándose en informes emitido por el supervisor de turno del área de supervisión, sin embargo en ningún momento menciona que la servidora en su informe oral desmintió totalmente las agresiones hacia el personal de seguridad y al supervisor, asimismo, el órgano sancionador debió argumentar señalando porque no menciono lo declarado por la servidora, por tanto no hay eficacia ni adecuada motivación en el juicio enunciativo; en lo que corresponde a la **determinación de la sanción de las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, b)87, c)87, d)87, e)87**, de la cual tenemos que con código **a)87**, los hechos fueron probados al momento que la infractora sustrae alimentos injustificadamente de la Institución, así mismo solo señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación si se debe considerar grave o leve, **b)87**, la servidora trata de impedir el descubrimiento de la comisión de la falta al tratar de resistirse y mostrar una conducta agresiva al momento de la revisión minuciosa en sus pertenencias, pese a que la antes mencionada acepta en su informe oral haber cogido dos presas de pollo extras de los que le correspondía, el órgano sancionar no sanciona, **c)87**, el cargo ostentado por la servidora es de trabajadora de cocina central del servicio de nutrición y dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca, la cual dicho personal tiene pleno conocimiento que eta totalmente prohibido retirar alimentos cocidos y desperdicios de la institución, asimismo el órgano resolutorio, solo se refiere a una de las faltas imputadas, haciendo silencio de las dos faltas restantes **d)87**, las

circunstancias en las que se comete la infracción, se configura al momento que la servidora retira injustificadamente alimentos cocidos de la Institución incumpliendo con disposiciones de sus superiores, **e)87**, si hay concurrencia de faltas de la cual el órgano indica que de acuerdo a lo prescrito a la infractora se le sanciona por la falta prevista en el literal **b)87**, del artículo 85 de la Ley N° 30057, como se evidencia el órgano resolutivo solo se limitó a reproducir la norma mas no indico porque opto por considerar la falta más grave a la contenida en el literal **b)87**, tampoco indico si existe alguna norma que respalde su decisión; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual no se encontró una adecuada motivación en los juicios enunciativos con códigos **a)91, c)91 y d)91**; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento, para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió con los mismos, por lo que se tiene como conclusión de acuerdo a la evaluación de los juicios enunciativos dados al caso, que no habido una debida motivación, para llegar a la suspensión como sanción aplicable.

Tabla 9: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 03-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 03-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I A J · E D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
c) 85	El incurrir en caso de violencia, grave indisciplina o faltamiento ...	SI	SI		SI	SI	
n) 85	El incumplimiento injustificado de horario y la jornada de trabajo	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					SI	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	NO		
c) 87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a la falta, entendiéndose que cuando mayor.....		SI	SI	SI		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	SI		
e) 87	Concurrencias de varias faltas	SI	SI	SI	NO		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			SI	SI	SI	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						SI
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
d) 93	El servidor es separado de su función y disposición de RR.HH						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						NO
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						NO

En base a la tabla 9, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 03-2018** las **faltas imputadas** al servidor fueron 2, con códigos de faltas **c)85, n)85**, de las cuales fueron debidamente probadas, asimismo podemos decir que hay eficacia en los juicios enunciativos, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, c)87, d)87, e)87**, de la cual en el juicio enunciativo con código **a)87**, no tiene eficacia puesto que del mismo, solo se señala el momento en el que se ha dado la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería dicha afectación, toda vez que lo que se busca es que se indique cuál es la afectación y si debe de considerarse leve o grave, mas no en qué momento se da, **c)87**, el cargo ostentado por el servidor es de trabajador de la unidad de servicios generales del Hospital Regional Docente de Cajamarca, por lo que el personal tiene pleno conocimiento de cuáles son sus funciones a cumplir y cuál es su horario de trabajo, **d)87**, las circunstancias en las que se comete la infracción se configura al momento al momento que el servidor se evade de la Institución, dejando de cumplir sus labores, además de comportarse de manera agresiva cuando se le asigna una función, **e)87**, el órgano indica de acuerdo a lo prescrito al infractor se le sanciona por las faltas previstas en los literales c) y n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, es de advertirse que el órgano resolutorio solo se limitó a reproducir la norma, mas no indico el motivo por el que opto no por una sola falta, sino por las dos, tampoco indico si existe alguna norma que respalde su decisión; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, en la cual no se encontró una adecuada motivación en el juicio enunciativo con código **a)91**; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93, d)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento; para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94**,

b)94, c)94, d)94, de los cuales cumplió con todos excepto con el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley, por lo que se tiene como conclusión de acuerdo a la evaluación de los juicios enunciativos dados al caso, que no habido una debida motivación, en la elaboración de su resolución ya que no ha sido de modo expreso y claro.

Tabla 10: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 06-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 06 -2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I E D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
d) 85	La negligencia en el desempeño de sus funciones	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					SI	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	NO		
b).87	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento		NO	NO	NO		
c) 87	Grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la		SI	SI	SI		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			Si	Si	SI	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor ...					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					Si	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						NO
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión...						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						Si
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						No
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió.mas de un año.						No

En base a la tabla 10, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 06-2018**, las **falta imputada** al servidor fue 1, con código de falta **d)85**, de la cual fue debidamente probada, asimismo podemos decir que hay eficacia en este juicio enunciativo, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, b)87, c)87**, de la cual en el juicio enunciativo con código **a)87**, en el presente la grave afectación se configura al momento que él servidor comete la negligencia al no llegar a su destino programado y acordado con su jefe inmediato, dejando abandonado a su compañero de comisión de servicios, como se aprecia, se señala el momento en el que se ha dado la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería dicha afectación, y si debe considerarse grave o leve, **b) 87**, sobre ocultar la comisión de la falta, no ocurre pues no se acreditan acciones de ocultamiento de las faltas incurridas, por lo mismo no hay eficacia en este juicio enunciativo, **c)87**, el servidor como trabajador de la mencionada área debió tener conocimiento de sus funciones, más aún si tuvo un acuerdo con su jefe como manifestó en su descargo; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, en la cual no se encontró una adecuada motivación en el juicio enunciativo con código **a)91**; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento, excepto el **b)93**, en el que no se hace mención alguna sobre fecha y hora para presentar el informe oral, tal y como lo establece la Ley; para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió solo con dos de ellos excepto con el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley.

Tabla 11: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 08-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 08-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I A J E D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
c) 85	El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento ..	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					SI	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes ...		SI	SI	SI		
c)87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a la falta,.....		SI	SI	SI		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	SI		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			SI	SI	SI	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					SI	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					NO	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						SI
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						No
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						No

En base a la tabla 11, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 08-2018**, las **falta imputada** al servidor fue 1, con código de falta **c)85**, de la cual fue debidamente probada, asimismo podemos decir que hay eficacia en este juicios enunciativos; en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, c)87, d)87**, de los cuales en todos los juicios enunciativos si hay eficacia; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual en todos los juicios enunciativos si se encontró una adecuada motivación; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento; para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió con tres de ellos, excepto el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley, por lo que se tiene como conclusión de acuerdo a la evaluación de los juicios enunciativos dados al caso, que no habido una debida motivación, ya que no se cumplió con el plazo para resolver conforme estipula la respectiva Ley.

Tabla 12: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 09-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 09-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I E A D E L	M A O D T E I C V U A A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
b)85	La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes	SI	SI	SI	SI	SI	
d)85	La negligencia en el desempeño de sus funciones	SI	SI	SI	SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					NO	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes		SI	SI	SI		
b)87	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento		SI	SI	SI		
c)87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a ..		SI	SI	NO		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	NO		
e)87	Concurrencias de faltas		SI	SI	NO		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			SI	SI	NO	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					NO	
c)91	Identificación de criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						NO
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga,						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						NO
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						NO

En base a la tabla 12, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 09-2018**, las **falta imputada** al servidor fueron 2, con código de falta **b)85** y **d)85** de las cuales fueron debidamente probadas, asimismo podemos decir que hay eficacia en estos juicios enunciativos, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, b)87, c)87, d)87, e)87** de los cuales **a)87**, la grave afectación se configura al momento que la infractora de la repartición de dietas de la sala de hospitalización del Hospital Regional Docente de Cajamarca, lo realiza de manera inadecuada, la misma que está actuando negligentemente, **b)87**, la infractora trata de impedir el descubrimiento de la comisión de la falta al tratar de decir que los carros transportadores de dietas se encontraban en malas condiciones, lo cual es falso, porque existe un informe el cual dice que los carros transportadores se habrían reparado, **c)87**, el cargo ostentado por la servidora es de trabajadora de cocina central, del servicio de nutrición y dietética de Hospital Regional Docente de Cajamarca, el cual dicho personal tiene pleno conocimiento de cuál es la forma de repartir las dietas en la institución, en efecto la trabajadora debió tener conocimiento de cómo debió ejecutar su trabajo, asimismo como se evidencia el órgano resolutorio se refiere a una de las faltas imputadas, haciendo omisión sobre la salida de alimentos, **d)87** en lo que concierne a las circunstancias en que se comete la infracción solo hace mención el momento de repartir las dietas de una manera inadecuada, mas no a la salida de alimentos, y la **e) 87** en la concurrencia de varias faltas, el órgano resolutorio solo se limitó a reproducir la norma, mas no indico por qué opto por considerar a las dos faltas como graves, tampoco indico si existe alguna norma que respalde su decisión; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual en todos los juicios enunciativos se encontró adecuada motivación, excepto en el **a)91**, puesto que la

resolución no ha sido debidamente motivada de forma expresa y clara, y en el juicio enunciativo con código **b)91**, debido a que no habido una buena identificación de los hechos, ya que solo hace mención el momento de repartir las dietas de una manera inadecuada, mas no a la salida de alimentos, en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento, excepto el juicio enunciativo **b)93**, puesto que no se señala fecha y hora para el informe oral; conforme señala la Ley, para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió con todos excepto con el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley, por lo que se tiene como conclusión de acuerdo a la evaluación de los juicios enunciativos dados al caso, que no habido una debida motivación en la resolución.

Tabla 13: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 12-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 12-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I E D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
n) 85	El incumplimiento injustificado de horario y la jornada de trabajo	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					SI	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	NO		
c)87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a la falta, entendiéndose que cuando mayor		SI	SI	SI		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	SI		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			SI	SI	SI	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						SI
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						NO
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						NO
d) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						NO

En base a la tabla 13, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 12-2018**, las **falta imputada** al servidor fue 1, con código de falta **n)85** de la cual fue debidamente probada, asimismo podemos decir que hay eficacia en este juicio enunciativo, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, c)87 y d)87** de los cuales **a)87**, la grave afectación se configura al momento que el infractor realiza su marcación para luego retirarse de sus centro de labores sin cumplir con sus obligaciones, señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación, **c)87**, el cargo ostentado por el infractor es de trabajador de la unidad de servicios generales del Hospital Regional Docente de Cajamarca, por lo que todo el personal tiene pleno conocimiento de cuáles son sus funciones a cumplir además de cuál es su horario de trabajo, **d)87**, las circunstancias en las que se comete la infracción se configura al momento que el servidor llega a la institución y realiza su marcación de asistencia para luego abandonar el hospital sin cumplir sus obligaciones, para luego regresar a marca su salida como si hubiera permanecido en el servicio, en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual en todos los juicios enunciativos si se encontró eficacia; excepto en el juicio enunciativo de código **a)91**, debido a que la resolución no ha sido motivada de modo expreso y claro, en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento, excepto el juicio enunciativo con código **c)93**, debido a que el órgano resolutorio no señala como es que acredita el abandono del puesto de trabajo del servidor, basándose únicamente en la declaración del investigado, si bien es cierto el servidor acepto que abandonó su cargo esto no impide ni libera de la obligación de presentar medios de prueba para desvirtuar

el principio de licitud, por parte del órgano sancionador, para la evaluación de la **prescripción** se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió con todos excepto con el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley.

Tabla 14: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 15-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 15-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I A D E L	M A O D T E I C V U A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
n) 85	El incumplimiento injustificado de horario y la jornada de trabajo	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					SI	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	SI		
c)87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a la falta, entendiéndose que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente		SI	SI	SI		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	SI		
g) 87	La reincidencia en la comisión de la falta		SI	SI	SI		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
b)88	Suspensión			SI	SI	SI	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					SI	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					SI	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					SI	
e)91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						NO
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RR.HH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						SI
e) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						NO

En base a la tabla 14, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 15-2018**, la **falta imputada** al servidor fue 1, con código de falta **n) 85** de la cual fue debidamente probada, asimismo podemos decir que hay eficacia en este juicio enunciativo, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, c)87, d)87, g)87** de los cuales en todos los juicios enunciativos encontramos eficacia; puesto que se tiene del código **a)87**, que al demostrarse el incumplimiento injustificado del horario de trabajo cometido por el servidor, se comprueba la grave afectación del interés general del estado, ya que con el accionar cometido el servidor deja desabastecido su área de servicio, **c)87**, que las obligaciones están estipuladas en el MOF, de la Institución, la misma que es de conocimiento de todo personal que ingrese a laborar, **d)87**, se da con el incumplimiento injustificado de horario y jornada de trabajo, **g)87**, la reincidencia en la comisión de las faltas se da puesto que el investigado cuenta con antecedentes de hechos similares, se comprueba en su informe escalafonario; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual en todos los juicios enunciativos se encontró eficacia; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el procedimiento, excepto el juicio enunciativo **b)93**, puesto que no se señala fecha y hora para el informe oral; para la evaluación de la prescripción se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales todos son eficaces.

Tabla 15: Juicio Enunciativo aplicable al caso Expediente N° 01-2018

JUICIOS ENUNCIATIVOS APLICABLES AL CASO		EXPEDIENTE N° 01-2018					
		I M P U T A C I Ó N	P H R E O C B H A O D S O S	S A N C I Ó N	E F I C A C I A J U R I D I C I A L	M A O D T E I C V U A A C D I A Ó N	P R O C E D I M I E N T O
Artículo 85.- Faltas							
d) 85	Negligencia en el desempeño de sus funciones	SI	SI		SI	SI	
Artículo 87.-Determinación de la Sanción a las Faltas							
	La sanción debe ser proporcional a la falta					NO	
a)87	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		SI	SI	NO		
c)87	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete a la falta, entendiéndose que cuando mayor		SI	SI	SI		
d)87	Las circunstancias en que se comete la infracción		SI	SI	SI		
Artículo 88.- Sanciones aplicables							
A)88	Amonestacion Verbal o escrita			SI	NO	NO	
Artículo 91. Graduación de la sanción							
a)91	Resolución motivada de modo expreso y claro					NO	
b)91	Identificación relación de hechos y faltas					SI	
c)91	Identificando criterios para la determinación de la sanción					NO	
d)91	Sanción acorde a magnitud de la falta según mayor o menor gravedad					NO	
e)91	Consideración de antecedentes					SI	
Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario							
a)93	Otorgamiento de plazo de 5 días para formular descargos						SI
b)93	Señalamiento de fecha y hora para informe oral						SI
c)93	Autoridad Administrativa Disciplinaria investiga, solicita informes, examina pruebas, e impone sanción						SI
Artículo 94- Precripción							
a)94	Se inició la acción dentro del plazo de 3 años desde la comisión de la falta						SI
b) 94	Se inició la acción dentro del plazo de 1 año a partir de tomado conocimiento por la oficina de RRHH						SI
c)94	La autoridad administrativa resuelve en un plazo de 30 días hábiles						No
e) 94	Entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución transcurrió más de un año						No

En base a la tabla 15, análisis de los juicios enunciativos en el **Exp. 01-2018**, las **falta imputada** al servidor fue 1, con código de falta **d) 85** de la cual fue debidamente probada, asimismo podemos decir que hay eficacia en este juicio enunciativo, en lo que corresponde a la **determinación de la sanción a las faltas**, encontramos los juicios enunciativos con código **a)87, c)87 y d)87** de los cuales en todos los juicios enunciativos existe eficacia excepto **a)87**, que al determinar la negligencia en el desempeño de sus funciones cometidas por el servidor, se comprueba la grave afectación del interés general del Estado, ya que con el accionar cometido se perjudica económicamente a la Entidad, no obstante existe un atenuante ya que el servidor se compromete a cancelar el monto dejado de percibir por el Hospital Regional Docente de Cajamarca, a causa de la pérdida de la historia clínica N° 6765, autorizado el descuento de sus haberes por panilla, como ha de advertirse se indica cual es el daño y en este caso el monto a pagar, pero no se señala como es que se llegó a determinar el porcentaje sujeto a descuento al servidor, **c)87**, las obligaciones están estipuladas en el MOF de la institución y es de conocimiento de todo el personal que ingresa a laborar, **d)87**, las circunstancias en las que se comete la infracción es en el extravió de la historia clínica N° 6765, ocasionado por el servidor; en el caso que nos ocupa la sanción no es proporcional con la falta que cometió el servidor; en lo que concierne a la **graduación de la sanción**, se utilizó los códigos **a)91, b)91, c)91, d)91, e)91**, de la cual en dos de los juicios enunciativos si se encontró eficacia excepto en el código **a), c) y d)**, puesto que la resolución no ha sido debidamente motivada de modo expreso y claro, no se ha identificado criterios para la determinación de la sanción y la sanción no ha sido acorde a magnitud de la falta; en el **procedimiento administrativo disciplinario** tenemos los juicios enunciativos **a)93, b)93, c)93**, los mismos que si cumplieron con el

procedimiento; para la evaluación de la prescripción se tomó en cuenta los juicios enunciativos **a)94, b)94, c)94, d)94**, de los cuales cumplió con todos excepto con el **c)94**, siendo que la autoridad administrativa no resolvió dentro del plazo de 30 días como estipula la respectiva Ley.

El Expediente N° 3072976-2019-GR-HRDC/STPDA, Se encuentra archivado en el procedimiento administrativo disciplinario, puesto que el Secretario Técnico se basó, y fundamento su archivamiento en que la resistencia al incumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas a sus labores ha sido considerada como falta administrativa disciplinaria, qué duda cabe que una indisciplina de este tipo afectaría el normal desarrollo de las funciones propias al área al cual se desempeñe el servidor, adicionalmente la norma nos señala que para que se pueda configurar la presente falta este incumplimiento tendrá que ser de forma reiterada.

CAPITULO V

Evaluar la calidad de la motivación de las resoluciones en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente de Cajamarca en los años 2017 y 2018.

En el capítulo precedente se ha puesto en evidencia el cumplimiento o no de los juicios enunciativos; no obstante, esta verificación fue solo de manera proposicional, es decir, una simple verificación del cumplimiento de la norma. Es ese sentido, en este acápite se realiza un análisis más profundo, centrándose en la motivación de las resoluciones; para ello, se ha creído conveniente realizar dicho análisis de cada expediente.

4.1. Expediente N° 02-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, fueron tres las faltas imputadas a la investigada; a saber: Artículo 85, literales b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.* c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.* f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*

Cabe mencionar que, en el presente caso, si bien es cierto, se le imputan las faltas contenidas en la ley del Servicio Civil, también es cierto que, se le atribuye a la investigada el haber faltado a su obligación establecida en el literal e) del artículo 21 de la Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera

Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público: *e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo.*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal b) El día 27 de enero del año 2017, al promediar las 18:20 horas, como producto de una intervención a la investigada, quien labora en el servicio de nutrición y dietética, el cual acepta haber llevado dentro de sus pertenencias (04 presas de pollo cocido, 06 trozos de yucas cocidas y una bolsa de cáscaras de arveja y zanahoria).

En cuanto a la falta contenida en el literal c) Se le atribuye el hecho de haber agredido verbalmente a un agente de seguridad, por el hecho de que esta no le permitió el ingreso a la recolectora de desperdicios del área de nutrición.

Además de haber agredido verbalmente, también al supervisor del área, el mismo que fue llamado en apoyo del agente de seguridad. Esto según lo establecido en el informe N.º 053-2017.EVP.SHOG/Y.O.F.CH. Cabe indicar que la restricción a dicha área fue a raíz de un memorándum.

En cuanto a la falta contenida en el literal f) Se le imputa el hecho de haber retirado los alimentos sin la autorización.

C. Alegatos de descargo

La investigada en el escrito de su descargo, alega que los alimentos que se le encontraron en la intervención los llevaba a su casa, toda vez que no pudo consumirlos durante la hora de trabajo dentro de la institución, ya que dichos alimentos se encontraban fríos y ya no tenía ganas de comer, además, dicha ración le correspondía como a todos los trabajadores de turno. Por otro lado, en cuanto a las cáscaras de arvejas y zanahoria, estos eran desperdicios que lo desechan a la basura y que no lo llevan ni las señoras de las aguas sucias que sacan diario del HRDC, con la finalidad de alimentar un cuy que tiene como mascota.

Cabe indicar que la servidora sancionada no se refirió a la imputación sobre las agresiones verbales en contra de un agente de seguridad y del supervisor de turno del área de cocina. En cuanto a la imputación de la utilización de los bienes de la entidad, los argumentos fueron los mismos.

D. Alegatos de informe oral

El informe oral realizado con fecha 02 de febrero del 2018 se le preguntó a la servidora lo siguiente:

Si se le asigna como alimentos cuatro presas de pollo:

Manifiesta que no, señalando que cogió las otras dos presas de pollo. En este punto se puede evidenciar que la servidora acepta haber jalado dos presas de pollo que no le correspondían, contradiciéndose con lo alegado en su escrito de descargo presentado.

Con respecto al informe de su Jefa de Servicio en el que se indica su mal comportamiento:

Manifiesta que, los problemas que tiene con la (Jefa de Servicio) son problemas netamente personales. En este punto se puede ver que pretende desvirtuar lo informado por la Jefa de Servicio, argumentando que dicho informe carece de objetividad por lo problemas personales existentes.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

En cuanto a la falta de *reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores*, la autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

En primer lugar, tal y como se obtiene, tanto del descargo, así como del acta del informe oral, la servidora, en ningún momento niega que le hayan encontrado, durante la inspección, las cuatro presas de pollo cocido, los 06 trozos de yuca cocida y una bolsa de cáscara de arveja y zanahoria. También de que, tal intervención fue a raíz de una orden emitida a través de oficio N° 058-2017-GR.CAJ.DRS/HRDC-DE, de fecha 13 de enero de 2017. En ese sentido, este hecho no está en discusión.

Es por ello que, el meollo del asunto, en esta primera falta, se basa en que mediante memorándum N° 081-2017-GR.CAJ.DRS/HRDC-DE, de fecha 13 de enero de 2107, se indica que el retiro de los desperdicios obligatoriamente se realice a las 5:00 pm de cada día y bajo supervisión de

la Nutricionista de Reten; por lo que, queda prohibido retirar los desperdicios de la hora señalada. El órgano resolutor, en cuanto a esta falta que se le imputa a la servidora, solo se limitó a decir ello.

Ahora bien, esta parte de la argumentación de la resolución sancionadora es un tanto confusa, toda vez que solo se limita a indicar que los hechos en los que se dieron la inspección, y hace la precisión de la existencia, tanto del oficio, como del memorándum antes indicados; no obstante, no indica cómo es que específicamente la servidora incumplió las órdenes, ni tampoco cuáles fueron las órdenes, ni mucho menos quién las dio. Si bien es cierto se indica el hecho y el memorándum, no existe una suerte de conectividad entre estos, es decir, no se indicó con precisión cuáles fueron los hechos y cuáles fueron las órdenes que se incumplieron. No es necesario con mencionarlos, sino que también se debe tener una conexión entre ellos.

Por otro lado, con respecto a la falta de *incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor*. El órgano resolutor subsume los hechos basándose en el informe emitido por el supervisor de turno del área de nutrición, en el que consta que la este fue llamado en auxilio de un agente de seguridad, puesto que aquel fue agredido verbalmente por la servidora, en circunstancias que a esta no le permitió ingresar al recolector de desperdicios de la mencionada área; aun sabiendo que el agente de seguridad, al restringirle el paso, estaba cumpliendo con su función

encargada a través de un memorándum emitido por la Dirección. Así también el órgano encargado de resolver, se basa en un oficio emitido por la jefa de servicio de Nutrición y Dietética, área en la que trabaja la servidora, en el que se indica que el carácter de la servidora ha sido cambiante muy bruscamente de calmado a explosivo generando un malestar en el ambiente donde se trabaja.

Cabe mencionar que la servidora, en su escrito de descargo, no hizo referencia alguna a esta falta; por lo que, el órgano resolvió únicamente con lo indicado en dichos informes. Sin embargo, en ningún momento menciona que la servidora en su informe oral desmintió totalmente las agresiones hacia el personal de seguridad y al supervisor.

Si bien es cierto que, la sola palabra de la servidora, en su informe oral, no sirve como elemento de prueba objetiva, el órgano sancionador, debió argumentar señalando por qué no acogió lo declarado por la servidora, es más, como se dijo, ni siquiera lo menciona. Evidenciándose, también en este punto, la falta de motivación.

Por último, acerca de la falta imputada sobre *la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros*. El órgano sancionador se basó primero en el hecho por el cual la servidora nunca negó que se le encontró dentro de sus pertenencias las cuatro presas de pollo, los seis trozos de yuca y las cáscaras de arvejas y zanahoria. También en la

respuesta que dio la servidora en su informe oral en la que dijo que solo le correspondía dos presas de pollo, mas no cuatro.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente la grave afectación se configura al momento que la infractora sustrae alimentos injustificadamente de la institución incumpliendo con órdenes dadas por los superiores.

Como se puede apreciar, solo se señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación; toda vez que, de la lectura de la norma fluye que lo que se busca es que indique cuál es la afectación, y si debe considerar grave o leve, mas no en qué momento se da. Esto último es necesario, pero no suficiente.

- ✓ **B-87.-** Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

La infractora trata de impedir el descubrimiento de la comisión de la falta al tratar de resistirse y mostrar una conducta agresiva al momento de revisión minuciosa es sus pertenencias.

En este punto es menester precisar que, de la lectura de los hechos imputados, no se logra tener una clara conexión entre la inspección que se dio en contra de la servidora, puesto que en ningún momento se

indica que esta haya opuesto resistencia la dicha revisión. Lo que sí se le imputa son las agresiones hacia el agente de seguridad y al inspector del área de nutrición, pero no cuando se dieron los hechos de la inspección, sino, en circunstancias en las que le negaron la entrada a la recolectora de desperdicios.

Ahora bien, con respecto a lo que dice la norma, puede estar sujeto a dos interpretaciones; primero, a que si el ocultamiento de la falta o impedir su descubrimiento, se configura antes de iniciado el procedimiento disciplinario, es decir, justamente los hechos que se le imputan, en este caso las circunstancias en las que se dio la inspección, o; en segundo lugar, dentro del procedimiento, en otras palabras, la servidora trata de desaparecer evidencias o miente con respecto a los hechos; por lo que busca ocultar o impedir el descubrimiento de la comisión de la falta.

Al respecto, como se puede apreciar, el órgano resolutorio, entiende que la norma se refiere al primer supuesto; no obstante, es menester traer a colación el principio de presunción de licitud, establecida en el inciso 9 del artículo 246 del Texto Único Ordenado¹ de la Ley N° 27444, según el cual, las entidades públicas deben respetar la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario. Es decir, el ocultamiento de la falta o impedir su descubrimiento no se puede dar en una etapa extra procedimental, toda vez que aún no se ha demostrado que se haya cometido ninguna que se tenga que ocultar.

¹ En adelante TUO.

En contraste, dentro de un procedimiento, como se dijo la investigada sí puede cometer actos que oculten o impidan descubrir la comisión de la falta.

En ese sentido, se debe tener en cuenta que la servidora en ningún momento ha negado que se le encontraron los bienes dentro de sus pertenencias, es más, en su informe oral, aceptó que cogió dos presas de pollo extras de lo que le correspondía.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

El cargo ostentado por la infractora es de trabajadora de cocina central, del servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca, el cual dicho personal tiene pleno conocimiento que está totalmente prohibido retirar alimentos cocidos y desperdicios de la institución.

En efecto, la servidora como trabajadora de la mencionada área debió tener conocimiento de tal prohibición. No obstante, como se puede evidenciar, el órgano resolutorio, solo se refiere a una de las faltas imputadas, la de no disposición de los bienes de la entidad, haciendo silencio sobre los dos restantes.

✓ **D-87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

Las circunstancias en las que se comete la infracción, se configura al momento que la infractora retira injustificadamente alimentos cocidos de la institución, incumpliendo con disposiciones de sus superiores.

Está claro que, efectivamente ese es el momento en el que se configura una de las faltas, pero se olvida de que también se le imputan dos faltas más, respecto de las cuales no se pronuncia.

✓ **E-87.-** Concurrencia de varias faltas

Las faltas que se le imputan son:

b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*

c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*

f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.*

Así, el órgano sancionador hace referencia a la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que en su numeral 13.3, en concordancia con el artículo 230, 6 del TUO de la Ley N° 27444, en el que prescribe que, cuando una misma conducta califique con más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor

gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

En ese sentido, el órgano indica: *De acuerdo a lo prescrito a la infractora se le sanciona por la falta revista en el literal b) del artículo 85 de la Ley N° 30057.*

Es de advertirse que, el órgano resolutivo solo se limitó a reproducir la norma, mas no indicó por qué optó o consideró como la falta más grave a la contenida en el literal b) del artículo 85. Tampoco indicó si existe alguna norma que respalde su decisión. En ese sentido, se debe indicar que esta parte de la resolución carece de motivación. Afectando el derecho de la servidora, más aún si se tiene en cuenta que es por la falta más grave por la que se le va a sancionar.

Sin perjuicio de lo indicado, cabe precisar que lo que se regula en la Ley N° 27444, cuando hace referencia a la concurrencia de infracciones, tal y como se puede interpretar de dicho texto, se está refiriendo a lo que en el derecho penal se conoce como concurso ideal de delitos, en este caso, concurso ideal de infracciones. Lo que significa que un solo hecho produce u ocasiona varias infracciones o faltas. Sin embargo, como se ha indicado, a la investigada se le imputan tres faltas, pero no derivadas de un mismo hecho, sino de dos; recordemos: el hecho ocurrido en la

inspección y el hecho cuando le negaron el paso a la recolectora de desperdicios, en el que esta habría realizado agresiones verbales.

Así pues, se está no ante un supuesto de concurso ideal de infracciones, sino, ante un concurso real de infracciones.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar diez días sin goce de goce de remuneración.

4.2. Expediente N° 03-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, fueron dos las faltas imputadas al investigado; a saber:

Artículo 85, literales c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.* Y el n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*

Cabe mencionar que, en el presente caso, si bien es cierto, se le imputan las faltas contenidas en la ley del Servicio Civil, también es cierto que, se le atribuye al investigado el haber faltado a su obligación establecida en el literal a) y c) del artículo 21 de la Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público: *Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público. Y, concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, respectivamente.*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal c), Mediante informe emitido por la Licenciada en enfermería, en donde se manifiesta que el día 18 de febrero de 2017, el servidor de la unidad de lavandería ² tuvo una reacción agresiva y amenazante cuando cordialmente se le solicitó que realice su trabajo un poquito más atrás, ya que dificultaba el trabajo de la enfermera, a lo que el servidor le contestó realizando agresiones verbales.

En cuanto a la falta contenida en el literal n), Se le atribuye el hecho de haber faltado a su trabajo, así como, que ha ido trabajar en estado de ebriedad. Esto, a raíz del informe N° 008-2017-GOB.REG.CAJ/DRS-HRC-AL, del jefe de la unidad de lavandería y costura del HRDC, en el que se da a conocer sobre la inasistencia a cumplir sus labores del sancionado, el cual genera malestar con el personal que sí asiste, debido a que no fue la primera vez que sucede. Tal y como se evidencia en el acta de reunión extraordinaria, del día 04 de noviembre de 2016, convocada por el jefe de servicios generales.

C. Alegatos de descargo

El servidor no presentó descargos.

² En adelante: servidor o sancionado.

D. Alegatos de informe oral

El trabajador no solicitó informe oral, a pesar de que se le comunicó de que tenía derecho para hacerlo.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

En cuanto a la falta de *incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor*. La autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

En primer lugar, se tiene como referencia al informe emitido por la Licenciada en Enfermería, en donde se manifiesta que el día 18 de febrero de 2017, el servidor de la unidad de lavandería tuvo una reacción agresiva y amenazante cuando cordialmente se le solicitó que realice su trabajo un poquito más atrás, ya que dificultaba el trabajo de la enfermera, a lo que el servidor le contestó realizando agresiones verbales. Así como el informe N° 008-2017-GOB.REG.CAJ/DRS-HRC-AL y el informe N° 012-2017-GOB.REG.CAJ/DRS-HRC-AL, a través del cual el jefe de la unidad de servicios generales, informa que el día 05/03/2017, al promediar las 15:30 horas el servidor habría llegado borracho y de manera prepotente, gritando y botando las colchas lavadas que estaban sobre el coche al piso, incomodando a sus compañeros de trabajo e impidiendo que cumplan sus labores con normalidad.

En ese contexto, el órgano resolutivo concluye que la conducta mostrada por el servidor contraviene la normatividad; además de contar con antecedentes.

Por otro lado, con respecto a la falta de *incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*. El órgano resolutivo subsume los hechos basándose en el informe N° 008-2017-GOB.REG.CAJ/DRS-HRC-AL, del jefe de la unidad de lavandería y costura del HRDC, en el que se da a conocer sobre la inasistencia a cumplir sus labores del sancionado, el cual genera malestar con el personal que sí asiste, debido a que no fue la primera vez que sucede. Tal y como se evidencia en el acta de reunión extraordinaria, del día 04 de noviembre de 2016, convocada por el jefe de servicios generales. También, el informe N° 030-2017-GOB.RG.CAJ/DRS-HRDC-JUSG, de fecha 02 de mayo de 2017, en el que el jefe de la unidad de servicios comunica que el servidor ha sido rotado internamente, dado a su mala relación con sus compañeros de trabajo, a raíz de su conducta inadecuada.

Como ha de advertirse, tanto para acreditar la realización de la primera falta, es decir, en cuanto al incurrir en actos de violencia, así como la segunda, sobre el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, se mezclan sendos informes que tratan tanto lo uno como lo otro, en otras palabras, se acredita la violencia con informes que tratan sobre el comportamiento violento del servidor, así como, con informes que hacen ver el incumplimiento injustificado del sancionado.

Por otro lado, tal y como se dijo, el servidor no presentó descargos, ni por escrito ni a través del informe oral.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente la grave afectación se configura al momento que el infractor se evade durante la jornada de trabajo; además del mal comportamiento que tiene con sus compañeros de trabajo.

Como se puede apreciar, solo se señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación; toda vez que, de la lectura de la norma fluye que lo que se busca es que indique cuál es la afectación, y si debe considerar grave o leve, mas no en qué momento se da. Esto último es necesario, pero no suficiente.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

El cargo ostentado por el trabajador es de trabajador de la unidad de servicios generales del Hospital Regional Docente de Cajamarca, por lo

que el personal tiene pleno conocimiento de cuáles son sus funciones a cumplir además de cuál es su horario de trabajo.

En efecto, el servidor como trabajador de la mencionada área debió tener conocimiento de que su mal comportamiento pudo acarrear consecuencias.

✓ **D- 87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

Las circunstancias en las que se comete la infracción, se configura al momento que el servidor se evade de la institución dejando de cumplir sus labores, además de comportarse de manera más agresiva cuando se le asigna una función increpando a sus compañeros y superiores.

Está claro que, efectivamente ese es el momento en el que se configura una de las faltas.

✓ **E- 87.-** Concurrencia de varias faltas

Las faltas que se le imputan son: c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor y la n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.*

Así, el órgano sancionador hace referencia a la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que en su numeral 13.3, en concordancia con el artículo 230, 6 del TUO de la Ley N° 27444, en el que prescribe que, cuando una misma conducta califique como más de

una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

En ese sentido, el órgano indica: *De acuerdo a lo prescrito al infractor se le sanciona por las faltas prevista en los literales c) y n) del artículo 85 de la ley N° 30057.*

Es de advertirse que, el órgano resolutivo solo se limitó a reproducir la norma, mas no indicó el motivo por el que optó, no por una sola falta, sino por las dos. Tampoco indicó si existe alguna norma que respalde su decisión.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar con dos meses sin goce de remuneración. Al parecer la sanción se ha graduado de forma indicada, atendiendo, sobre todo a que el servidor cuenta con antecedentes.

4.3. Expediente N° 06-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, se le imputa al investigado la falta siguiente; a saber: Artículo 85, literales d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal d) De acuerdo al informe N° 01-2018-GOB.REG-CAJ/DRS/HRDC, de fecha 02 de enero de 2018, emitido por el jefe del Área de Transporte de la Unidad de Servicios Generales del HRDC, en el cual se da a conocer al Jefe de Unidad de Servicios Generales del HRDC, sobre la conducta del servidor. En resumen:

- El 23 de diciembre de 2017, se le asigna al investigado, junto con otro trabajador la realización del traslado de un paciente a la ciudad de Lima. El investigado se encontraba en la ciudad de Trujillo, por lo que en coordinación con el jefe del Área de Transporte de la Unidad de Servicios Generales del HRDC, se le autorizó el viaje a la ciudad de Lima; sin embargo, el regreso tendría que ser hasta la ciudad de Cajamarca.
- En ese contexto, el servidor, en el viaje de regreso se quedó en la ciudad de Trujillo, no respetando el acuerdo con su superior inmediato.

C. Alegatos de descargo

El investigado en el escrito de su descargo, alega que, efectivamente, hubo una coordinación con el jefe inmediato, pero este acuerdo no se fijó, sino que, el acuerdo fue que en el viaje de regreso él se quedaba en la ciudad de Trujillo, puesto que, en esa ciudad, se encontraba su señora madre enferma de salud. Por lo que, no desobedeció ninguna orden de su superior.

D. Alegatos de informe oral

No solicitó informe oral.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

En cuanto a la falta de *la negligencia en el desempeño de las funciones*. la autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

En primer lugar, se toma en cuenta el informe N° 01-2018-GOB.REG-CAJ/DRS/HRDC, de fecha 02 de enero de 2018, emitido por el jefe del Área de Transporte de la Unidad de Servicios Generales del HRDC, en el cual se da a conocer al Jefe de Unidad de Servicios Generales del HRDC, sobre la conducta del servidor. En el que se hace referencia que el 23 de diciembre de 2017, se le asigna al investigado, junto con otro trabajador la realización del traslado de un paciente a la ciudad de Lima. El investigado se encontraba en la ciudad de Trujillo, por lo que en coordinación con el jefe del Área de Transporte de la Unidad de Servicios Generales del HRDC, se le autorizó el viaje a la ciudad de Lima; sin embargo, el regreso tendría que ser hasta la ciudad de Cajamarca. En ese contexto, el servidor, en el viaje de regreso se quedó en la ciudad de Trujillo, no respetando el acuerdo con su superior inmediato. Con respecto a los alegatos del descargo, en el que el investigado alega que efectivamente hubo una coordinación con el jefe inmediato, pero este acuerdo no se fijó, sino que, el acuerdo fue que en el viaje de regreso él se quedaba en la ciudad de Trujillo, puesto que, en esa ciudad, se encontraba su señora madre enferma de salud. Por lo que, no desobedeció ninguna orden de su superior. El órgano sancionador, no toma en cuenta estos argumentos, dado que, del legajo de expediente, no se

evidencia ningún medio de prueba que acredite las aseveraciones del investigado.

Además, se debe de tener presente que, el servidor cuenta con antecedentes, respecto de activación maliciosa de alarmas y el de haber ocasionado accidente al vehículo de la ambulancia.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente la grave afectación se configura al momento que el investigado comete actos de negligencia como el no llegar a su destino programado y acordado con su jefe inmediato, dejando abandonado a su compañero de comisión de servicio.

Como se puede apreciar, solo se señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación; toda vez que, de la lectura de la norma fluye que lo que se busca es que indique cuál es la afectación, y si debe considerar grave o leve, mas no en qué momento se da. Esto último es necesario, pero no suficiente.

- ✓ **B- 87.-** Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No ocurre esta condición al presente caso, pues no se acreditan acciones de ocultamiento de las faltas incurridas

En efecto, de la revisión el expediente, no se encuentran ningún tipo de acto realizado por el investigado que tengan como propósito ocultar la comisión de la falta. Si bien es cierto, en su descargo, negó haber incumplido con su labor, este lo hace en ejercicio de su derecho de defensa.

- ✓ **C- 87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Las obligaciones estipuladas en el MOF de la institución es de conocimiento de todo personal que ingresa a laboral en la institución, en el presente caso el investigado ostenta el cargo de chofer por lo que si función es cumplir con los itinerantes y no abandonar a su compañero en mitad del camino, no exigiendo conocimiento especializado para su cumplimiento, por ser una labor inherente a su condición de trabajador, hecho que constituye en cualquier cargo desempeñado, un agravante a la falta cometida.

En efecto, el servidor como trabajador de la mencionada área debió tener conocimiento de sus funciones, más aún si, como se dijo, tenía un acuerdo con su jefe inmediato.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar ocho días sin goce de remuneración.

La sanción establecida, es la adecuada, toda vez que el servidor ya contaba con antecedentes.

4.4. Expediente N° 08-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, la falta imputada al investigado fue: Artículo 85, literal c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*

Específicamente, por haber realizado faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de sus compañeros de labor.

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal c), a través de oficio N° 067-2017-EVP-SHOG.S.C/A.ADM, de fecha 21 de setiembre de 2017, se comunica a la oficina de administración del HRDC, el informe N° 089-2017- EVP-SHOGUN/Y.O.F.CH, en donde se detalla el mal comportamiento y faltamiento de palabra, cometida por el servidor en agravio de su superior jerárquico y de sus compañeros de labor, propinándole palabras soeces.

C. Alegatos de descargo

Mediante descargo presentado con fecha 18 de enero de 2018, el servidor alegó lo siguiente que fue su superior jerárquico quien le empezó a hablar de una

manera alterada, a lo que él decidió retirarse de su oficina; en consecuencia, niega el hecho de que él haya insultado a su superior y a sus compañeros.

D. Alegatos de informe oral

El informe oral realizado con fecha 29 de mayo del 2018, señaló lo siguiente:

Está apto para pedir disculpas, ya que en ningún momento le faltó el respeto, solo fue a su oficina a conversar con él en forma personal y solucionar las cosas; por lo que, a mi parecer, mi jefe mal interpretó mis palabras, ya que soy una persona que las cosas se realicen de forma clara, además, aclaro que tengo una voz fuerte.

Cabe indicar que, si bien es cierto, el servidor pretende pedir disculpas, esto no significa que acepte haber cometido la falta.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

En cuanto a la falta de *incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*, la autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

Se toma en cuenta el informe N° 089-2017- EVP-SHOGUN/Y.O.F.CH, en donde se detalla el mal comportamiento y faltamiento de palabra, cometida por el servidor en agravio de su superior jerárquico y de sus compañeros de labor, propinándole palabras soeces. Así como el memorándum N° 674-

2017-GOB.REG.CAJ-HRDC-ADM, de fecha 17 de octubre de 2017, en el que al Jefe de Oficina de Administración da a conocer el comportamiento agresivo del trabajador contra el coordinador de la empresa.

Por otro lado, no se toma en cuenta los alegatos presentados, tanto en su escrito de descargo, así como el descargo de informe oral.

Si bien es cierto, la autoridad sancionadora, menciona el informe y memorándum, este lo que hace es únicamente reproducir lo que el órgano instructor recomendó. No se ve que haya realizado una actividad subsuntiva para determinar la comisión de la falta.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Si bien es cierto con el accionar cometido por el servidor, no ha existido una grave afectación a los intereses generales del estado, pero se ha evidenciado una conducta contraria a la normatividad, como es el faltamiento de palabra en agravio de sus superior jerárquico y compañeros de trabajo.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la

autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y aplicarlas debidamente.

Las obligaciones estipuladas en el MOF de la institución son de conocimiento de todo personal que ingresa a laborar a la institución, en el presente caso, el investigado ostenta el cargo de Técnico en enfermería en el HRDC, por lo que su función es cumplir con un adecuado comportamiento dentro y fuera de la entidad.

En efecto, el servidor como trabajador de la mencionada entidad tiene el conocimiento, tanto del MOF, así como de otros documentos de gestión.

- ✓ **D-87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

El faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y compañeros de trabajo.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar cinco días sin goce de remuneración.

Decisión, correcta, dado que, el servidor no contaba con antecedentes.

4.5. Expediente N° 09-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, fueron dos las faltas imputadas a la investigada; a saber: Artículo 85, literales b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.* Y d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal b), el día 24 de enero de 2017, a horas 19:07, cuando estaba saliendo por la puerta principal A, el personal de seguridad la interviene, encontrando que la servidora estaba retirando dos presas de pollo cocidas, porción de locro de zapallo cocido (1 kg. Aprox.) y un descartable que contenía guiso de pollo con arroz, sin justificar la salida de dichos alimentos, por lo que, se procedió a incautarlos.

En cuanto a la falta contenida en el literal d), se le atribuye el hecho de haber reincidido en no utilizar los carros transportadores de alimentos grandes, los que cuentan con un espacio suficiente para el traslado de dietas en forma adecuada, a pesar de que se le ha realizado en múltiples ocasiones la misma observación.

C. Alegatos de descargo

La investigada en el escrito de su descargo, acepta que los alimentos en su mayoría eran desperdicios que quedan de las dietas, y que las lleva para sus animales; por lo que, esto no causa daño o perjuicio a la entidad; en consecuencia, no habría cometido falta alguna.

En relación a la segunda imputación (repartición de las dietas inadecuadas), refiere que, los carros grandes se encuentran en muy mal estado y condiciones, siendo que si lo empuja terminan yendo a otra dirección y como consecuencia de ello, las charolas se riegan.

D. Alegatos de informe oral

No solicitó informe oral.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

En cuanto a la falta de *salida de alimentos*, la autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

En primer lugar, tal y como se obtiene, del descargo de la servidora, esta alega que los alimentos que se le encontraron, fueron en su mayoría desperdicios que quedan de las dietas, y que las lleva para sus animales; por lo que, esto no causa daño o perjuicio a la entidad; en consecuencia, no habría cometido falta alguna. Empero, la autoridad sancionadora concluye que la servidora, al haber aceptado el hecho de haber tratado de retirar alimentos de la entidad, ha cometido la falta imputada.

En relación a la segunda imputación *referente a la falta por negligencia*, (repartición de las dietas inadecuadas), la servidora refiere que, los carros grandes se encuentran en muy mal estado y condiciones, siendo que si lo empuja terminan yendo a otra dirección y como consecuencia de ello, las charolas se riegan. Sin embargo, esta afirmación se contradice con el informe N° 013-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-JND, a través del cual se pone en evidencia que el estado de los carros transportadores, en fechas anteriores a los hechos que dieron origen a la imputación, ya se habían reparado; por lo que, a pesar de ello, la servidora no los utilizó.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente caso la grave afectación se configura al momento que la infractora de la repartición de dietas de la sala de hospitalización del HRDC; por realizarlo de una manera inadecuada, está actuando negligentemente.

- ✓ **B-87.-** Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

La infractora trata de impedir el descubrimiento de la comisión de la falta al tratar de decir que los carros transportadores de dietas se encontraban en malas condiciones; lo cual es totalmente falso.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

El cargo ostentado por la infractora es de trabajadora de cocina central, del servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional Docente de Cajamarca, el cual dicho personal tiene pleno conocimiento de cuál es la forma adecuada de repartir las dietas en la institución.

En efecto, la servidora como trabajadora de la mencionada área debió tener conocimiento de cómo ejecutar la repartición. No obstante, como se puede evidenciar, el órgano resolutorio, solo se refiere a una de las faltas imputadas, haciendo silencio sobre la falta sobre la salida de bienes.

✓ **D-87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

Las circunstancias en las que se comete la infracción, se configura al momento de repartir las dietas inadecuadamente y haciendo caso omiso a las recomendaciones por parte de sus principales.

En ese punto se describe las circunstancias de una de las faltas, no obstante, no se refiere respecto a la falta de salida de los alimentos.

✓ **E-87.-** Concurrencia de varias faltas

Las faltas que se le imputan son:

b) *La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*

d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

Así, el órgano sancionador hace referencia a la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que en su numeral 13.3, de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 230, 6 del TUO de la Ley N° 27444, en el que prescribe que, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la

infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

En ese sentido, el órgano indica: *De acuerdo a lo prescrito a la infractora se le sanciona por la falta revista en los literales d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.*

Es de advertirse que, el órgano resolutivo solo se limitó a reproducir la norma, mas no indicó el por qué optó por considerar dicha falta como la más graves. Tampoco indicó si existe alguna norma que respalde su decisión. En ese sentido, se debe indicar que esta parte de la resolución carece de motivación. Afectando el derecho de la servidora.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar cuatro días sin goce de remuneración.

4.6. Expediente N° 12-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC-OP

A. Falta imputada

En este caso, se imputa la falta contenida en el literal n) del artículo 85 de la ley:

El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

Los días 27 de agosto y 01 de setiembre, el investigado estuvo programado en el turno guardia nocturno (06:30 pm – 06:30 am). Efectivamente, en estos días, el

servidor efectúa su registro digital de control de asistencia, no obstante, se verificó el abandono de su puesto de trabajo.

C. Alegatos de descargo

No hubo escrito de descargo.

D. Alegatos de informe oral

El informe oral realizado con fecha 25 de julio del 2018. Su principal alegato fue el siguiente: Manifiesta que verdaderamente los días señalados; asistió a su centro de trabajo solamente para marcar y registrar su entrada y salida porque, había encontrado a un personal para que lo reemplace, por encontrarse delicado de salud; pero no adjuntó los medios probatorios que acrediten su estado de salud.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

La falta de *incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*.

La autoridad sancionadora realizó la actividad subsuntiva del caso de la siguiente manera:

Los días 27 de agosto y 01 de setiembre, el investigado estuvo programado en el turno guardia nocturno (06:30 pm – 06:30 am). Efectivamente, en estos días, el servidor efectúa su registro digital de control de asistencia, no obstante, se verificó el abandono de su puesto de trabajo. Acredita que el servidor registró su entrada y salida, a través del informe N.º 29-2017-GR-CAJ.DRS/HRDC/UEI, en el que se detalla la hora de ingreso y de salida.

A lo que el investigado señala que, efectivamente en los días señalados; asistió a su centro de trabajo solamente para marcar y registrar su entrada y salida porque, había encontrado a un personal para que lo reemplace, por encontrarse delicado de salud; pero no adjuntó los medios probatorios que acrediten su estado de salud.

Cabe precisar que, el órgano resolutorio no señala cómo es que acredita el abandono del puesto de trabajo del servidor. Basándose únicamente en la declaración del investigado. Si bien es cierto, el servidor aceptó que abandonó su cargo, esto no impide ni libera de la obligación de presentar medios de prueba para desvirtuar el principio de licitud, por parte del órgano sancionador.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En el presente caso la grave afectación se configura al momento que el infractor realiza su marcación para luego retirarse de su centro de labores sin cumplir con sus obligaciones.

Como se puede apreciar, otra vez, solo se señala el momento en el que se da la afectación, pero no refiere nada con respecto a cuál sería la afectación.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

El cargo ostentado por el infractor es de trabajador de la unidad de servicios generales del HRDC; por lo que, el personal tiene pleno conocimiento de cuáles son sus funciones a cumplir además de cuál es su horario de trabajo.

En efecto, el servidor como trabajador de la mencionada área debió tener conocimiento de sus horarios.

- ✓ **D-87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

Las circunstancias en las que se comete la infracción, se configura al momento que el servidor llega a la institución y realiza su marcación de asistencia para luego abandonar el hospital sin cumplir sus obligaciones, para luego regresar la marcación de salida como si hubiese permanecido en el servicio.

Está claro que, efectivamente ese el momento en el que se configura la falta.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar tres días sin goce de remuneración, cabe precisar que el señor no cuenta con antecedentes.

4.7. Expediente N° 015-2018-GR-CAJ-DRS/HRDC

A. Falta imputada

La falta que se le imputa al servidor es el contenido en el artículo 85, literal n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

En cuanto a la falta contenida en el literal n), que los días 16, 17, 20, 21, 22, 24, 27 28 y 29 de noviembre de 2017, el servidor, en horas distintas ha abandonado su cargo, tal y como se describe en el informe emitido por el jefe de administración del HRDC, el mismo que se encuentra respaldado con imágenes y videos de la central de monitoreo y video vigilancia de la entidad.

C. Alegatos de descargo

Mediante escrito de descargo de fecha 23 de julio de 2018, el servidor indica que se están tomando como antecedentes a hechos que ocurrieron hace cinco años, tal y como se desprende del informe escalafonario. Por lo que, a su criterio, esto vulnera de principio de tipicidad.

D. Alegatos de informe oral

No solicitó informe.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

La falta que se le imputa al servidor es *el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*.

En ese sentido, es menester que los hechos son: abandonar injustificadamente su centro de trabajo, los días 16, 17, 20, 21, 24, 27, 28, 29 de noviembre de 2017; no permanecer en su puesto de trabajo durante toda la jornada laboral; y, retirarse de la entidad de trabajo sin documentos de justificación (sin papeleta de comisión)

Ante ello, el servidor indica que se están tomando como antecedentes a hechos que ocurrieron hace cinco años, tal y como se desprende del informe escalafonario. Por lo que, a su criterio, esto vulnera el principio de tipicidad. Sin embargo, como se puede apreciar, los hechos ocurridos hace cinco años, solo se tomaron como antecedente, mas no son objeto de calificación de falta, puesto que, los hechos que se le imputan son del año 2017. Otro aspecto, en cuanto a la vulneración del principio de tipicidad, la autoridad resolutive indica, correctamente que, *esto implica la descripción de la conducta considerada como infracción, y la sanción*. En efecto, este principio, no tiene nada que ver con el tiempo en el que ocurrieron los hechos. Y, como es de apreciarse, el caso concreto se basa en dilucidar la comisión de la infracción contenida en el artículo 85, numeral n), el mismo que se encuentra señalado en la norma.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Que, al demostrarse el incumplimiento injustificado del horario de trabajo cometidas por el servidor, se comprueba la grave afectación del interés general del Estado, ya que con el accionar cometido, el servidor dejó desabastecido su servicio.

En este caso, no solo se indica el momento en el que se configura el daño, sino que, además, se indica cuál es el daño grave que se causa.

- ✓ **C- 87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Las obligaciones están estipuladas en el MOF de la institución es de conocimiento de todo personal que ingresa a laborar en la institución, en el presente caso el investigado ostenta el cargo de médico psiquiatra del HRDC, por lo que, su función es cumplir con puntualidad y responsabilidad el horario establecido por la autoridad.

En efecto, el servidor, tiene total conocimiento de su horario y jornada laboral.

- ✓ **D- 87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo.

✓ **G -87.-** La reincidencia en la comisión de la falta

El investigado cuenta con antecedentes de hechos similares, tal y como se comprueba en su informe escalafonario.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar dos meses sin goce de goce de remuneración.

4.8. Expediente N° 01-2019-GR-CAJ-DRS/HRDC

A. Falta imputada

La falta que se le imputa al servidor es la comprendida en el Artículo 85, literal c) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

B. Hechos objeto de imputación

Los hechos que son objeto de imputación son los siguientes:

Se le imputa el haber retirado una historia clínica de un paciente. El hecho ocurrió el 07 de diciembre de 2016, tal y como consta en la salida de la historia clínica N° 6756, a cargo del Dr. (investigado). Y, hasta la fecha de la instauración del inicio del procedimiento disciplinario no se muestra registro de devolución.

C. Alegatos de descargo

En su descargo, el servidor indica que antes del inicio del procedimiento disciplinario, a través de un memorándum emitido por el Director del HRDC, se declaró la pérdida de dicha historia clínica; sin embargo, a la fecha, la historia

clínica se encuentra en el archivo del Hospital; siendo que, al momento de elaborar dicho memorándum, no pudieron localizarla.

D. Alegatos de informe oral

Acepto su responsabilidad y solicito que se expida la resolución y se archive el proceso.

E. Fundamentos de la resolución sancionadora

a) Análisis de la comisión de los hechos

El hecho que se le imputa ocurrió el 07 de diciembre de 2016, tal y como consta en la salida de la historia clínica N° 6756, a cargo del Dr. (investigado). Y, hasta la fecha de la instauración del inicio del procedimiento disciplinario no se muestra registro de devolución. En respuesta ello, en su descargo, el servidor indica que antes del inicio del procedimiento disciplinario, a través de un memorándum emitido por el Director del HRDC, se declaró la pérdida de dicha historia clínica; sin embargo, a la fecha, la historia clínica se encuentra en el archivo del Hospital; siendo que, al momento de elaborar dicho memorándum, no pudieron localizarla.

La autoridad resolutoria indica que, si bien es cierto, en realidad la historia clínica no se encontraba perdida, y estaba en el archivo del Hospital, el servidor debió devolver la historia clínica al lugar de donde lo solicitó, más aún, si por norma interna, se indica que la extracción de una historia clínica se puede realizar por un máximo de 72 horas. Es por ello que, se evidencia el actuar negligente del servidor.

En efecto, si bien es cierto, al final se encontró la historia clínica, esto no le exime de responsabilidad al servidor, más aún si, él tenía la obligación de devolverlo dentro del plazo de 72 horas como máximo.

b) Determinación y graduación de la falta

Para la determinación de la falta, el órgano sancionador, indicó lo siguiente:

- ✓ **A-87.-** Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Que, al demostrar la negligencia en el desempeño de sus funciones cometidas por el servidor, se comprueba la grave afectación del interés general del Estado, ya que con el accionar cometido se perjudicó económicamente a la entidad. No obstante, existe un atenuante ya que el servidor se compromete a cancelar el monto dejado de percibir por el HRDC a causa de la pérdida de la historia clínica N° 6765, autorizando el descuento de sus haberes por planilla en un monto ascendiente a S/ 285.032 soles en un plazo de 12 meses, siendo el total de S/ 3420.384.

Como ha de advertirse, se indica cuáles es el daño, y en este caso, el monto a pagar, pero, no se señala cómo es que se llegó a determinar el porcentaje sujeto a descuento al servidor, el mismo que tampoco consta en el análisis del caso que realiza la autoridad sancionadora.

- ✓ **C-87.-** El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y

más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Las obligaciones están estipuladas en el MOF de la institución es de conocimiento de todo personal que ingresa a laborar en la institución, en el presente caso el investigado ostenta el cargo de médico del HRDC, por lo que, su función es cautelar la seguridad y el patrimonio del Estado que tenga bajo su directa responsabilidad.

En efecto, el servidor, tenía a su cargo la historia clínica que había solicitado; por lo que, como médico, él sabía de la importancia de estos documentos.

- ✓ **D-87.-** Las circunstancias en que se comete la infracción

El extravío de la historia clínica N° 6765 ocasionada por el servidor.

F. Decisión

Se tomó la decisión de sancionar con una amonestación escrita, así como el descuento de sus haberes por planilla en un monto ascendiente a S/ 285.032 soles en un plazo de 12 meses, siendo el total de S/ 3420.384.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1.** En la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, los juicios enunciativos y la motivación son los criterios que permitieron evaluar la eficacia en los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Regional Docente de Cajamarca de los años 2017 y 2018.
- 2.** Se ha podido verificar que, en un 87.5% de expedientes se está cumpliendo con los juicios enunciativos de la Ley N° 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Regional Docente de Cajamarca; mientras que un 12.5% de expedientes no cumple con los juicios enunciativos de la Ley N° 30057.
- 3.** En el 37.5% de expedientes se evaluó que la calidad de la motivación de las resoluciones en los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Regional Docente es buena, mientras que el 62.5% de expedientes la calidad de la motivación es mala debido a que no se indica de qué manera se llegó a la decisión del por qué se cometió la infracción y cuál es la sanción a aplicar.

RECOMENDACIONES

- 1.** En base a la presente investigación se recomienda realizar un análisis a los expedientes administrativos disciplinarios de otras entidades públicas del Estado, si al momento de establecer la sanción las autoridades aplican el principio de proporcionalidad y si hay una correcta motivación en la resolución; así mismo, para el análisis de otros expedientes incluir como variable la eficiencia del empleado público y así obtener una visión completa de la eficacia en los procedimientos administrativos disciplinarios.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abruña Puyol, A. (2011). *El Concepto de Administración Pública, en La Ley de Procedimiento Administrativo General*. Lima: Palestra Editores.
- Alexy, R. (2009). *Teoría de los derechos Fundamentales*. madrid: C.E.C.
- Bobbio, N. (2016). *Teoría General de Derecho*. Bogotá: TEMIS S.A. .
- Bocanegra De La Cruz, W. E. (2017). *La ley del servicio civil y su incidencia en la gestión eficiente del recurso humano en la unidad de gestión local Sánchez Carrión en el año 2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Cruceta, J. A. (2016). Módulo I. En E. N. Judicatura, *Argumentación Jurídica* (págs. 11-48). Santo Domingo: Escuela Nacional de la Judicatura.
- Del Vecchio, G. (1991). *Filosofía del derecho*. Barcelona: Boch.
- Dromi, R. (1998). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Argentina.
- Du Pasquier, C. (1944). *Introducción a la teoría general derecho y de la filosofía jurídica*. Lima: Librería e imprenta Gil S.A.
- Gordillo, A. (1998). *Tratado de Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- Guastini, R. (2015). *Estudios de Teoría Constitucional* . México: Doctrina Jurídica Contemporánea .
- Gusmán Napurí, C. (2011). *Tratado de la Administración Pública*. Lima: Caballero Bustamante.

- Guzmán Napurí, C. (2019). *Procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Actualidad Gubernamental.
- Jara Bautista, J. L. (2018). *Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima: Instituto Pacífico.
- Juicios enunciativos - Política gobierno*. (diciembre de 2013). Obtenido de Juicios enunciativos - Política gobierno: <https://es.scribd.com/doc/192197158/JUICIOS-ENUNCIATIVOS>
- Lugo Figueroa, A. (2000). *La reforma del Estado mexicano*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Mendoza Rubina, D. (2015). Los sistemas funcionales y administrativos, sus entes rectores. *Administración pública & Control*, 66-70.
- Ortega Risso, Á. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Velásquez.
- Palacios Vivela, J. J., Romero Delgado, H. E., & Ñaupas Paitán, H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima: Griley.
- Peces-Barba, G., Fernández, E., & De Asís, R. (2000). *Curso de Teoría del Derecho*. Barcelona: Marcial Pons.
- Puertas Aguilar, J., & Taquia Justo, W. J. (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la ley SERVIR en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca - 2017*. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.

Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 195.

Santiago Nino, C. (1984). *Derecho, moral y política*. Barcelona : Ariel.

Soto Cañedo, C. A. (2009). Los sistemas Administrativos en el Perú. *Actualidad Gubernamental*, II-4 II-6.

Terrones Terrones, R. C. (2017). *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Antonio Guillermo Urrelo.

Vásquez Carhuantanta, H. (2018). *Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque*. Perú, 2017. Pimentel: Universidad Seór de Sipám.

Vilela, J. (2019). *El procedimiento administrativo disciplinario según los pronunciamientos de SERVIR*. Lima: Jurista Editores.