



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE HUMANIDADES
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

“LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA Y SU
INFLUENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO EN MATERIA DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY
SERVIR EN EL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÀN”.

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR(ES)

JHOSELYN DORINA ANAYA ANDRADE

JESÚS DANIEL MUÑOZ ZAVALA

ASESOR

MG. HUGO EUGENIO GONZALES AGUILAR

LIMA, PERU, SETIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

A Dios, por su infinito amor que lo llevó a brindar el bien máspreciado del hombre:
La Vida.

A nuestras familias, por su cariño que muestran cada día a través de su apoyo y perseverancia para el logro de nuestro desarrollo personal y profesional.

A la Universidad Autónoma del Perú, por su preocupación en brindarnos una enseñanza de calidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre con nosotros infundiendo los principios que rigen nuestra vida.

A nuestras familias, quienes nos inculcaron los valores que permiten no sólo nuestro desarrollo profesional sino la preocupación por el desarrollo social.

RESUMEN

La presente investigación busca responder la interrogante de cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución, ya que la Ley Servir no ha tomado en consideración la intervención de dichas oficinas, teniendo como objetivo analizar su injerencia.

El tipo de investigación es no experimental, de diseño descriptivo cuantitativo. La población fue de 300 profesionales y la muestra constituida por 50 profesionales, la técnica empleada fue la encuesta y de instrumento un cuestionario de 8 ítems con 5 alternativas Likert; su justificación radica en que la Ley servir tiene vacíos legales que genera ambigüedad respecto a la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, pretendiendo con la presente investigación sean subsanados. Los resultados son presentados mediante cuadros y gráficos para su interpretación y discusión, entre estos destacamos que la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica influye positivamente por cuanto las opiniones son soporte legal en el ámbito de procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, concluyendo que la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en materia de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, es base fundamental; por ende resulta pertinente la modificación en el Artículo 92° de la Ley Servir, incluyendo a dicha oficina asesora para resolver conflictos en materia disciplinaria, cuando lo solicite el titular de la entidad, recomendando la modificación del artículo antes mencionado, regulando así su intervención.

Palabras Clave: Intervención, Oficina de Asesoría Jurídica, Procedimiento Administrativo Disciplinario, Ley del Servicio Civil.

ABSTRACT

The present investigation seeks to answer the question of how the intervention of the Office of Legal Counsel in the administrative disciplinary procedure in the field of dismissal, since the law serve, has not taken into consideration the intervention of these offices, having as objective to analyze its interference.

The type of investigation is not experimental, of quantitative descriptive design. The population belonged to 300 professionals and the sample constituted by 50 professionals, the used skill was the survey and of instrument a questionnaire of 8 items with 5 alternatives Likert; its justification takes root in that the Law to serve has legal gaps that ambiguity generates with regard to the intervention of the Office of Juridical Consultancy in the Disciplinary Administrative Procedures, trying with the present investigation they are corrected. The results are presented through tables and graphs for their interpretation and discussion between these we emphasize that the intervention of the Office of Legal Counsel positively influences as the views are legal support in the area of administrative procedures disciplinary field of dismissal, concluding that the intervention of the Office of Legal Counsel in the field of dismissal of the administrative disciplinary procedure, is the fundamental basis; therefore it is pertinent to the amendment of Article 92° of the Law Serve, including to the above mentioned office it advises to solve conflicts in disciplinary matter, when the holder of the entity requests it, recommending the modification of the article earlier mentioned, regulating this way its intervention.

Keywords: Intervention, Office of Legal Advice, Disciplinary Administrative Procedure, Civil Service Law.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.....	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación metodológica	4
1.4.3. Justificación práctica.....	4
1.5. Limitaciones de la investigación	5
1.5.1. Limitación temporal.....	5
1.5.2. Limitación económica	5
1.5.3. Limitación bibliográfica	5

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios	7
2.1.1. Marco referencial	7

a) Antecedentes Internacionales	7
b) Antecedentes Nacionales.....	8
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	11
2.2.1. Marco teórico científico.....	11
2.2.1.1. La facultad sancionadora del Estado y la potestad disciplinaria....	11
2.2.1.2. El procedimiento administrativo sancionador (PAS).....	13
2.2.1.3. Responsabilidad administrativa disciplinaria	14
2.2.1.4. Principios de la potestad disciplinaria.....	15
2.2.1.5. El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)	17
2.2.1.6. El PAD con las ramas del Derecho Civil y Penal.....	18
2.2.1.7. Autoridades Intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	18
2.2.1.8. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario	20
2.2.1.8.1. Fase instructiva	20
2.2.1.8.2. Fase sancionadora.....	21
2.2.1.9. Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	22
2.2.1.9.1. Amonestación	22
2.2.1.9.2. Suspensión	22
2.2.1.9.3. Destitución	22
2.2.1.10. Asesoría jurídica.....	22
2.2.2. Marco Jurídico	24
2.2.3. Marco Histórico.....	25
2.2.3.1. La Ley de Servicio Civil	25
2.2.3.2. Régimen disciplinario en el ordenamiento jurídico peruano	26
2.3. Definición conceptual de la teoría empleada.....	27
2.3.1. Términos de la investigación	27

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.1.1. Tipo.....	30

3.1.2. Diseño	30
3.2. Población y muestra	31
3.2.1. Tamaño de muestra.....	31
3.2.2. Selección de muestra	31
3.3. Hipótesis	32
3.3.1. Hipótesis general.....	32
3.3.2. Hipótesis específicas	32
3.4. Variables – Operacionalización.....	33
3.5. Métodos y técnicas de investigación	35
3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.....	35
3.7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos	35

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del Instrumento	37
4.2. Prueba de Hipótesis	53
4.2. Discusión de resultados	54

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio	34
Tabla 2	Resultado de la pregunta 1	37
Tabla 3	Resultado de la pregunta 2	38
Tabla 4	Resultado de la pregunta 3	39
Tabla 5	Resultado de la pregunta 4	40
Tabla 6	Resultado de la pregunta 5	41
Tabla 7	Resultado de la pregunta 6	42
Tabla 8	Resultado de la pregunta 7	43
Tabla 9	Resultado de la pregunta 8	44
Tabla 10	Resultado de la pregunta 9	45
Tabla 11	Resultado de la pregunta 10	46
Tabla 12	Resultado de la pregunta 11	47
Tabla 13	Resultado de la pregunta 12	48
Tabla 14	Resultado de la pregunta 13	49
Tabla 15	Resultado de la pregunta 14	50
Tabla 16	Resultado de la pregunta 15	51
Tabla 17	Resultado de la pregunta 16	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Clasificación del Servicio Civil.....	15
Figura 2	Autoridades Intervinientes en el PAD.....	19
Figura 3	Clasificación de los Regímenes Laborales.....	26
Figura 4	Representación del resultado de la pregunta 1.....	37
Figura 5	Representación del resultado de la pregunta 2.....	38
Figura 6	Representación del resultado de la pregunta 3.....	39
Figura 7	Representación del resultado de la pregunta 4.....	40
Figura 8	Representación del resultado de la pregunta 5.....	41
Figura 9	Representación del resultado de la pregunta 6.....	42
Figura 10	Representación del resultado de la pregunta 7.....	43
Figura 11	Representación del resultado de la pregunta 8.....	44
Figura 12	Representación del resultado de la pregunta 9.....	45
Figura 13	Representación del resultado de la pregunta 10.....	46
Figura 14	Representación del resultado de la pregunta 11.....	47
Figura 15	Representación del resultado de la pregunta 12.....	48
Figura 16	Representación del resultado de la pregunta 13.....	49
Figura 17	Representación del resultado de la pregunta 14.....	50
Figura 18	Representación del resultado de la pregunta 15.....	51
Figura 19	Representación del resultado de la pregunta 16.....	52

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal el analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán, teniendo en cuenta que la Ley Servir, en su cuerpo normativo no contempla la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica, tampoco la prohíbe, lo que denota ambigüedad generando que quede a discrecionalidad de las autoridades solicitar la opinión legal.

Los informes legales emitidos por el área de Asesoría Jurídica tienen como finalidad dilucidar las dudas razonables solicitadas por la máxima autoridad de la Entidad en el extremo de dirimir una sanción de destitución que debe dictaminar o en su defecto desestimar, sin embargo los informes técnicos de Servir señalan que “no se ha regulado expresamente una prohibición respecto a su intervención en el procedimiento administrativo disciplinario” por tanto se colige que la Oficina de Asesoría Jurídica puede emitir opinión legal no vinculante de forma general, respecto de un determinado aspecto legal del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siempre que sea solicitado la máxima autoridad de la Entidad en lo que refiere en materia de destitución.

A efectos de un orden científico al estudio, la investigación se dividió en cinco capítulos.

El CAPÍTULO I Problema de investigación consideró la descripción de la problemática respecto a la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la formulación del problema general se planteó que fue el ¿Cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán?, los objetivos que fueron Identificar en qué medida favorece que la oficina de Asesoría Jurídica emita opinión legal; así como determinar el grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica, justificando la

investigación en los vacíos legales que se encontró en la norma así como sus limitaciones.

En el CAPÍTULO II Marco teórico se especifican los antecedentes de estudios detallando el marco referencial, el avance de la temática equivalente al tema investigado que ha incluido el marco teórico científico, marco jurídico, marco histórico; y, la definición conceptual de la teoría empleada.

El CAPÍTULO III Marco metodológico que incluye el tipo y diseño de investigación, que es no experimental, de diseño descriptivo cuantitativo. La población fue de 300 profesionales y la muestra constituida por 50 profesionales, la hipótesis general que se planteó fue que La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica influye positivamente por cuanto las opiniones son soporte legal en el ámbito de procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, así como las hipótesis específicas como la emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución y que el grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución es alto, es estableció además las variables dependiente e independiente y su operacionalización, métodos y técnicas de la investigación, descripción de los instrumentos utilizados y la recolección de datos.

En el CAPÍTULO IV: Tenemos la validación del instrumento que se llevó a cabo, demostrando que el 52% de los encuestados están de acuerdo en que las opiniones legales de la Oficina de Asesoría favorecen a la entidad, así como el 70% de encuestados, manifestaron estar de acuerdo en que la Oficina de Asesoría Jurídica interviene mediante la emisión de opiniones legales en materia de destitución; del mismo modo en la prueba de hipótesis aceptamos nuestra hipótesis general y específicas alternas, rechazando las hipótesis nulas que se plantearon, además se incluyó la discusión de resultados.

Finalizando con el CAPÍTULO V, con las conclusiones que surgieron como respuesta a los objetivos planteados destacando que la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en materia de destitución es una base fundamental dentro de lo que abarca el procedimiento administrativo disciplinario, así como es determinante que la opiniones legales que brinda la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los PAD, cuando el titular de la entidad solicite consulta legal en materia de destitución; así como recomendación la elaboración de un proyecto de ley modificando el art. 92 de la Ley Servir regulando la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución .

Todo ello acompañado de los anexos conformados por la Matriz de Consistencia instrumento aplicado, la validación de expertos y como aporte a nuestra investigación un proyecto de Ley.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

A partir del año 2014 entro en aplicación la Ley Servir, promulgada el 03 de Julio de 2013, la misma que sigue en vigor en la actualidad.

La Ley Servir está constituida de noventa y ocho (98) artículos, doce (12) disposiciones complementarias finales, catorce (14) disposiciones complementarias transitorias, dos (02) disposiciones complementarias modificatorias y una (01) disposición complementaria derogatoria.

Sin embargo, la Ley Servir, no ha tomado en consideración la intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica en las instituciones públicas en lo referente al Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de Destitución, regulado por la misma, en otras palabras; las apreciaciones legales emitidas por el área de Asesoría Jurídica tienen como finalidad dilucidar las dudas razonables solicitadas por la máxima autoridad de la Entidad en el extremo de dirimir una sanción de destitución que debe dictaminar o en su defecto desestimar.

Eso también emana de los informes técnicos de Servir, los cuales señalan que “no se ha regulado expresamente una prohibición respecto a su intervención en el procedimiento administrativo disciplinario”, y; tomando en consideración la expresión: “Todo lo que no está prohibido está permitido” – conocido como “principio de prohibición”; es decir, mientras el ordenamiento jurídico no prohíba una determinada conducta , esta será permitida; por tanto se colige que la Oficina de Asesoría Jurídica puede emitir opinión legal no vinculante de forma general, respecto de un determinado aspecto legal del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siempre que sea solicitado la máxima autoridad de la Entidad en lo que refiere en materia de destitución.

Como se aprecia, existe un vacío legal que genera ambigüedad respecto a la participación de las Oficinas de Asesoría Jurídica en la Ley servir, quedando a discrecionalidad de las autoridades participantes del procedimiento su intervención.

Ello nos lleva a la realización de la presente investigación formulando las interrogantes que se detallan:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida favorece que la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán emita opinión legal en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución?
- b) ¿Cuál es el grado de intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución en el Hospital Hermilio Valdizán?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar en qué medida favorece que la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán emita opinión legal en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución.

- b) Determinar el grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley Servir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de destitución.

1.4. Justificación e importancia de la Investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo tiene como propósito investigar acerca de la intervención de las Oficina de Asesoría Jurídica de las entidades públicas, en razón a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, y teniendo en cuenta que, en la Ley Servir, no ha incluido a las oficinas de Asesoría Jurídica como autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, empero tampoco señala prohibición para su intervención, tal como lo establece en su artículo 92° de la citada Ley, que a la letra expresa: Artículo 92° son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El Jefe Inmediato del presunto infractor. b) El Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces. c) El Titular de la Entidad y d) El Tribunal del Servicio Civil.

1.4.2. Justificación metodológica

La presente investigación genera una nueva forma de recoger datos, contribuye en la formación de conceptos, apuntando a un desarrollo adecuado de la población y muestra. El beneficio de la regulación de la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en La Ley Servir, en el ámbito de los procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de destitución, permitirá determinar su intervención.

1.4.3. Justificación práctica

Sabiendo el poco tiempo de aplicación de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, denota una serie de vacíos legales que generan ambigüedad en el extremo de la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el ámbito de

los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con lo que se pretende, con la presente investigación sean subsanados, beneficiando de este modo a la gestión del Hospital Hermilio Valdizán al hacer que los procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de destitución, carezcan de cualquier duda respecto a su idoneidad, hecho que finalmente beneficiará al servidor que sentirá que el procedimiento ha contado con las garantías mínimas y se ha aplicado conforme a ley.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Limitación temporal

La realización de la presente investigación científica se llevara a cabo en los meses de Mayo a Agosto de 2018, teniendo en cuenta que los investigadores realizan otras actividades.

1.5.2. Limitación económica

Si bien los costos para la obtención total de titulación son relativamente altos para quienes estamos iniciando la vida profesional, hemos previsto ello, contando a la fecha con los requerimientos económicos de modo que no constituyan una limitante en su ejecución.

1.5.3. Limitación bibliográfica

La principal limitación en este rubro se debe a que existe poco material en relación a la temática propuesta, sin embargo, la existente es suficiente para la realización del presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Marco referencial

a) Antecedentes Internacionales

Vargas, (2015). en su estudio: Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México.

Siendo sus objetivos generales: manifestar que a través de la incorporación de los principios jurídicos y de las formalidades procesales que se someten en materia penal es viable la eficientación del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial de México; y a su vez demostrar que es imprescindible la incorporación del principio de proporcionalidad, a efectos de engendrar un procedimiento sumario que se determine, con base en la gravedad de la falta o de violaciones a las obligaciones y obligaciones de carácter general, para hacer diligente y expedito el actual procedimiento disciplinario.

Concluyentemente se confirma que el PAD mexicano posee un principio legal diferente en sus materias sustantivas y adjetivas, por lo que el procedimiento no logra ser eficaz y expedito en dicha materia, teniendo como consecuencia juicios lentos que perjudican la correcta aplicación del procedimiento. (p. 309).

“El PAD no debe atribuirse solo de aplicación administrativa, pues para la obligación de las sanciones es necesario la sustanciación de un procedimiento que al efecto depende de que se entable una Litis entre el acusador y el acusado”. (Vargas, 2015, p. 314).

El régimen de responsabilidad administrativa disciplinaria en México es un régimen en integración, el cual mediante las reformas del apartado 73 fracción XXIX-H faculta a la creación de tribunales para resolver las

controversias derivadas de las responsabilidades administrativas a los servidores públicos.

Vargas, (2015) afirma además:

Los artículos 118° y 119° de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, debe concluirse que son de alcance limitado y restringen la tramitación de un procedimiento de responsabilidad disciplinaria, pues la acotación en ellos inmerso, no se encuentra acorde a la realidad jurídica, en cuanto que no contempla los principios mínimos que debe contener todo procedimiento disciplinario, por lo que resulta indispensable su adecuación. (p. 317)

b) Antecedentes Nacionales

Terrones (2017). En su investigación Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú. Señaló como objetivo general: Determinar cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, durante el periodo 2015- 2016.

El enfoque empleado ha sido el cualitativo, de diseño no experimental.

En sus conclusiones expresa:

1. Que la Ley Servir, tiene como objetivo originar la aplicación de la norma hacia los servidores públicos y exigir al Estado, establecer el procedimiento de contratación de los trabajadores públicos bajo concurso públicos de méritos, a efectos de poner de conocimiento que se ha instaurado un nuevo régimen de procedimiento administrativo sancionador, en donde enmarca el principio de proporcionalidad, para así establecer una mejora en la sanción de acuerdo a lo pertinente en lo que corresponde a la falta.

2. En Corporación Edil Cajamarquina, la sanción más aplicada es la amonestación escrita y suspensión. Asimismo no se han motivado bajo el principio de proporcionalidad, lo que permite ver las debilidades al momento de establecer la sanción. (p. 79)

Bustamante (2016). “La Reforma del Servicio Civil: La Infracción Administrativa Laboral - Un Avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador en la Administración Pública”. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa – Perú.

Señaló como objetivo general: Conocer los efectos de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Nueva Ley del Servicio Civil y los vacíos legales al momento de su aplicación.

En sus conclusiones sostiene:

TERCERO.- De acuerdo al encuestado, el 31% conocen las sanciones de carácter disciplinario, pues esto nos demuestra el desprecio y desconocimiento por parte de estos servidores y funcionarios públicos de las entidades públicas sobre el argumento de las sanciones administrativas.

SEXTO.- Se tiene que más de la mitad de encuestados (56%), tienen conocimiento de la aplicación del nuevo régimen disciplinario bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en vista a que la potestad sancionadora disciplinaria del personal de la entidades pública se rige por normativa específica sobre la materia.

NOVENO.- Sólo el 18% de los encuestados (menos de un quinto de la muestra) saben que es el plazo para formular sus descargos es de cinco (05) días hábiles y esgrimir los medios de defensa admitidos de acuerdo al ordenamiento jurídico, Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y su Reglamento. (p. 210 - 2011)

Paucar (2016). En su tesis: El Debido Procedimiento en la Aplicación de Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica – Periodo 2013. Universidad Nacional de Huancavelica.

Su objetivo general ha sido: Determinar si se ha dado cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica-periodo 2013.

En sus conclusiones señala:

1. El cumplimiento del debido procedimiento y la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica periodo 2013, no tienen relación, es decir existe independencia para aplicar una sanción.
4. No hubo conocimiento respecto al cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias, originando procedimientos disciplinarios sancionadores con vicios legales. (p. 92)

Martínez (2017). En su estudio Aplicación del principio ne bis in ídem como derecho Fundamental y el control del procedimiento Administrativo sancionador. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.

Señaló como objetivo general: Determinar la incidencia de la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015.

En sus conclusiones afirma:

- a) La aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental incide positivamente en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015.
- b) La observancia al debido proceso incide positivamente en la previsión de las consecuencias administrativas que no afecten la libertad y los derechos del administrado.

c) El cumplimiento de los procedimientos establecidos en el ámbito jurisdiccional incide positivamente en el tipo de conductas sancionadora administrativamente previstas en la ley. (p.104)

Ventura (2014). En su investigación El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa 2014. Universidad Nacional de Huancavelica.

Señaló como objetivo General conocer los procesos disciplinarios administrativos entablados a los docentes de la UGEL de Churcampa, si se cumple con los plazos establecidos.

Habiendo aplicado un estudio descriptivo-explicativo-Jurídico; utilizando como método el análisis síntesis, descriptivo- estadístico.

Siendo sus conclusiones:

1. El 94,7% de los casos, consideran que los plazos establecidos en el procedimiento administrativo disciplinario no es el adecuado, y el 5,3% de los casos consideran que se les ha respetado los plazos establecidos para su debido procedimiento el marco del procedimiento administrativo disciplinario.

4. Sobre el derecho de información y el hecho de proporcionar los cargos de lo que le responsabilizan del proceso administrativo; a los docentes como administrados, el 36,8% de los casos no fueron proporcionados los cargos que le responsabilizan y en el 63,2% de los casos manifiestan que si le proporcionaron los cargos de lo que le responsabilizan; evidentemente para la mayoría de los casos si le proporcionaron los cargos que le responsabilizan del proceso administrativo. (p. 86)

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Marco teórico científico

2.2.1.1. La facultad sancionadora del Estado y la potestad disciplinaria

El ius puniendi, se define como la atribución que posee el Estado para sancionar a quienes incumplan sus obligaciones o menoscaben los derechos de otros, determinando para ello la aplicación de sanciones.

La manifestación del ius puniendi del Estado se da en el ámbito penal; empero no es exclusiva su potestad sancionadora, siendo aplicado por la Administración con el fin de repeler las acciones sancionables en el ámbito administrativo.

El ius puniendi se divide en dos sectores: el Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador; siendo que el Derecho Administrativo Sancionador aplica como principios las bases fundamentales del Derecho Penal; empero, no se aplican del mismo modo, siendo el Derecho Penal como ultima ratio, y la Administración Pública es un derecho de aplicación inmediata.

Podemos señalar que, la potestad sancionadora de la Administración Pública es una manifestación del ius puniendi que es una facultad de los operadores en el ámbito de la administración de establecer sanciones a través de un procedimiento, el cual deberá estar condicionado con las garantías mínimas.

El TUO de LPAG N° 27444 – determina un tratamiento exclusivo en lo concerniente a la potestad sancionadora del Estado; estableciendo un conjunto de principios para su aplicación, así como para la correcta aplicación del procedimiento.

Es necesario precisar que la potestad sancionadora del Estado está asociada con la potestad disciplinaria, pues mantienen una relación de género – especie, por lo que respetan sus particularidades.

La potestad disciplinaria es la capacidad de la administración para evaluar la conducta de los funcionarios y servidores civiles, y; en el caso que corresponda, aplicar las sanciones administrativas según su gravedad, ello bajo el marco de un procedimiento con las garantías mínimas, asimismo, la potestad sancionadora se fundamenta en la preservación de la organización administrativa, buscando velar por la disciplina y el orden de las funciones que realiza la misma.

2.2.1.2. El procedimiento administrativo sancionador (PAS)

El PAS es entendido como el conjunto de actos conducentes a determinar responsabilidad administrativa; es decir, la comisión de una infracción y como consecuencia la aplicación de una sanción.

El PAS garantiza que los actos de la Administración se ejecuten de manera ordenada y orientada al cumplimiento de su finalidad, respetando las garantías mínimas para el administrado y la administración.

Asimismo, es importante precisar que el PAS presenta una doble dimensión, siendo, en primer término, el mecanismo ideal que posee la Administración Pública para lograr su finalidad pública, y en segundo término, constituye la vía que ofrece a los administrados las garantías necesarias para el respeto de sus derechos fundamentales.

Siendo así que, el Tribunal Constitucional ha destacado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento administrativo sancionador, siendo que estos garantizan el respeto de los derechos del administrado, siguiendo esta línea, la Administración Pública no puede dictar actos

administrativos sancionatorios sin otorgar la garantía de debido proceso en sede administrativa sancionatoria.

2.2.1.3. Responsabilidad administrativa disciplinaria

Es una facultad correctiva interna, y se da cuando el servidor civil infringe sus deberes y/o obligaciones como trabajador, transgrediendo el ordenamiento interno de la entidad, del mismo modo, al ordenamiento jurídico administrativo disciplinario en su condición de empleado estatal.

Para determinar responsabilidad administrativa disciplinaria, es necesaria la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de establecer si corresponde o no aplicar sanción administrativa.

En el artículo 91° del reglamento, define a la responsabilidad administrativa disciplinaria como la que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley Servir, formalizando para tal efecto el procedimiento administrativo respectivo, para establecer una sanción.

En consecuencia, la norma establece responsabilidad administrativa disciplinaria a los **servidores civiles**, al respecto podemos definirlo como:



Figura 1 Clasificación del Servicio Civil

Fuente: Arts 2° y 3° de la Ley N° 30057

Para determinar responsabilidad administrativa disciplinaria debe existir un previo trámite de un procedimiento administrativo disciplinario; asimismo en el caso de determinar responsabilidad disciplinaria la sanción a imponer debe ser razonable y proporcional a la falta cometida, así como la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa al infractor que cumplir las normas.

2.2.1.4. Principios de la potestad disciplinaria

Conforme a lo establecido en el artículo 92° del Reglamento de la Ley N° 30057, la potestad disciplinaria se encuentra enmarcada bajo los principios establecidos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo general, siendo principios los siguientes:

- **Principio de Legalidad;** en virtud de la cual las sanciones que pueden ser aplicadas deberán estar contenidas en la ley.
- **Principio de Debido Procedimiento;** principio aplicado para el procedimiento Administrativo general, implica una obligación por parte de las entidades a respetar las reglas del procedimiento destinadas a que el acto administrativo tenga todas las formalidades establecidas por ley.
- **Principio de Razonabilidad;** implica que las entidades al determinar la comisión de una infracción como al establecer una sanción deben actuar con criterio y proporción.
- **Principio de Tipicidad;** principio que establece los funcionarios al calificar una infracción imponer sanción por la misma deben ceñirse a lo establecido por la norma.
- **Principio de Irretroactividad;** principio que implica que el marco legal aplicable a un administrado para establecer su responsabilidad es el vigente al momento que se realizó la conducta infractora.
- **Principio de Concurso de infracciones;** principio que obliga a los funcionarios competentes a realizar un análisis de la conducta infractora cuando exista más de una infracción y ser sancionado con la infracción de mayor gravedad.
- **Principio de Causalidad;** establece que solo se puede sancionar a una persona cuando esta haya sido la que realizó la conducta sancionable.
- **Principio de continuación de infracciones;** principio que establece que cuando se realizan conductas infractoras en forma continua, las entidades están facultadas a imponer sanciones consecutivas.
- **Principio de Presunción de licitud;** establece que un administrado solo será sancionado cuando existan pruebas que lo demuestren.

- **Principio de non bis in ídem;** implica que un administrado no pueda ser sancionado consecutivamente o en simultaneo con una pena y una sanción por el mismo hecho.

2.2.1.5. El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

El PAD es el conjunto de etapas y actuaciones determinadas por la Administración para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria, por la comisión de faltas de carácter disciplinario que pudiesen haber cometido los servidores civiles.

Los servidores civiles, se encuentran sujetos a lo establecido en el nuevo régimen de la ley del servicio civil, específicamente al régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador previsto en el DL 1023, Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Es de menester precisar que, el procedimiento administrativo disciplinario tiene como finalidad de ordenar la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los diversos regímenes laborales existentes de la Administración Pública.

Conforme a lo expresado en el art 90° de la Ley Servir, en el cual establece que el PAD es aplicable a Funcionarios Públicos, Directores Públicos, Servidores civiles de carrera, servidores de actividades complementarias, servidores de confianza; asimismo, también a los servidores y ex servidores de los regímenes regulados en los DL 276, 728,1057 y aquellos comprendidos en el Régimen especial de los Gobiernos Locales.

2.2.1.6. El PAD con las ramas del Derecho Civil y Penal

Al respecto, de acuerdo al Informe Técnico N° 290-2016-SERVIR/GPGSC, prescribe que en la Ley Servir, reconoce el principio de autonomía de responsabilidad, la que puede definirse como las responsabilidades que concurren la conducta de los servidores y funcionarios públicos.

Ahora, bien en el artículo 91° del Reglamento de la Ley Servir, define que la responsabilidad civil o penal del servidor infractor, se dan sin perjuicio de las sanciones que pueda emitirse de carácter administrativo según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan incurrir tanto de carácter civil o penal.

Entonces, se puede deducir que las responsabilidades penales o civiles que puedan incurrir el servidor público, se impulsaran de acuerdo al fuero respectivo sobre aquellas acciones de orden legal que correspondan.

En materia penal, se deduce de acuerdo a los actos tipificados por el ordenamiento como delitos cometidos dentro de la Administración Pública y el procedimiento administrativo disciplinario en materia civil, establece que el proceso judicial y el procedimiento administrativo disciplinario persiguen determinar la infracción de dos bienes jurídicos de distinta envergadura.

2.2.1.7. Autoridades Intervinientes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

En relación a las autoridades encargadas de intervenir en el PAD, el artículo 92° de la Ley Servir, señala que son los siguientes:

- Jefe inmediato del presunto infractor
- Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces
- Titular de Entidad
- Tribunal del Servicio Civil

La intervención de ellos será en atención a algunas condiciones específicas de la falta administrativa disciplinaria cometida, siendo para su intervención la siguiente:

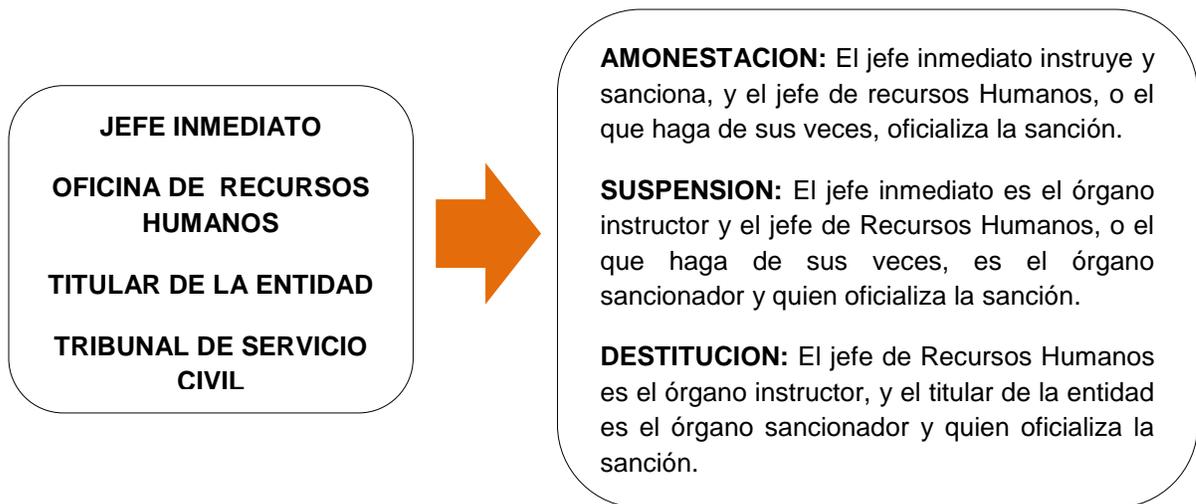


Figura 2 Autoridades Intervinientes en el PAD

Fuente: Artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Asimismo, en lo referido a las autoridades encargadas del trámite del PAD cuentan con el apoyo de una Secretaria Técnica, conformada por uno o más servidores, teniendo como funciones:

- Precalificación y documentación de todas las etapas del PAD
- Recepción y atención de denuncias
- Tramitación de informes de control del PAD
- Elaboración de informes de precalificación
- Apoyo en las etapas del PAD

2.2.1.8. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

En conformidad al artículo 101° del Reglamento General de la Ley N° 30057, cualquier persona que considere que un servidor es autor de falta de carácter disciplinario tiene la facultad de presentar denuncia ante la secretaria técnica, para ello debe exponer lo acontecido y adjuntar medios de prueba.

Previo al PAD formalmente hablando, la Secretaria Técnica realiza una previa investigación cuyo objetivo es hallar indicios respecto a la comisión de la falta disciplinaria; una vez finalizada la Secretaria Técnica realiza una precalificación de los hechos, pudiendo optar por archivar la denuncia o en su defecto remitirla al órgano instructor para el inicio formal del PAD.

2.2.1.8.1. Fase instructiva

El órgano instructor tiene a su cargo la realización de las actuaciones para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se da inicio a la Fase instructiva con la notificación al servidor de la resolución que contiene la imputación de cargos a la resolución de inicio de PAD.

En la resolución antes mencionada, se otorga el plazo de 05 días hábiles para presentar los descargos pertinentes, pudiendo ser prorrogado siempre y cuando se solicite oportunamente.

Culminado el plazo, el órgano instructor se orienta al análisis y realiza las indagaciones para determinar si existe responsabilidad administrativa disciplinaria, teniendo un plazo máximo el de 15 días.

Concluyendo la fase instructiva con la emisión y notificación del informe en el cual el órgano instructor se pronuncia respecto a la existencia o no falta del servidor denunciado, recomendando a su vez al órgano sancionador la imposición o no de la sanción.

2.2.1.8.2. Fase sancionadora

Su función es determinar si existe falta disciplinaria y a su vez el aplicar la sanción que resulte pertinente.

Esta fase inicia desde que se recibe informe del órgano instructor hasta que decide la imposición de la sanción o la declaración de “no ha lugar” y el archivo de la denuncia.

Asimismo, el órgano sancionador emite resolución en el cual se pronuncia sobre la comisión de la falta imputada al servidor civil, dentro de los 10 días de haber recibido el informe del órgano instructor.

La resolución que emite el órgano sancionador que determina la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, la misma que debe ser motivada y será notificada al servidor civil dentro de los 05 días hábiles de haber sido emitida.

Cabe precisar que, si la resolución determina que no hay responsabilidad administrativa disciplinaria, también indicara que se reincorpore al servidor civil a sus funciones.

2.2.1.9. Sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario

Es un instrumento que ejerce la Administración Pública, el cual busca reprimir las acciones que son contrarias al ordenamiento jurídico.

El régimen disciplinario que contempla la Ley del Servicio Civil establece tres tipos de sanciones, asimismo las sanciones impuestas constaran en el legajo de los servidores; siendo las siguientes sanciones:

2.2.1.9.1. Amonestación

En el caso que esta sea de manera verbal la realiza el jefe inmediato en forma personal y reservada; y si se realiza de manera escrita esta se realiza previo PAD e impuesta por el jefe inmediato.

2.2.1.9.2. Suspensión

Se aplica hasta por 12 meses, previa tramitación de PAD, la sanción se oficializa por resolución del Jefe de recursos humanos y la apelación la resuelve el Tribunal del Servicio Civil.

2.2.1.9.3. Destitución

Se aplica previo PAD por el jefe de recursos humanos, pudiendo proponer la medida a adoptar y debe ser aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta.

La sanción de destitución se oficializa por resolución del titular de la entidad y la apelación es resuelta por el tribunal del Servicio Civil.

2.2.1.10. Asesoría jurídica

La Oficina de Asesoría Jurídica es el órgano de administración interna encargado de asesorar y emitir opinión sobre los asuntos de carácter

jurídico de competencia de la alta dirección cuyas funciones son las siguientes:

- i) Asesorar a la Alta Dirección en aspectos jurídicos vinculados con las competencias del Sector
- ii) Emitir opinión legal sobre convenios, contratos y otros documentos afines que sean suscritos por el titular de la Entidad.
- iii) Elaborar opiniones legales en materia de derecho laboral, constitucional, administrativo y gestión pública, procedimiento administrativo disciplinario que coadyuven al cumplimiento de los fines del sector.
- iv) Analizar proyectos, actos normativos sectoriales relacionados con las materias antes descritas, emitiendo opinión legal.
- v) Dictaminar sobre recursos impugnatorios en materia laboral del sector público y derecho administrativo que le sean asignados.
- vi) participar en comisiones especiales o en reuniones solicitadas por el titular de la entidad.
- vii) Y otras acciones inherentes a sus actividades que lo disponga el Titular la Entidad.

Anders, (2017). La palabra Asesor debemos entenderla desde su raíz latina; asesor viene del latín assessor, quien era la persona que se sentaba junto al Juez y lo aconsejaba a juzgar y sentenciar los casos presentados en la corte. A su vez la palabra assessor deriva de assidere (asistir o ayudar) más el sufjoor (agente, es decir, el que asiste. Sin embargo, el Assessor no necesariamente era el asesor de una Juez, significaba también ayudante o asistente en diversos campos.

López, (2016) El alcance exacto de las funciones de un asesor varía según el giro o la actividad empresarial; el asesor corporativo, será responsable de manera enunciativa de: la estructura legal interna, de las relaciones jurídicas externas, la administración, operación,

funcionamiento y cumplimiento normativo laboral, civil, comercial y fiscal, entre otras muchas materias, y en su caso, para afrontar los problemas jurídicos derivados de conflictos y controversias las cuales son apoyo invaluable a los sistemas de supervisión, vigilancia y control.

“El Abogado da asesoramiento jurídico y ético, gestiona el personal legal, maneja los contactos del gobierno local y nacional, garantiza el cumplimiento de las regulaciones y leyes, provee mediación para disputas, y representa a la organización (p.216)”.

2.2.2. Marco Jurídico

Normas legales nacionales e internacionales

Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Servir.

Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil o La Ley Servir.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Jurisprudencia, Precedentes vinculantes

EXP. N.° 2282-2002-AA/TC

LAMBAYEQUE

LUIS FILIBERTO MUNAYCO CASTILLO

EXP. N.° 1739-2002-AA/TC

HUAURA

HÉCTOR LUIS

NICHO SALVADOR

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 470-2014-DRSL-RL-HH-SBS/DE

Sanción disciplinaria de destitución a servidora de la Micro Red Peralvillo - P.S. Pampa Libre

2.2.3. Marco Histórico

2.2.3.1. La Ley de Servicio Civil

La situación del servicio civil ha sido producto de la aplicación de propuestas en el marco del servicio público a lo largo de los últimos 25 años, así como la inacción respecto de la necesidad de poner orden. Desde 1990 ha habido tres intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado.

Buscar un nuevo tratamiento al servicio estatal ha sido una tarea que el Estado ha iniciado hace años atrás con la finalidad modernizarla y lograr que sea eficaz y eficiente.

El Estado emplea alrededor de 1 millón 300 mil servidores públicos y, en promedio, 42 mil personas ingresan a trabajar al Estado cada año a pesar de las normas de austeridad y sin una previsión de las necesidades de personal que responda a una política de Estado articulada con los planes nacionales o sectoriales.

En este contexto, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - como un organismo técnico especializado y rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil.

La Reforma del Servicio Civil nace en el año 2013 con la Ley del Servicio Civil, que establece un nuevo régimen que apunta a ser el único en el servicio al Estado. En el año 2014 se emitieron sus normas reglamentarias y, desde esa fecha, se viene trabajando en su implementación.

2.2.3.2. Régimen disciplinario en el ordenamiento jurídico peruano

En la Administración Pública existen alrededor de 15 regímenes laborales diferentes, a consecuencia de ello, también hay diversos tratamientos respecto a los deberes y derechos de los servidores públicos, así como de los regímenes disciplinarios que le son aplicables. Esta problemática ocasionó que la gestión de Recursos Humanos en el sector público sea desordenada y poco manejable.

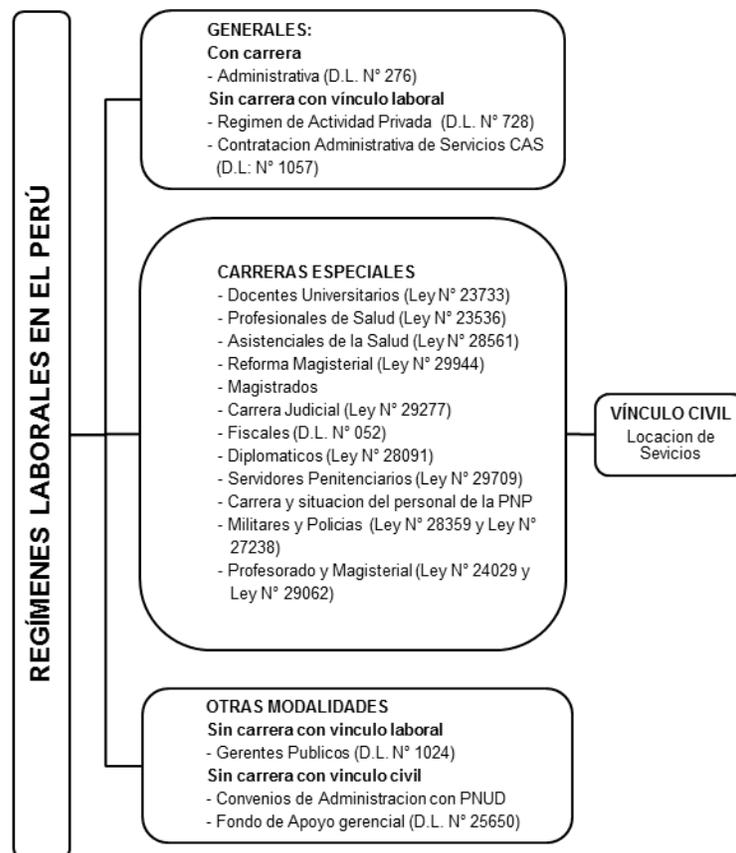


Figura 3 Clasificación de los Regímenes Laborales

Frente a esta situación, en el 2008 se inició el cambio del Servicio civil, creándose la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, ente rector del sistema administrativo de Recursos Humanos, teniendo como atribuciones el de establecer, desarrollar y ejecutar la política de estado

referente al Servicio Civil. En los años posteriores, Servir ha realizado acciones a fin de atender la problemática e iniciar la reforma del Servicio Civil.

Siendo el 03 de Julio del año 2013 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30057 – Ley Servir; posteriormente con fecha 13 de Junio del año 2014, se publicó el Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM, estas reformas contienen las nuevas reglas juego para un servicio civil meritocrático, estableciendo los derechos y deberes de los servidores civiles, regulación para sus evaluaciones, capacitaciones, régimen disciplinario a aplicar, buscando así mejorar la calidad del servicio público.

2.3. Definición conceptual de la teoría empleada

2.3.1. Términos de la investigación

Asesoría

Es una actividad en la que se brinda apoyo profesional a las personas que así lo requiriesen para que puedan desarrollar sus actividades, motivos de la consulta y finalmente, a través del trabajo que la asesoría en cuestión les brinde, poder lograr la comprensión de diferentes situaciones en las cuales se halla la persona o institución que solicita asesoría judiciales, económicas, políticas, financieras, inmobiliarias, entre otras.

Asesor

Individuo encargado de la asesoría, al ser profesional en determinada materia

Administración pública

Está conformada por el Estado y las instituciones que lo integran cuya labora es la de administrar y gestionar de manera eficiente sus recursos.

Confianza

Cualidad de los seres vivos que supone creer y tener seguridad de que una situación es de determinada manera, o que una persona actuará de determinada forma.

Procedimiento administrativo

Consiste en una serie de pasos que permitirán que los ciudadanos puedan sentirse al amparo de la ley de su país y ante cualquier duda puedan reclamar al organismo del Estado. Sirve para garantizar la actuación administrativa, la cual no puede ser arbitraria y discrecional debido a que debe someterse a las reglas del procedimiento.

Procedimiento administrativo disciplinario

Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado.

Ley Servir

Establece un régimen único y exclusivo para a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El presente trabajo de investigación, está enmarcado dentro del tipo de investigación descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo, ya que describe y explica la influencia o relaciones entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo.

Descriptiva:

Es descriptiva porque “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos o dimensiones o componentes el fenómeno a investigar”.

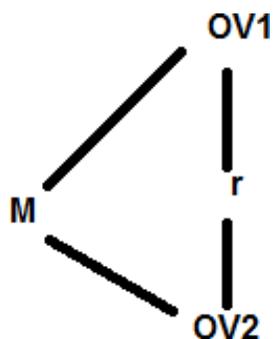
El procesamiento de datos corresponde al enfoque cuantitativo.

Correlacional:

Busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular, como es el caso de la V1 y la V2.

3.1.2. Diseño

El estudio manifiesta a un diseño no experimental de corte transversal, pues estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y solo observan los fenómenos en su ambiente natural, para ser luego analizados; implica para ello la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único.



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en la Ley Servir.

V2: Procedimientos Administrativos disciplinarios en materia de destitución.

r: Nivel de relación o impacto entre las variables

3.2. Población y muestra

La población de estudio está constituida por un total de 300 profesionales (Abogados) del área Legal de las entidades públicas del sector salud. Solo se consideró en la población a todas aquellas personas profesionales conocedores de la materia

3.2.1. Tamaño de muestra

La muestra la constituyen un total de 50 profesionales del Área Legal de las entidades públicas del sector salud, conocedores de la materia.

3.2.2. Selección de muestra

Se decidió tomar una muestra probabilística aleatoria simple de los profesionales (abogados).

Del mismo modo, para determinar la cantidad de elementos muestrales con los que se trabajara respecto a los profesionales se aplicó la siguiente formula:

$$n = \frac{(z^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{[e^2 \cdot (N - 1)] + (z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la población

N = Población conocida: 300 profesionales (abogados)
Z = Nivel de confianza: 1.76 (96% de confianza)
q = 0.50 (probabilidad de éxito)
p = 0.50 (probabilidad de fracaso)
e = 0.06 error permisible

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{[(1.76)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50) \cdot (300)]}{[(0.06)^2 \cdot (300 - 1)] + (1.76)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

n = 50

Tamaño de la muestra será de 50 profesionales

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Hi: La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica influye positivamente por cuanto las opiniones son soporte legal en el ámbito de procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución.

Ho: La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica no influye positivamente por cuanto las opiniones no son soporte legal en el ámbito de procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución.

3.3.2. Hipótesis específicas

Hi 1: La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán favorece positivamente para resolver las dudas

razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite.

Ho1: La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán no favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite.

Hi 2: El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en la Ley Servir en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución es alto.

Ho2: El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en la Ley Servir en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución no es alto.

3.4. Variables – Operacionalización

V1: Regulación de la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

V2: Procedimientos Administrativos disciplinarios en materia de destitución.

Tabla 1 Población de Estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<p>Variable Independiente:</p> <p>Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley del Servicio Civil.</p>	<p>Participación o actuación vía asesoramiento jurídico y dictamen sobre aspectos legales de su competencia, dirigidos a la Dirección General de la Organización o entes encargados.</p>	<p>Actuación mediante el asesoramiento jurídico ante el requerimiento de un órgano jerárquicamente superior.</p>	<p>-Opinión legal</p> <p>-Grado de intervención</p>	<p>Positivamente</p> <p>Negativamente</p> <p>Alta</p> <p>Media</p> <p>Baja</p>	<p>1 - 8</p>
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución.</p>	<p>Conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la administración para ejercer su facultad sancionadora por la existencia de faltas disciplinarias que cometieran los servidores civiles y aplicando la sanción correspondiente</p>	<p>Procedimiento tramitado por la entidad por falta grave que tiene como consecuencia el retiro del servidor de la entidad.</p>	<p>-Fases</p> <p>-Razones</p>	<p>Instructiva</p> <p>Sancionadora</p> <p>Cumplimiento de normas</p> <p>Principios</p> <p>Funciones</p>	<p>1 - 8</p>

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Para obtener la información pertinente respecto a las variables arriba indicadas se aplicaran las siguientes técnicas:

a) Técnica de análisis documental:

Haciendo el uso de instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y fichas de resumen; teniendo como fuentes y otros documentos de la organización respecto a las variables.

b) La técnica de encuesta:

Haciendo uso del instrumento del cuestionario, debiendo recurrir como informantes a los profesionales del área legal de las entidades públicas del sector salud; el cual se aplicara para obtener los datos de las variables:

V₁ Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; y,

V₂ Procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de destitución.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

El instrumento empleado es un formulario tipo cuestionario y escala de Likert, el cual consta de introducción, instrucciones, datos generales y el contenido que cuenta en total de 08 ítems con 05 alternativas de respuesta, valorados del 01- al 05 según la tabla de puntaje.

El mismo que será sometido a validez de contenido mediante el juicio de 03 profesionales expertos, quienes darán el dictamen aplicable.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

Detalla cómo se organizó estadísticamente la información recopilada, las técnicas de análisis estadístico empleadas para procesar la información (software) que coadyuvaron a obtener los resultados, y como se analizó para llegar a las conclusiones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del Instrumento

Tabla 2

Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	3	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4
De acuerdo	28	56
Muy de acuerdo	15	30
Total	50	100

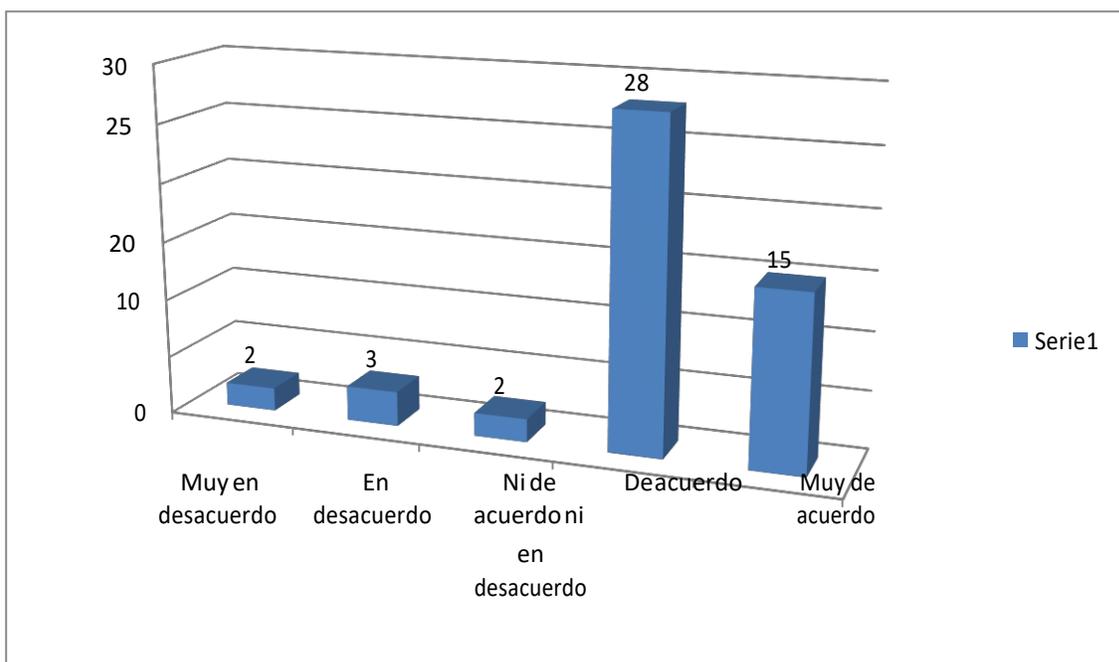


Figura 4. Representación gráfica del resultado de la pregunta 1.

INTERPRETACIÓN:

De las respuestas que se visualizan en la tabla, se aprecia que el 56% de encuestados se muestran de acuerdo en que la Oficina de Asesoría Jurídica brinda las opiniones legales de acuerdo a Ley, sólo un 4% dice estar muy en desacuerdo.

Tabla 3

Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica ayudan al titular de la entidad como soporte legal para los casos de destitución en el PAD.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	4	8
En desacuerdo	5	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8
De acuerdo	26	52
Muy de acuerdo	11	22
Total	50	100

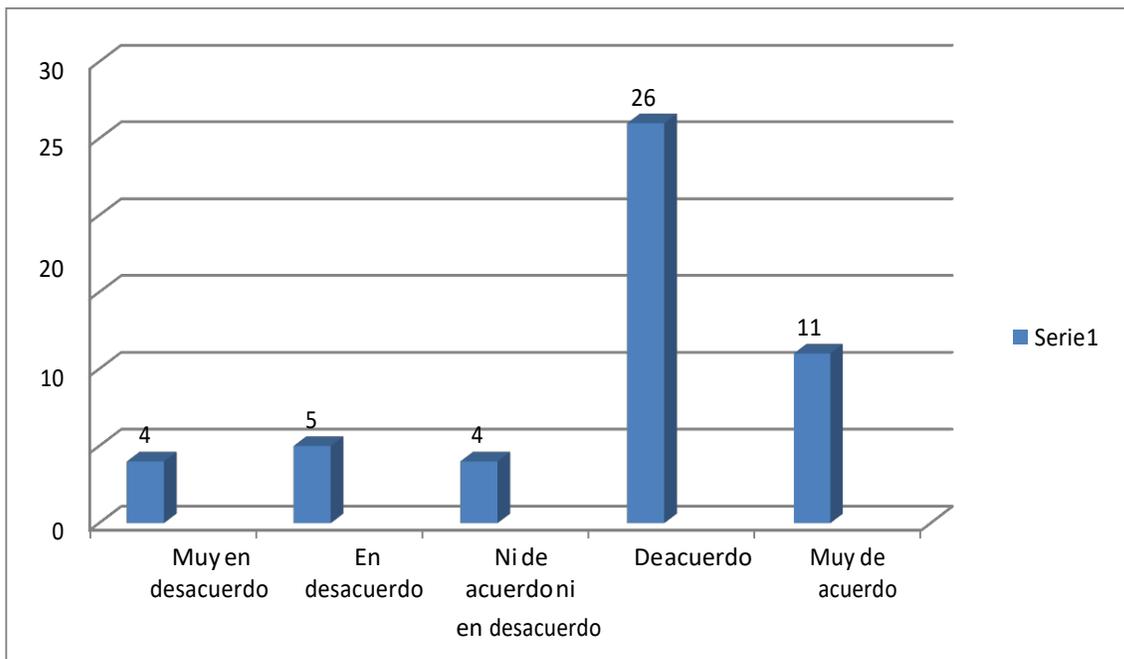


Figura 5. Representación gráfica del resultado de la pregunta 2.

INTERPRETACIÓN:

De las respuestas a nuestros encuestados se aprecia que el 52% es decir 26 profesionales están de acuerdo en que las opiniones legales de la Oficina de Asesoría favorecen a la entidad, mientras que un 8% es decir 4 personas manifiestan estar muy en desacuerdo; y, porcentaje similar señalan no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 4

Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	4	8
En desacuerdo	5	10
Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo	4	8
	26	52
Muy de acuerdo	11	22
Total	50	100

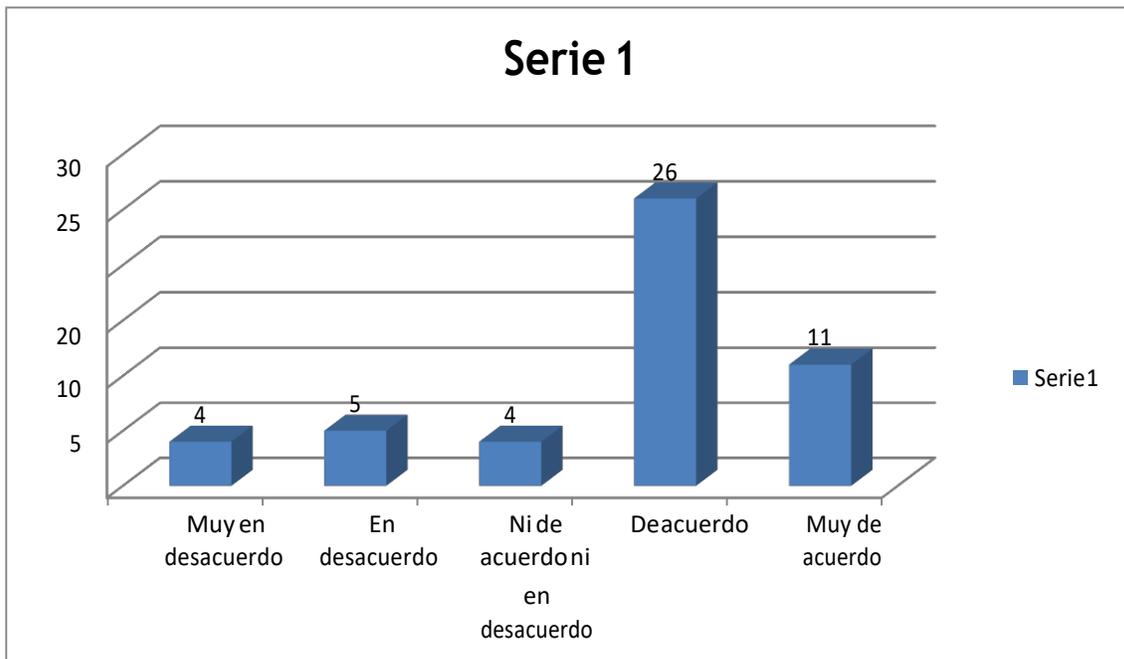


Figura 6. Representación gráfica del resultado de la pregunta 3.

INTERPRETACIÓN:

El 52% de nuestros encuestados es decir 26 profesionales están de acuerdo en que las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas, un 8% es decir 4 personas están muy en desacuerdo.

Tabla 5

Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	2	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2
De acuerdo	25	50
Muy de acuerdo	19	38
Total	50	100

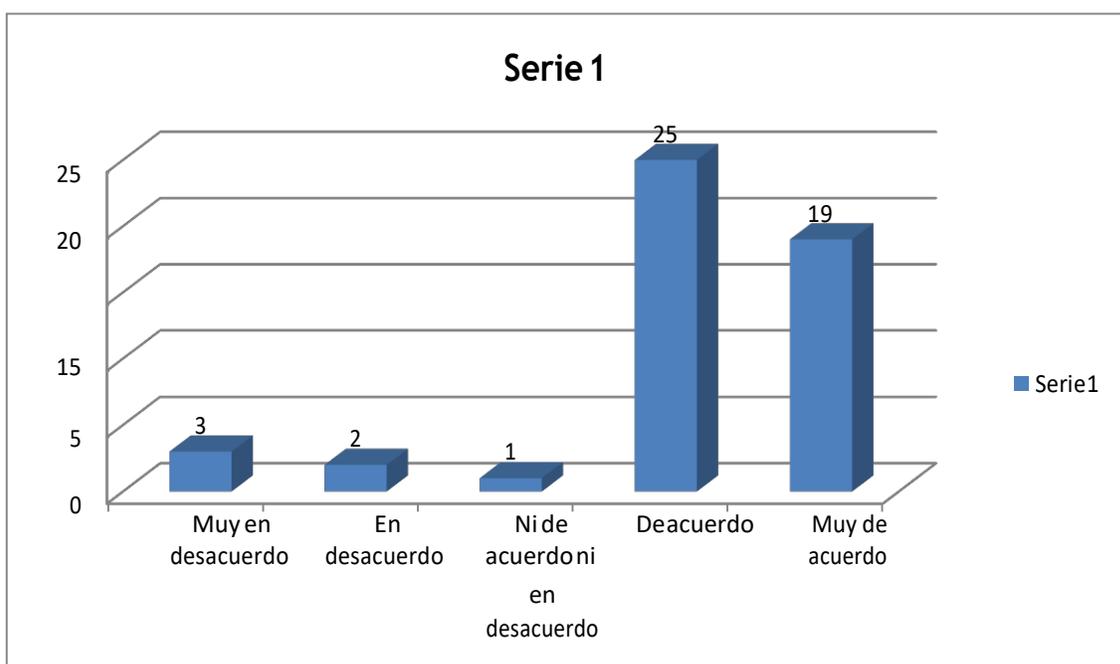


Figura 7. Representación gráfica del resultado de la pregunta 4.

INTERPRETACIÓN:

De los resultados apreciamos que el 50% de encuestados, es decir 25 profesionales están de acuerdo en que las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que un 2% señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 6

La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	2	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6
De acuerdo	32	64
Muy de acuerdo	10	20
Total	50	100

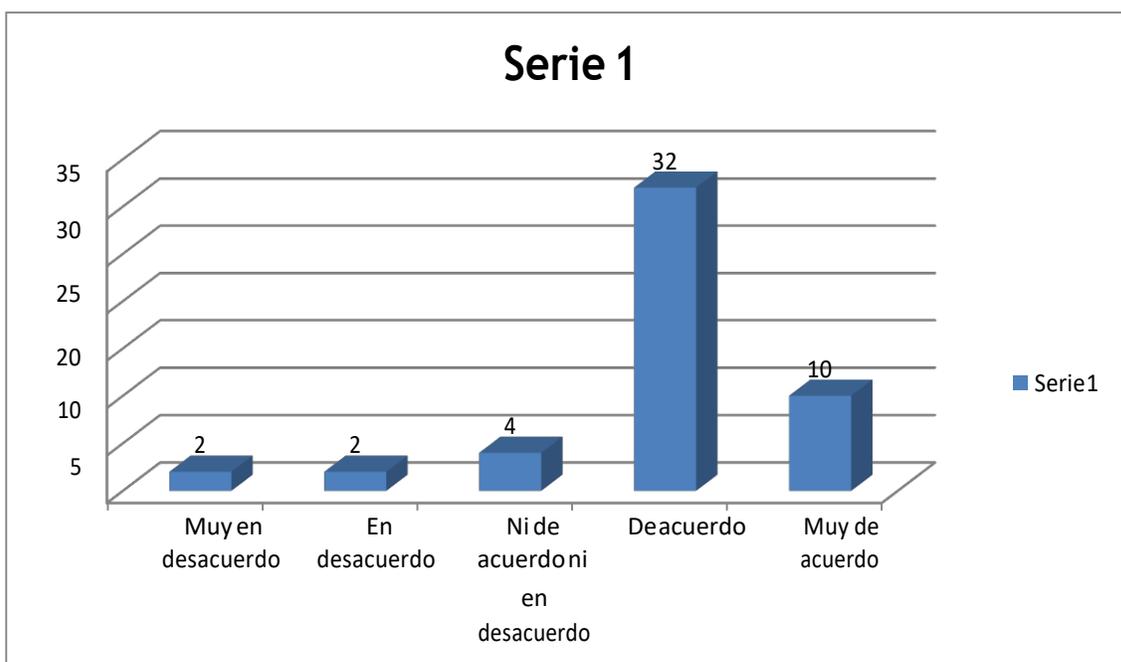


Figura 8. Representación gráfica del resultado de la pregunta 5.

INTERPRETACIÓN:

De las respuestas brindadas apreciamos que el 64% equivalente a 32 personas están de acuerdo en que la Oficina de Asesoría Jurídica coordina siempre con el titular de la entidad, mientras que un 4% es decir 2 personas señalan estar muy en desacuerdo y otro similar 4% en desacuerdo.

Tabla 7

La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	4	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4
De acuerdo	35	70
Muy de acuerdo	6	12
Total	50	100

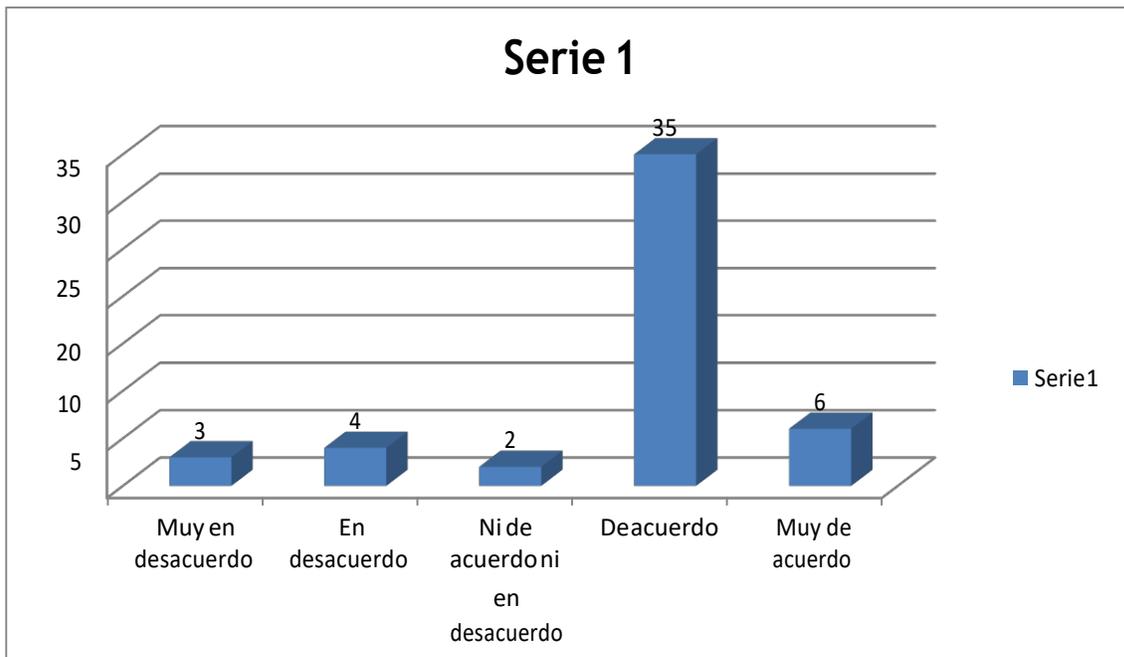


Figura 9. Representación gráfica del resultado de la pregunta 6.

INTERPRETACIÓN:

Según se aprecia de la tabla, el 70% de encuestados, es decir 35 personas manifiestan estar de acuerdo en que la Oficina de Asesoría Jurídica interviene mediante la emisión de opiniones legales en materia de destitución; mientras que un 4% estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 8

La Ley N° 30057 debe considerar la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica para casos de destitución.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo En	2	4
desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo De	4	8
acuerdo	29	58
Muy de acuerdo	14	28
Total	50	100

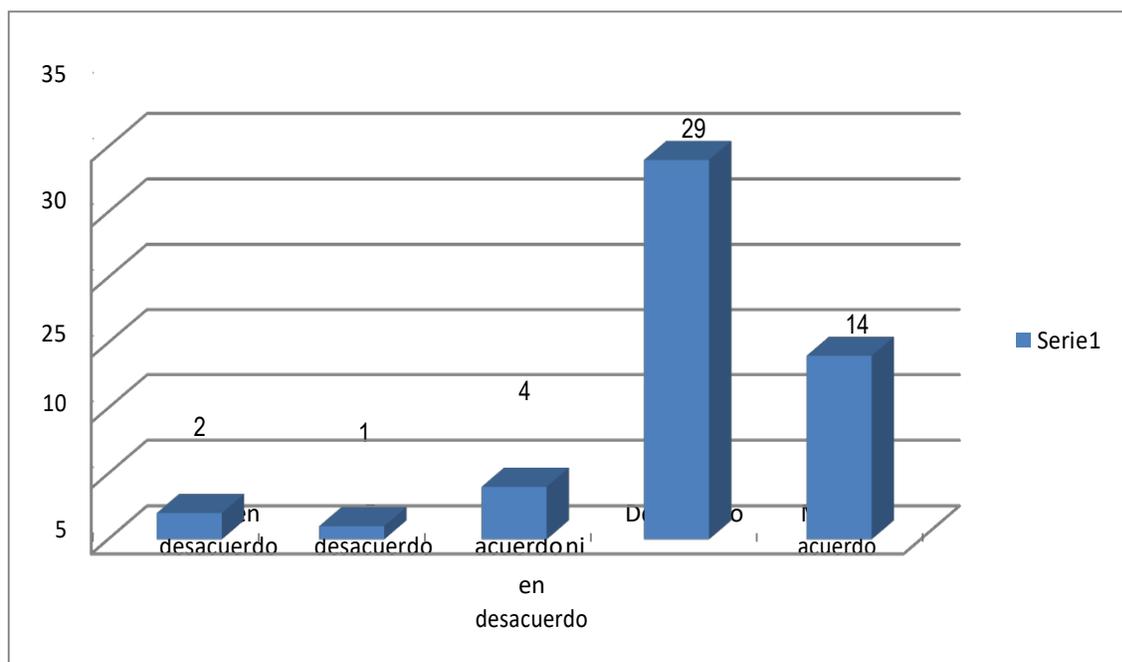


Figura 10. Representación gráfica del resultado de la pregunta 7.

INTERPRETACIÓN:

Un significativo 58% de encuestadas es decir 29 personas están de acuerdo en que la Ley Servir debe considerar la intervención de la OAJ en casos de destitución, mientras que un 4% está muy en desacuerdo y un 8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 9

La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	4	8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16
De acuerdo	31	62
Muy de acuerdo	5	10
Total	50	100

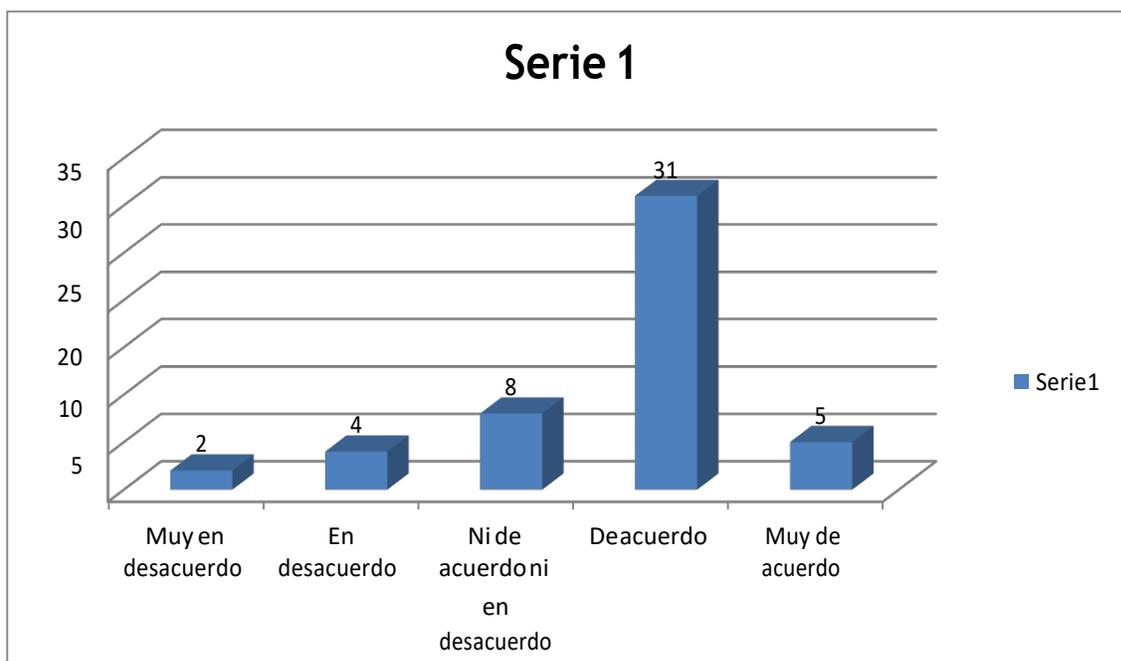


Figura 11. Representación gráfica del resultado de la pregunta 8.

INTERPRETACION:

Un 62% equivalente a 31 personas señalan estar de acuerdo en que la Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD, mientras que un 4% equiparable a 2 personas señalan estar muy en desacuerdo.

Tabla 10

El procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a los servidores civiles

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6
De acuerdo	37	74
Muy de acuerdo	8	16
Total	50	100

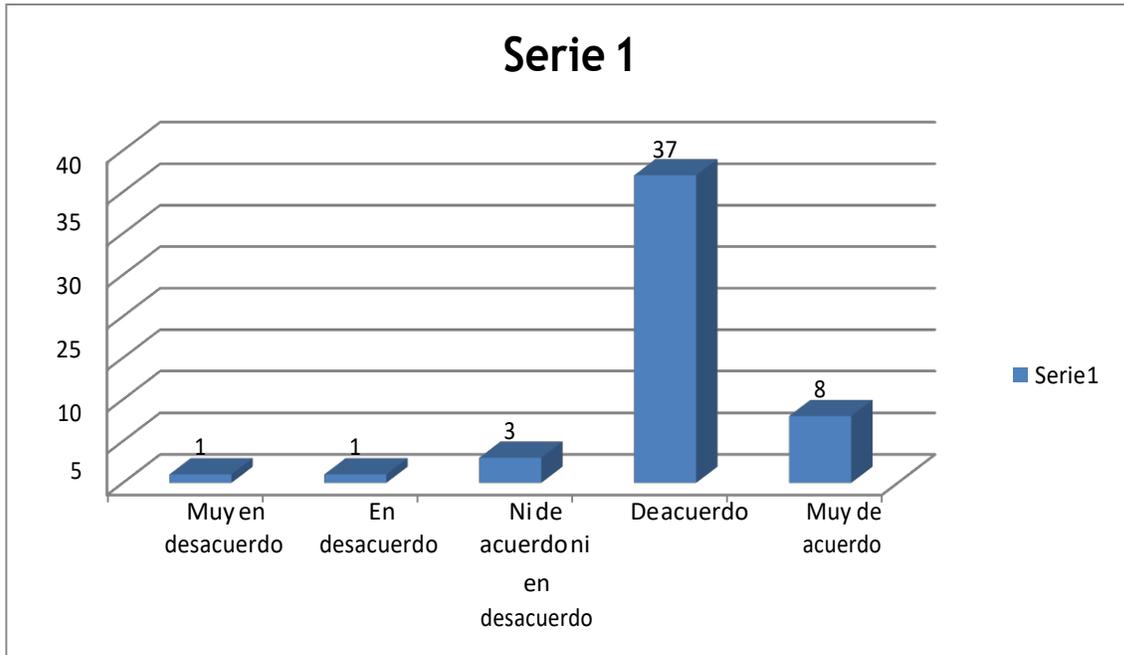


Figura 12. Representación gráfica del resultado de la pregunta 9.

INTERPRETACIÓN:

El 74% de nuestros encuestados es decir 37 personas están de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a los servidores civiles, mientras que un 2% señala que está muy en desacuerdo con ello.

Tabla 11

El procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6
De acuerdo	37	74
Muy de acuerdo	8	16
Total	50	100

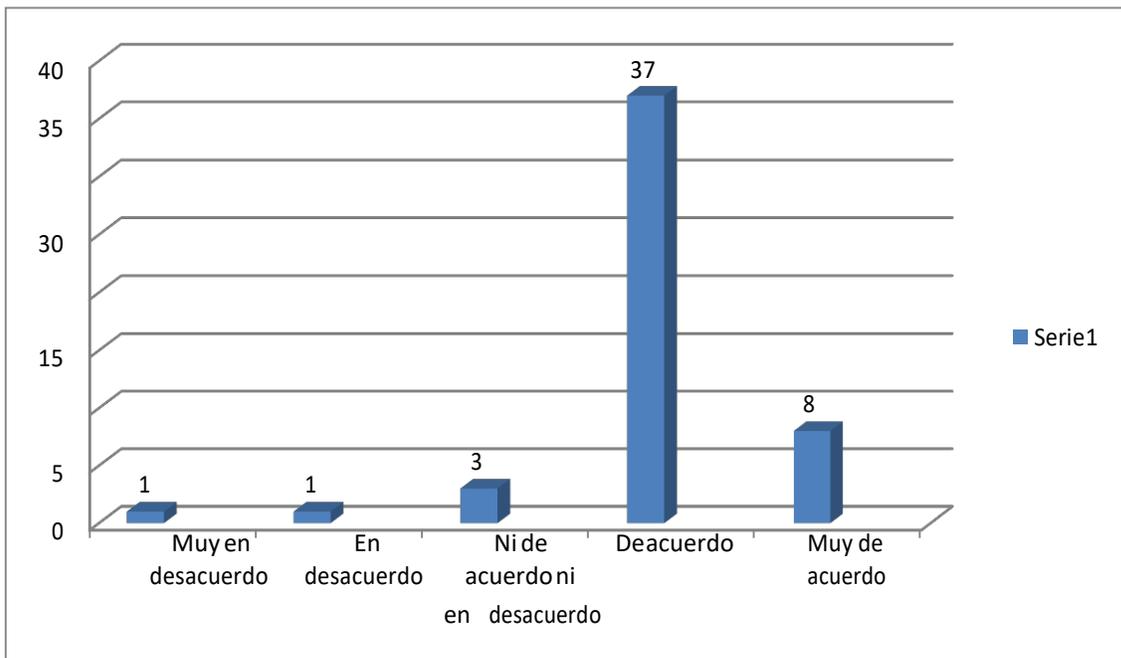


Figura 13. Representación gráfica del resultado de la pregunta 10.

INTERPRETACIÓN:

De manera similar a la pregunta anterior un 74% señala estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora, mientras que un 2% es decir una persona está muy en desacuerdo con ello.

Tabla 12

El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	2	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8
De acuerdo	27	54
Muy de acuerdo	15	30
Total	50	100

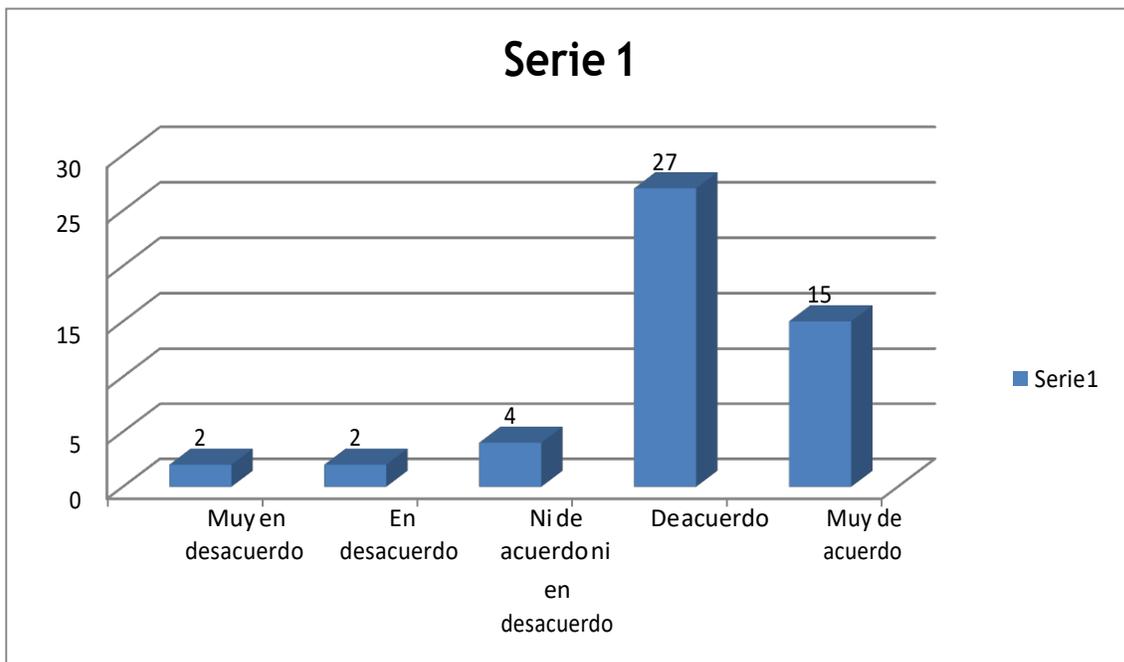


Figura 14. Representación gráfica del resultado de la pregunta 11.

INTERPRETACIÓN:

Apreciamos que el 54% de encuestados equivalente a 27 personas está de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad; mientras que por el contrario un 4% es decir 2 personas manifiestan estar muy en desacuerdo.

Tabla 13

El art 92 de la Ley N° 30057 debe considerar como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6
De acuerdo	8	16
Muy de acuerdo	37	74
Total	50	100

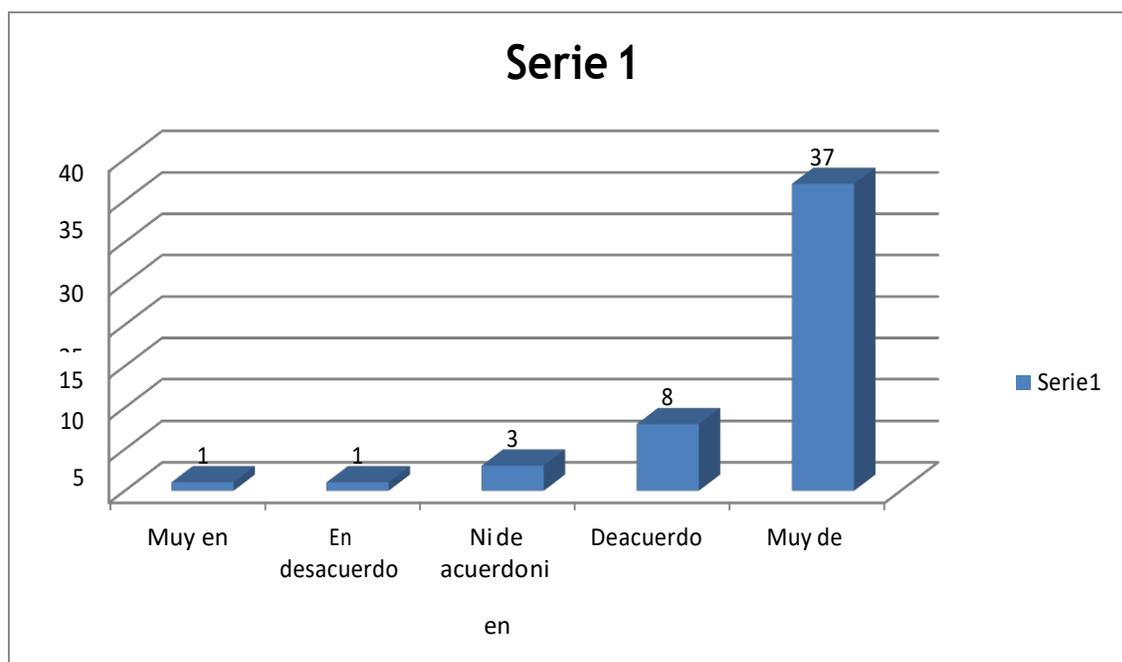


Figura 15. Representación gráfica del resultado de la pregunta 12.

INTERPRETACIÓN:

Un contundente 74% equivalente a 37 encuestados señalan estar muy de acuerdo en que el art 92 de la Ley N° 30057 considere como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica; mientras que un 2% es decir 1 encuestado está muy en desacuerdo.

Tabla 14

El procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido procedimiento.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8
De acuerdo	29	58
Muy de acuerdo	14	28
Total	50	100

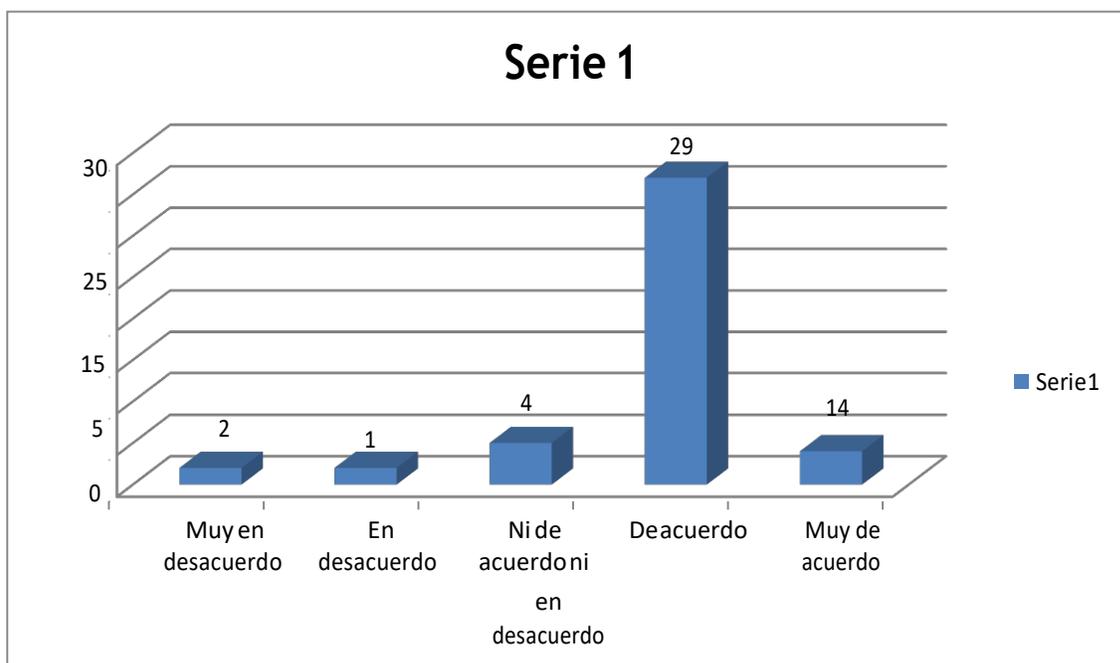


Figura 16. Representación gráfica del resultado de la pregunta 13.

INTERPRETACIÓN:

Apreciamos de los resultados de la tabla que el 58% de encuestados equiparable a 29 personas señalan estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido procedimiento; mientras que un 4% es decir 2 personas está muy en desacuerdo.

Tabla 15

El procedimiento administrativo disciplinario no vulnera las normas.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	3	6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4
De acuerdo	24	48
Muy de acuerdo	19	38
Total	50	100

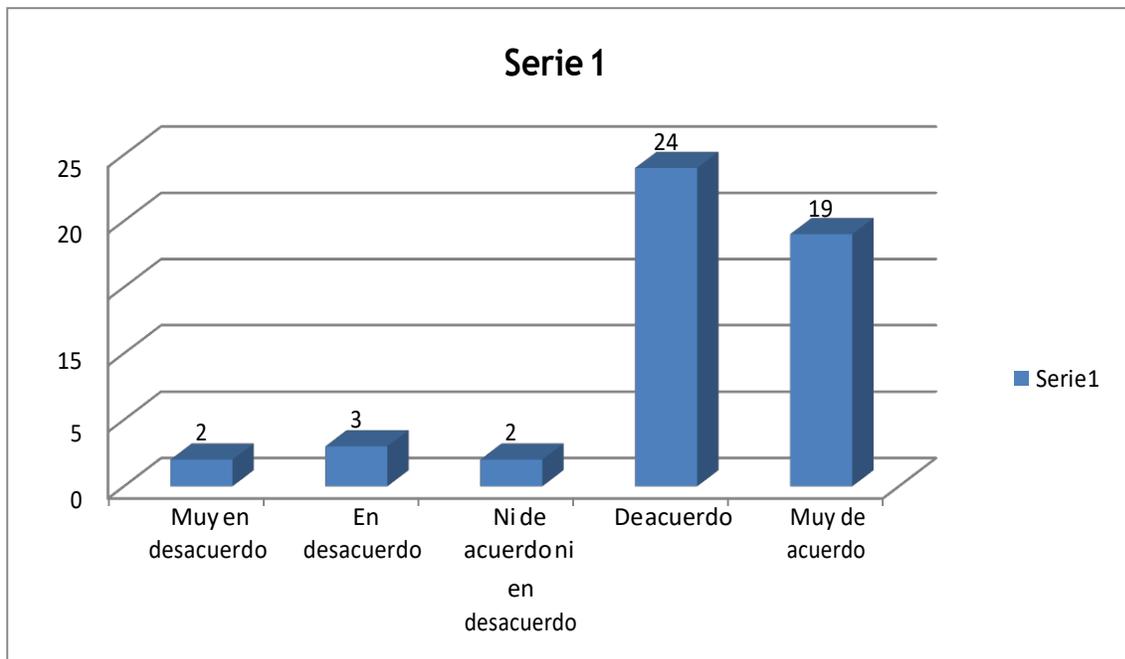


Figura 17. Representación gráfica del resultado de la pregunta 14.

INTERPRETACIÓN:

Un 48% de encuestados equiparable a 24 personas señalan estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario no vulnera las normas, mientras que un 4% se muestra muy en desacuerdo con esta afirmación.

Tabla 16

El procedimiento administrativo disciplinario no limita los derechos de los servidores públicos.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	8	16
En desacuerdo	10	20
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12
De acuerdo	21	42
Muy de acuerdo	5	10
Total	50	100

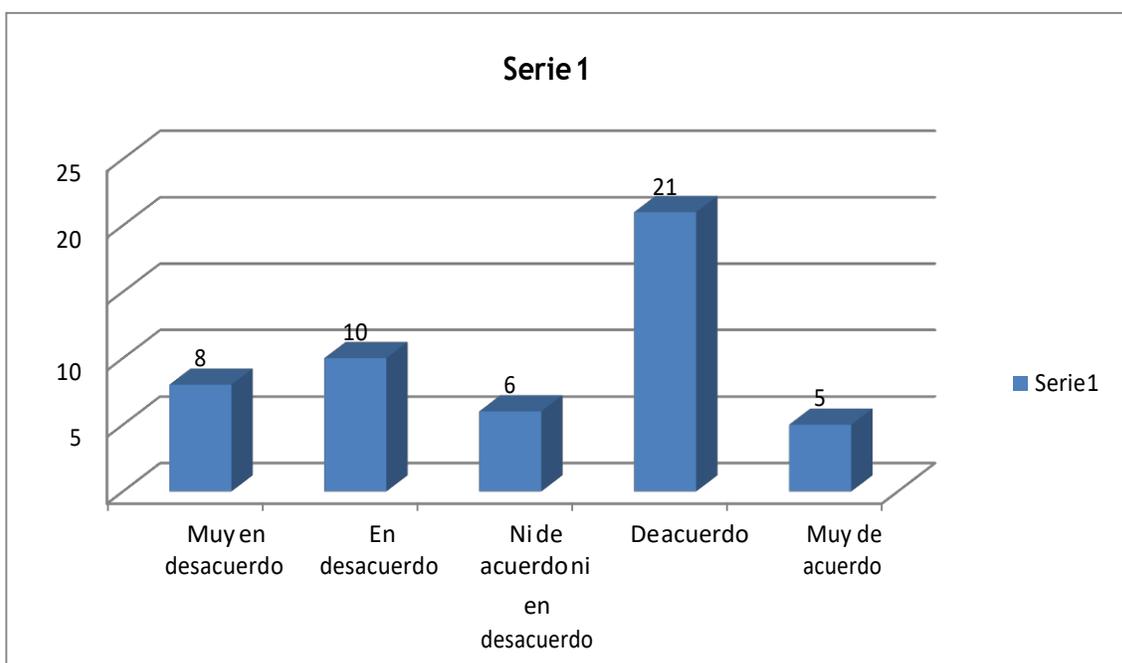


Figura 18. Representación gráfica del resultado de la pregunta 15.

INTERPRETACIÓN:

Para el 42% de los encuestados es decir 21 personas están de acuerdo; y, otro 10% equivalente a 5 encuestados están muy de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario no limita los derechos de los servidores públicos.

Tabla 17

El procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones.

Alternativas	Personas	%
Muy en desacuerdo	2	4
En desacuerdo	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2
De acuerdo	23	46
Muy de acuerdo	23	46
Total	50	100

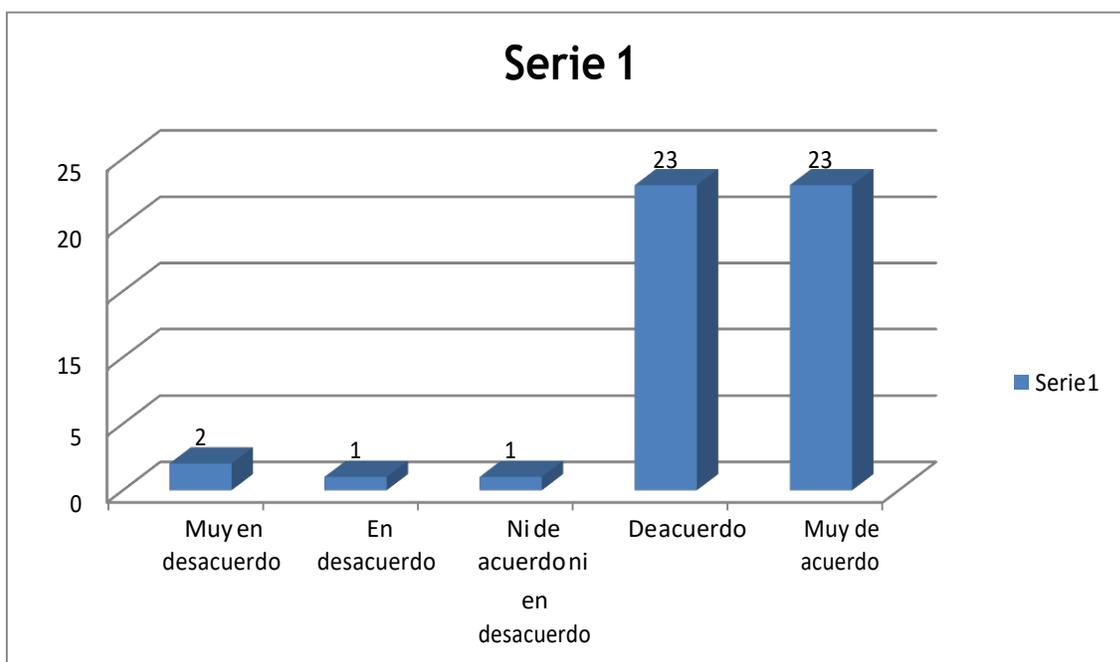


Figura 19. Representación gráfica del resultado de la pregunta 16.

INTERPRETACIÓN:

El 46% de nuestros encuestados, es decir 23 personas manifiestan estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones; mientras que un 2% está en desacuerdo y otro similar porcentaje no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2. Prueba de Hipótesis

Luego del análisis e interpretación de los resultados del presente trabajo de investigación, se puede señalar lo siguiente:

En cuanto la hipótesis general planteada, asentimos la hipótesis general alterna en la cual señala que: La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite, y se rechaza la hipótesis general nula de que: La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán no favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite

En cuanto la primera hipótesis específica planteada, se acepta la hipótesis específica alterna que señala que La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite, y se rechaza la hipótesis específica nula de que: La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán no favorece para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite. Respecto la segunda hipótesis específica planteada, se acepta la hipótesis específica alterna que señala que: El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución es alto; y, se desecha la hipótesis específica nula de que: El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario

en materia de destitución no es alto.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación comprueban las hipótesis propuestas en la misma. Podemos señalar, luego de haber analizado los datos, estos coinciden con los estudios y teorías expuestas.

En tal sentido la investigación de Vargas (2015) Hacia la efficientización del procedimiento administrativo proponen la consideración de incorporar formalidades procesales penales en el ámbito administrativo, para hacer los procesos más expeditos, ya que los artículos 118° y 119° de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México, son de alcance limitado y restringen la tramitación de un procedimiento de responsabilidad disciplinaria, pues la acotación en ellos inmerso, no se encuentra acorde a la realidad jurídica, en cuanto que no contempla los principios mínimos que debe contener todo procedimiento disciplinario. Lo que difiere del procedimiento administrativo peruano, que señala los principios que rigen este tipo de procesos.

Por su parte Terrones (2017) en su investigación: Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca manifiesta que la Ley N° 30057 Ley Servir busca promover la capacitación de los servidores públicos quienes deben ingresar en base a sus méritos, debiendo en consecuencia instaurarse un proceso administrativo sancionador que aplique en forma debida el principio de proporcionalidad acorde a la falta cometida. Hecho que no se lleva a cabo ya que en las sanciones que viene aplicándose no se cumple con fundamentarlas; lo que en el caso de nuestra investigación es contraria toda vez que la intervención de la Oficina Jurídica permite la existencia prioritaria de dicho fundamentación en cada uno de los casos resueltos.

En cuanto Bustamante (2016), en su investigación: La Reforma del Servicio

Civil: La Infracción Administrativa Laboral - Un Avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador en la Administración Pública nos muestra que sólo un 31% de los encuestados conocen las sanciones administrativas por faltas disciplinarias, si bien la mayoría conoce las impugnaciones o recursos Administrativos que pueden instaurar; mostrándose el poco interés del trabajador en el conocimiento normativo; hecho que no ocurre en nuestra investigación presumiblemente por la mayor difusión normativa e interacción laboral.

Asimismo, Paucar (2016) en su investigación: El Debido Procedimiento en la Aplicación de Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica – Periodo 2013; concluye que no se ha dado cumplimiento al debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias, adoleciendo éstos de vicios que puede llevar a las reclamaciones legales y el costo que ello significa.

Caso contrario se observa en el estudio de Martínez (2017) titulado: Aplicación del principio ne bis in ídem como derecho Fundamental y el control del procedimiento Administrativo sancionador; el que concluye que si se viene cumpliendo con el procedimiento establecido, lo que hace que los ciudadanos considere positiva la potestad sancionadora. Hecho que también se busca en nuestra investigación al darle mayor garantía mediante la participación directa de la Oficina Jurídica.

Obviando la contrastación con el estudio de Ventura (2014) titulado: El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa 2014; debido a que como su nombre mismo indica se refiere en forma exclusiva al cumplimiento de una formalidad como son los plazos y las debidas notificaciones para su cotejo; hecho ajeno a nuestro estudio si bien en la parte doctrinaria del mismo se ha considerado las fases del procedimiento administrativo disciplinario.

Es de resaltarse lo expuesto por (Huamán, E. 2009, pp. 69-70) ratificando que “los funcionarios y servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan”

Lo que justamente es lo que aplica la Ley Servir en el procedimiento administrativo disciplinario al direccionarla principalmente a las sanciones que se impone a los trabajadores que se encuentren en una institución pública; lo que genera el temor de los trabajadores al incluir la destitución; por lo que consideramos de importancia se incluya la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en esta ley, brindando así la debida transparencia y aleje las dudas de algún tipo de arbitrariedad; afianzándose por el contrario la finalidad de esta ley para todos los grupos ocupacionales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Primero.- La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en materia de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, es una base fundamental dentro de lo que abarca en la administración pública de toda Entidad; por ende resulta pertinente la modificación en el Artículo 92° de la Ley Servir, incluyendo a dicha oficina asesora para resolver conflictos en materia disciplinaria, cuando lo solicite el Titular de la Entidad.

Segundo.- Es determinante que la opiniones legales que brinda la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los PAD, cuando el titular de la entidad solicite consulta legal en materia de destitución de un servidor en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, va permitir conducir una mayor aplicación en las reglas del procedimiento administrativo disciplinario y las dudas razonables al ejecutar o en su defecto desestimar el acto administrativo de sanción que imponga el titular de la entidad.

Tercero.- El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios en materia de Destitución es alto, tal cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda Entidad Pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el Titular de la Entidad.

RECOMENDACIONES

Primero.- Que se elabore un proyecto de ley modificando el art. 92 de la Ley Servir regulando la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución.

Segundo.- Que se apoye la modificación de la norma teniendo en consideración el requerimiento que hace el titular de la entidad de la consulta legal en materia de destitución de un servidor, lo que le presta la garantía necesaria.

Tercero.- Que, la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en la norma es necesaria debido al alto requerimiento que se le hace en el marco de la Ley N° 30057 Ley de servicio civil en el Procedimiento administrativo en materia de destitución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos:

Gordillo. (2012). *El Procedimiento Administrativo*. Obtenido de https://www.gordillo.com/pdf_tomo2/capitulo9.pdf

Jara. (2012). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley núm. 30057*. Obtenido de <https://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>

Miranda H. y Huayta, Z. *El regimen disciplinario a partir de la ley del servivio civil y su reglamento*. Obtenido de ministerio publico:

<http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades>

Northcote. (2013). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. actualidad empresarial , 3.

Tamayo. (2013). *El principio de proporcionalidad y restriccion a derechos fundamentales en el proceso penal*. medllin.

Vera. (2013). *Procedimiento Administrativo. Recuperado de comunicacion de madrid*. Obtenido de:

http://www.madrid.org/dat_norte/archivos12-13/sie/PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO-IE.Madrid%20Norte%2022-03-2013.pdf

Libros:

Huaman. (2009). *El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuistica universidad mayor de san marcos*. 69-70.

Lopez. (2016). *Responsabilidad del abogado como asesor corporativo*. Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales. Año 3, Número 6.Disponible, 216.

Tesis:

Bustamante, K. (2016). *La Reforma del Servicio Civil: La Infracción Administrativa Laboral - Un Avance en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador en la Administración Pública* (Tesis de Pregrado) recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2199>

Martínez, A. (2017). *Aplicación del principio ne bis in ídem como derecho Fundamental y el control del procedimiento Administrativo sancionador* (Tesis de Maestría) obtenida en su tesis de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1496>

Paucar, J. (2016). *El Debido Procedimiento en la Aplicación de Sanciones Administrativas Disciplinarias en el Gobierno Regional De Huancavelica – Periodo 2013* (Tesis de pregrado) Obtenido de su tesis:

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1003>

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

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México* (Tesis de Maestría) Obtenido en su tesis de:

<http://hdl.handle.net/20.500.11799/58216>

Ventura, F. (2014). *El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa 2014* (Tesis de Pregrado) Obtenido de su tesis:

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/368/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizan?	Analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán.	La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica influye positivamente por cuanto las opiniones son soporte legal en el ámbito de procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución.	Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	<p><u>Tipo de estudio</u> Básico</p> <p><u>Diseño de Estudio</u> No experimental</p> <p><u>Población:</u> 300 profesionales (Abogados) del área Legal de las Entidades Públicas del sector Salud.</p>
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE / DIMENSIONES	
<p>Problema específico 1 ¿En qué medida favorece que la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizan emita opinión legal en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el grado de intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución en el Hospital Hermilio Valdizan?</p>	<p>Objetivo Especifico1 Identificar en qué medida favorece que la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizan emita opinión legal en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución.</p> <p>Objetivo Especifico 2 b) Determinar el grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizan en el marco de la Ley Servir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de destitución.</p>	<p>Hipótesis específica 1 La emisión de opinión legal por la oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán favorece positivamente para resolver las dudas razonables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario materia de destitución, cuando el titular de la entidad lo solicite.</p> <p>Hipótesis específica 2 El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizan en la Ley Servir en el ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución es alto.</p>	<p>Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución.</p>	<p><u>Muestra:</u> 50profesionales del área legal de las entidades públicas del sector salud.</p> <p><u>Técnicas e Instrumentos</u> Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p><u>Análisis de Datos</u> Programa excell 2010</p>

PROYECTO DE LEY

Sumilla: "Proyecto de Ley que modifica el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil."

El Congresista de la República que suscribe (...), en pleno uso del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y los artículos 74° y 75° del Reglamento del Congreso de la República propone la ley que regula la modificación del Artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, atendiendo a los siguientes fundamentos:

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar lo dispuesto en el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme el siguiente texto:

Artículo 92. Autoridades Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

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

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones.

El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría

Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

La Oficina de Asesoría de Jurídica de la entidad, intervendrá en el Procedimiento Administrativo Disciplinario para los casos de sanción de Destitución como órgano de asesoramiento del Titular de la Entidad, a efectos de dilucidar las dudas razonables solicitadas por la máxima autoridad administrativa, quien en primera instancia resuelve una sanción oficializándola o en su defecto desestimarla.

Artículo 2°. Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

I. Exposición de motivos

La Ley de Servicio Civil y su Reglamento General no ha regulado la intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica – OAJ - en las instituciones públicas en lo concerniente en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en materia de Destitución, regulados por la misma; es decir, las opiniones legales emitidas por la Oficina de Asesoría Jurídica tienen como finalidad dilucidar las dudas razonables solicitadas por el Titular de la Entidad en el extremo de resolver una sanción de destitución que debe dictaminar o en su defecto desestimar.

Esto también emana de los informes emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, los cuales señalan que “no se ha regulado expresamente una prohibición respecto a su intervención en el procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en consideración la expresión: “Todo lo que no está prohibido está permitido” – conocido como “principio de prohibición”- es decir, mientras el ordenamiento jurídico no prohíba una determinada conducta, ésta estará permitida; por tanto se infiere que la Oficina de Asesoría Jurídica puede emitir opinión legal no vinculante de forma general, respecto de un determinado aspecto legal del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siempre que sea solicitado por las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en especial por el Titular de la entidad en lo que refiere a materia de Destitución.

Como se aprecia existe un vacío legal que genera ambigüedad respecto a la participación de las Oficinas de Asesoría Jurídica –OAJ – en las Instituciones del Estado, quedando a criterio de interpretación de las autoridades participantes del procedimiento su intervención.

II. Análisis costo beneficio

No produce costo adicional al Estado Peruano la intervención de la oficina de asesoría jurídica, teniendo en consideración que esta es un Órgano de Asesoramiento y su función es asesorar por lo que se encontraría en el marco de sus atribuciones de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad.

III. Efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa modifica el artículo 92° de La Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, que busca integrar la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el supuesto de destitución de un servidor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de dilucidar las dudas razonables dentro de un procedimiento administrativo disciplinario de destitución.

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA

Somos alumnos de la Universidad Autónoma del Perú, que buscan: Determinar de qué manera se regularía la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley de servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución. Por lo que agradeceremos se sirva dar respuesta a las siguientes preguntas en la siguiente escala de atributos: Los ítems son de tipo liker.

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	--------------------------------	---	------------	---	----------------

o	ITEM	ESCALA				
Opinión legal						
1	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.					
2	Las opiniones de la oficina de Asesoría Jurídica ayudan al titular de la entidad como soporte legal para los casos de destitución en el PAD.					
3	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.					
4	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario					
Grado de intervención						
5	La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.					
6	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.					
7	La ley N° 30057 debe considerar la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en casos de destitución.					
8	La Ley N°30057 conduce acertadamente el PAD.					

CUESTIONARIO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE DESTITUCIÓN

Dirigido al:

Somos alumnos de la Universidad Autónoma del Perú, que buscan: Determinar de qué manera se regularía la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley de servicio Civil en los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución. Por lo que agradeceremos se sirva dar respuesta a las siguientes preguntas en la siguiente escala de atributos: Los ítems son de tipo liker.

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
---	-------------------	---	---------------	---	--------------------------------	---	------------	---	----------------

0	ITEM	ESCALA				
	Fases					
1	El procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora.					
	Razones					
2	El procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a los servidores civiles					
3	El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.					
4	El procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso					
5	El art 92 de la Ley N° 30057 debe considerar como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica.					
6	El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado vulnerando las normas.					
7	El procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos.					
8	El procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones.					

VALIDACION DE EXPERTOS

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Casm Lino cente Ramirez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que en nuestra calidad de Bachiller de la Universidad Autónoma del Perú, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: "LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN EN EL MARCO DE LA LEY N° 30057- LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL ÁMBITO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE DESTITUCIÓN", cuyo desarrollo nos permitirá optar el Título de Abogado.

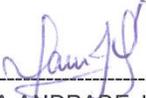
En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales recogeré los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, he considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


ANAYA ANDRADE JHOSELYN D.
DNI: 70073607


JESÚS DANIEL MUÑOZ ZAVALA
DNI: 70826052

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

- **Definición Conceptual:** Participación o actuación vía asesoramiento jurídico y dictamen sobre aspectos legales de su competencia; dirigidos a la Dirección General de la organización o entes encargados.
- **Dimensiones de la variable:**
 - Opinión legal
 - Grado intervención
 - Ley 30057

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

- **Definición Conceptual:** Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado
- **Dimensiones de la variable:**
 - Grupo ocupacional
 - Fases
 - Principios
 - Razones

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

Variable 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
Opinión legal	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuentemente - Raramente 	Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
		Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.	
Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.			
Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario			
La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.			
Grado intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Alta - Media - Baja 	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.	
		La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057	
Ley N° 30057	<ul style="list-style-type: none"> - Regímenes laborales - Contratación por mérito 	La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD	
		La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.	
		La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD	

Fuente: Elaboración de los autores.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES O RANGOS	
Grupo ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales - Técnicos - Auxiliares 	El procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a profesionales, técnicos y auxiliares.		
Fases	<ul style="list-style-type: none"> - Instructiva - sancionadora 	El procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora.		
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcional - Idónea - Necesidad 	El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	1. Muy en desacuerdo	
Razones	- Cumplimiento de normas	El art 92 de la Ley N° 30057 debe considerar como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica.	2. En desacuerdo	
	- Limitación poder empleado	El procedimiento administrativo disciplinario garantiza el cumplimiento de las normas	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	- Rechazo injerencia política	El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado vulnerando las normas.	El procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos.	4. De acuerdo
	- Capacidad	El procedimiento administrativo disciplinario rechaza la injerencia política en la Entidad.	El procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones.	5. Muy de acuerdo
		El procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución es una herramienta funesta en las entidades públicas.		

Fuente: Elaboración de los autores.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Opinión legal									
1	Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.	/								
2	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.	/								
3	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.	/								
4	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario	/								
	DIMENSIÓN 2: Grado de Intervención									
5	La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.	/								
6	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.	/								
	DIMENSIÓN 3: Ley N° 30057									
7	La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057	/								
8	La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD	/								
9	La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.	/								
10	La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD	/								

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PERALTA INOCENTE RAMIRO DNI: 60895320

Especialidad del validador: _____

Lima Sur, de de 2018

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Abog: CASO FROONTE RAMIRO** DNI: **60415420**

Especialidad del validador: _____

Lima Sur, de de 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Edison Menacho Taype.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que en nuestra calidad de Bachiller de la Universidad Autónoma del Perú, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: "LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN EN EL MARCO DE LA LEY N° 30057- LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL ÁMBITO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE DESTITUCIÓN", cuyo desarrollo nos permitirá optar el Título de Abogado.

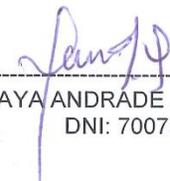
En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales recogeré los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, he considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



ANAYA ANDRADE JHOSELYN D.
DNI: 70073607



JESÚS DANIEL MUÑOZ ZAVALA
DNI: 70826052

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

- **Definición Conceptual:** Participación o actuación vía asesoramiento jurídico y dictamen sobre aspectos legales de su competencia; dirigidos a la Dirección General de la organización o entes encargados.
- **Dimensiones de la variable:**
 - Opinión legal
 - Grado intervención
 - Ley 30057

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

- **Definición Conceptual:** Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado
- **Dimensiones de la variable:**
 - Grupo ocupacional
 - Fases
 - Principios
 - Razones

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

VARIABLE 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
Opinión legal	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuentemente - Raramente 	Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
		Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.	
		Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.	
Grado intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Alta - Media - Baja 	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario	
		La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.	
Ley N° 30057	<ul style="list-style-type: none"> - Regímenes laborales 	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.	
		La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057	
		La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD	
	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación por mérito 	La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.	
		La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD	

Fuente: Elaboración de los autores.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES O RANGOS
Grupo ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales - Técnicos - Auxiliares 	El procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a profesionales, técnicos y auxiliares.	
Fases	<ul style="list-style-type: none"> - Instructiva - sancionadora 	El procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora.	
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcional - Idónea - Necesidad 	El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	
Razones	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de normas 	El art 92 de la Ley N° 30057 debe considerarse como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica. El procedimiento administrativo disciplinario garantiza el cumplimiento de las normas	1. Muy en desacuerdo
	<ul style="list-style-type: none"> - Limitación poder empleado 	El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado vulnerando las normas.	2. En desacuerdo
	<ul style="list-style-type: none"> - Rechazo injerencia política 	El procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos. El procedimiento administrativo disciplinario rechaza la injerencia política en la Entidad.	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad 	El procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones. El procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución es una herramienta funesta en las entidades públicas.	4. De acuerdo
			5. Muy de acuerdo

Fuente: Elaboración de los autores.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Opinión legal									
1	Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.	X		X		X		X		
2	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.	X		X		X		X		
3	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.	X		X		X		X		
4	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario	X		X		X		X		
	DIMENSION 2: Grado de intervención	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.	X		X		X		X		
6	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.	X		X		X		X		
	DIMENSION 3: Ley N° 30057	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057	X		X		X		X		
8	La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD	X		X		X		X		
9	La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.	X		X		X		X		
10	La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog. F. DEL ROSARIO MORALES TATAY DNI: 40363994

Especialidad del validador: CRISTIANE ROSALBA

Lima Sur, 22 de Junio de 2018

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Drl/Mgr/ Abog: **F. EDISON FERNANDEZ TAPIE** DNI: **40363444**

Especialidad del validador: **CONTADOR PUBLICO**

Lima Sur, **22** de **Junio** de 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Lois Angel Espinoza Papuelo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que en nuestra calidad de Bachiller de la Universidad Autónoma del Perú, hemos elaborado nuestro proyecto de tesis titulado: "LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN EN EL MARCO DE LA LEY N° 30057- LEY DEL SERVICIO CIVIL EN EL ÁMBITO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE DESTITUCIÓN", cuyo desarrollo nos permitirá optar el Título de Abogado.

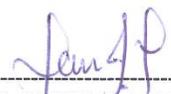
En tal sentido, es imprescindible validar el(los) instrumento(s) con los cuales recogeré los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del(los) instrumento(s) en mención. Conocedor(a) de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica, he considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual(es) de la(s) variable(s) y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la(s) variable(s).
- Certificado de validez de contenido del(los) instrumento(s).

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


ANAYA ANDRADE JHOSELYN D.
DNI: 70073607


JESÚS DANIEL MUÑOZ ZAVALETA
DNI: 70826052

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

- **Definición Conceptual:** Participación o actuación vía asesoramiento jurídico y dictamen sobre aspectos legales de su competencia; dirigidos a la Dirección General de la organización o entes encargados.
- **Dimensiones de la variable:**
 - Opinión legal
 - Grado intervención
 - Ley 30057

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

- **Definición Conceptual:** Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado
- **Dimensiones de la variable:**
 - Grupo ocupacional
 - Fases
 - Principios
 - Razones

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

Variable 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
Opinión legal	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuentemente - Raramente 	<p>Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.</p> <p>Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.</p> <p>Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.</p> <p>Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
Grado intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Alta - Media - Baja 	<p>La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.</p> <p>La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.</p>	
Ley N° 30057	<ul style="list-style-type: none"> - Regímenes laborales 	<p>La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057</p> <p>La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación por mérito 	<p>La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.</p> <p>La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD</p>	

Fuente: Elaboración de los autores.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE:

Variable 2: Procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
Grupo ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales - Técnicos - Auxiliares 	El procedimiento administrativo disciplinario está dirigido a profesionales, técnicos y auxiliares.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
		El procedimiento administrativo disciplinario comprende las fases instructiva y sancionadora.	
Fases	<ul style="list-style-type: none"> - Instructiva - sancionadora 	El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcional - Idónea - Necesidad 	El art 92 de la Ley N° 30057 debe considerar como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario a la Oficina de Asesoría Jurídica.	
Razones	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de normas 	El procedimiento administrativo disciplinario garantiza el cumplimiento de las normas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
		El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado vulnerando las normas.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Limitación poder empleado 	El procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Rechazo injerencia política 	El procedimiento administrativo disciplinario rechaza la injerencia política en la Entidad.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad 	<p>El procedimiento administrativo disciplinario se ejerce ante la acción u omisión del servidor público en cumplimiento de sus funciones.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución es una herramienta funesta en las entidades públicas.</p>	

Fuente: Elaboración de los autores.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en marco de Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Opinión legal Frecuentemente las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica se encuentran conforme a Ley.	X		X		X		X		
2	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría en el PAD, siempre favorecen a la Entidad.	X		X		X		X		
3	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica son debidamente motivadas.	X		X		X		X		
4	Las opiniones legales de la Oficina de Asesoría Jurídica respetan las fases del procedimiento administrativo disciplinario	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Grado de Intervención									
5	La oficina de asesoría jurídica coordina siempre con el titular de la entidad.	X		X		X		X		
6	La oficina de asesoría jurídica interviene en emitir opinión legal en materia de destitución.	X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ley N° 30057									
7	La ley 30057 agrupa debidamente los regímenes laborales D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057	X		X		X		X		
8	La Ley N° 30057 conduce acertadamente el PAD	X		X		X		X		
9	La Ley N° 30057 promueve la contratación pública de los servidores públicos por mérito.	X		X		X		X		
10	La Ley N° 30057 detalla debidamente la prescripción del PAD	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Angel Espinoza Tapel DNI: 10594662

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima Sur, 22 de Jan de 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: ESPINOZA PAPAJOLO WIL DUVE DNI: 10594662

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública Lima Sur, 22 de Julio de 2018

(Firma manuscrita)

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴Suficiencia: Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión