

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

AFECTACIÓN A ASEGURADOS POR AMONESTACIÓN VERBAL NO REGISTRADO COMO SANCIÓN POR FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA LEY SERVIR ESSALUD –AYACUCHO, 2021

Para optar	:	El título profesional de abogada
Autor	:	Bach. Taype Muñoz Yudy
Asesor	:	Mg. Lazo Villanueva Jorge Alejandro
Línea de investigación institucional	:	Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	:	Ciencias sociales
Fecha de inicio y de culminación	:	15-12-2021 a 15-09-2022

HUANCAYO - PERÚ

2022

HOJA DE DOCENTES REVISORES

DR. LUIS POMA LAGOS

Decano de la Facultad de Derecho

DR. CASTILLO MENDOZA HELSIDES LEANDRO

Docente Revisor Titular 1

DR. MANCILLA SIANCAS VICTOR OSWALDO

Docente Revisor Titular 2

ABG. CHACHI VICUÑA EDITH ALEJANDRINA

Docente Revisor Titular 3

DR. ROMERO GIRON HILARIO

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A Dios quien guía mi vida, a mi persona por ser mi mejor consejera, a mis hijos que son sinónimos de esfuerzo y perseverancia, a Humberto por su apoyo y paciencia.

Yudy Taype Muñoz

AGRADECIMIENTO

Extender mi agradecimiento en primera línea a mi Alma Mater Universidad Peruana Los Andes por haberme formado durante los doce ciclos de estudios, a todos los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas quienes contribuyeron en mi formación profesional con sus amplios conocimientos y experiencias.

A Mg. Jorge Alejandro Lazo Villanueva asesor de mi trabajo y docente de nuestra Alma Mater, por la orientación y supervisión en la elaboración de mi investigación hasta su conclusión.

Asimismo agradecer a Lic. Marilú Lourdes Mendoza Luján, Lic. Adam. Elvis Gonzales Haquehua, Lic. Arturo Cisneros Vivanco y a todos los servidores y funcionarios de la Red Asistencial Ayacucho - EsSalud por brindarme su apoyo y la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.

Yudy Taype Muñoz.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
 TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“AFECTACIÓN A ASEGURADOS POR AMONESTACIÓN VERBAL NO REGISTRADO COMO SANCIÓN POR FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA LEY SERVIR ESSALUD – AYACUCHO, 2021”

AUTOR (es) : TAYPE MUÑOZ YUDY
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD : DERECHO
ASESOR (A) : MG. LAZO VILLANUEVA JORGE ALEJANDRO

Que fue presentado con fecha: **09/12/2022** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **26/01/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **26 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 30 de enero del 2023.

Dr. Antonio Oscuvilca Tapia
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (e)
 DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación del problema.....	14
1.3. Formulación del problema.....	16
1.3.1. Problema General.....	16
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Social.....	17
1.4.2. Teórica.....	17
1.4.3. Metodológica.....	18
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1. Objetivo General.....	18
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1 A nivel internacional.....	19
2.1.2 A nivel nacional.....	20
2.2. Bases Teóricas o Científicas (5 doctrinarios).....	25

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	32
--	----

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General.....	47
3.2 Variables.....	47
3.2.1 Dimensiones.....	47
3.3 Operacionalización de variables.....	48

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación.....	50
4.2 Tipo de Investigación.....	50
4.3 Nivel de Investigación.....	50
4.4 Diseño de la Investigación	50
4.5 Población y muestra	51
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	51
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	51
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	51

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Discusión de Resultado.....	58
5.2 Análisis y discusión de Resultados.....	58

CONCLUSIONES.....	65
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	66
-----------------------------	-----------

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
ANEXOS.....	71
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación.....	72
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables.....	73
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de instrumento.....	74
Anexo 4: Constancia de autorización para recolección de datos.....	76
Anexo 5: Instrumento de la investigación.....	77
Base de datos.....	80

Contenido de tablas

Tabla N° 01.....	52
Tabla N° 02.....	53
Tabla N° 03.....	54
Tabla N° 04.....	55

Contenido de Figura

Figura No 01	53
Figura No 02	54
Figura N° 03.....	55
Figura N° 04.....	56

RESUMEN

La Tesis materia de investigación con Título Afectación a asegurados por amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley Servir EsSalud – Ayacucho. 2021 se abordó con la problemática ¿Cómo se da la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones de parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021? Por lo que el objetivo general fue Describir cómo se da la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021. Se utilizó el Método inductivo – deductivo y el tipo de estudio a investigar fue, Jurídica Básica con nivel Explicativo, diseño no experimental, el enfoque es cuantitativo, como población se consideró 70 servidores y funcionarios de parte administrativa de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho, a dichos trabajadores se les aplicó la técnica de recolección de datos mediante el instrumento de encuestas. Para Resultado como análisis y procesamiento de datos se valió del programa SPSS versión 27, los mimos se presentaron a través de figuras y tablas. En seguida Concluye describiendo que es media la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones por considerarse leves con sanción mínima y que vulnera el derecho a la autoridad competente para su sanción disciplinaria y a consecuencia de ello el servidor y/o funcionario sigue con la misma conducta infractora afectando sus derechos a una atención de calidad a los asegurados de la Red asistencial de Ayacucho. Y como recomendación se propone añadir al literal b) del artículo 85° de la Ley 30057 Ley del servicio Civil lo siguiente: b.1) la reiterada comisión de faltas leves hasta por dos (2) veces y más, para esto la autoridad competente deberá disponer un cuaderno de registro de sanción de amonestación verbal.

Palabras claves: sanción, amonestación verbal, faltas disciplinarias.

ABSTRACT

The Thesis subject of investigation with Title Affection to insured by verbal reprimand not registered as a sanction by public officials of the law Serve EsSalud -Ayacucho. 2021 was addressed with the problem: How are the insured affected by verbal reprimand not registered as sanctions by public officials of the law serving EsSalud Ayacucho 2021? Therefore, the general objective was to describe how the insured are affected by verbal reprimand not registered as sanctions by public officials of the law to serve ESSALUD Ayacucho 2021. The inductive - deductive method was used and the type of study to investigate was, Basic Legal with Explanatory level, non-experimental design, the approach is quantitative, as a population 70 servers and officials from the administrative part of the EsSalud Ayacucho Assistance Network were considered, to These workers were applied the data collection technique through the survey instrument. For Result as analysis and data processing, the SPSS version 27 program was used, the mimes were presented through figures and tables. It then concludes by describing that the impact on the insured is medium due to verbal reprimand not registered as sanctions because they are considered minor with a minimum sanction and that it violates the right to the competent authority for disciplinary sanction and as a consequence of this the server and/or official continues with the same infringing conduct affecting their rights to quality care to the insured of the Ayacucho Assistance Network. And as a recommendation, it is proposed to add to literal b) of article 85 of Law 30057 Civil Service Law the following:

b.1) the repeated commission of minor offenses up to two (2) times and more, for this the competent authority You must have a verbal reprimand sanction record book.

Keywords: sanction, verbal reprimand, disciplinary offenses.

INTRODUCCIÓN

Señores miembros del Jurado: Ciñéndome al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana los Andes presento ante ustedes la Tesis que lleva por título “Afectación a asegurados por amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley servir EsSalud –Ayacucho. 2021”

Este trabajo de investigación elaboro con bastante entusiasmo motivada por una realidad preocupante que se suscita casi en todas las instituciones públicas, más aun cuando se trata de entidades prestadoras de salud “amonestación verbal no registrado como sanción” por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021

En cuanto a la metodología en el presente trabajo se utilizó como método general el científico, tipo de estudio aplicada, nivel de investigación descriptiva.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en VI Capítulos, las cuales describiremos a continuación: **a) Capítulo I - Planteamiento del Problema**, contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema (problema general y problemas específicos), justificación y objetivos (objetivo general y objetivos específicos); **b) Capítulo II - Marco Teórico**, donde se narra los antecedentes nacionales e internacionales, contiene las bases teóricas o científicas, y el marco conceptual de las variables y dimensiones; **c) Capítulo III - Hipótesis**, donde se describe la Hipótesis general, y las variables; **d) Capítulo IV - Metodología**, en este capítulo se menciona el tipo, nivel, y diseño de la investigación, así como la población y muestra; **e) Capítulo V - Resultados de la investigación**, abarca los resultados del procedimiento de la referencia consecuencia de la encuesta formulada, la contrastación estadística de la hipótesis y el análisis y discusión de hipótesis planteada para cada una. Por último se detalló las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema de estudio que se desarrolló es de momento y de vital significación, y lleva el título siguiente: Afectación a asegurados por Amonestación Verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley servir EsSalud –Ayacucho. 2021.

La Ley 30057, Ley del servidor civil-SERVIR y su Reglamento Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece derechos y deberes de los servidores públicos; en cuanto a los deberes que se les asigna el estado a cada uno de los servidores y funcionarios públicos en nuestro país, a mi apreciación no se cumple algunos artículos de la Ley, no porque la norma está mal hecha, sino que los servidores tanto como funcionarios hacen abuso de algunos artículos y omiten de otros, cuando no se le es favorable al momento de sancionar a un servidor infractor que actuó en contra de sus deberes o funciones.

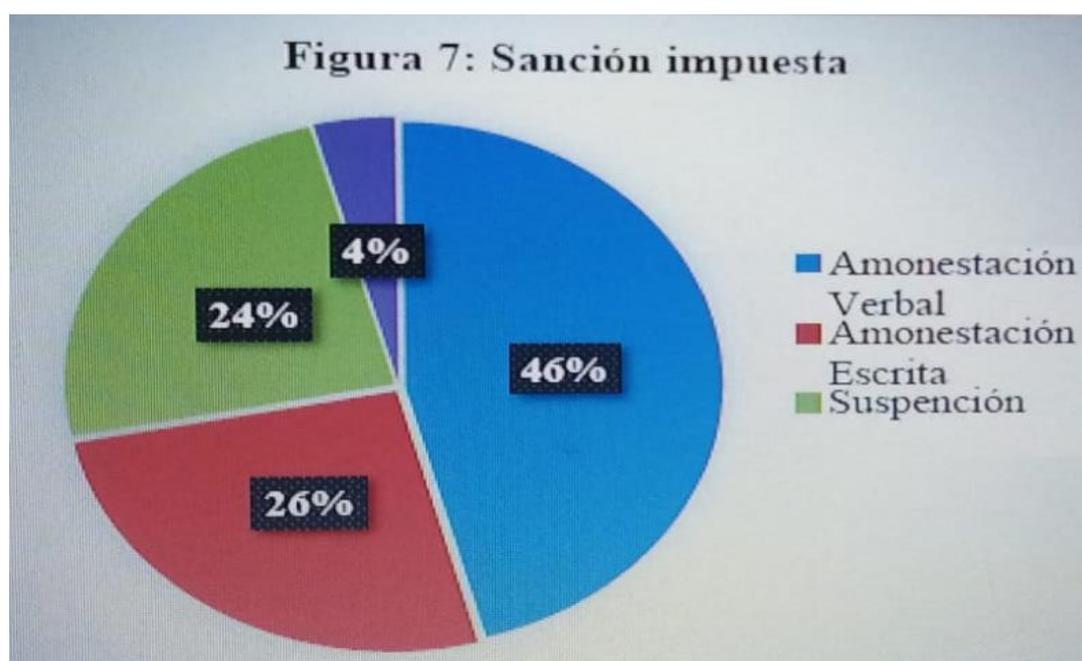
La Ley 30057 en su artículo 88° establece que tipos de sanciones disciplinarias se debe imponer a servidores y funcionarios infractores de la ley de acuerdo a la gravedad de la falta cometida y este a la vez a que funcionario le correspondería sancionar. En esta investigación me referiré a la sanción de amonestación verbal, quiere decir que este tipo de sanción se impone al servidor o funcionario público cuando comete una falta leve, es decir no tiene mucha relevancia en la comisión de la falta, es por esta razón es sancionada con una llamada de atención por su jefe inmediato para evitar infracciones posteriores; sin embargo esta sanción es reservada en forma verbal y no queda documentada como antecedente para futuras si en caso cometa otra falta similar, es en esta situación que la norma es mal utilizada a beneficio de servidores y funcionarios infractores que a menudo incumplen sus deberes como empleados públicos y a consecuencia los usuarios del seguro social EsSalud - Ayacucho se encuentran descontentos y afectados, pues manifiestan que hay mala atención de parte de los profesionales médicos, profesionales no médicos y personal técnico. la deficiencia en la atención al usuario asegurado vulnera sus derechos a la salud, pues cada paciente que solicita atención medica al profesional es vulnerable en manos de servidores porque al instante es dependiente del personal médico por el mismo hecho que este es que posee el conocimiento de prevención y tratamiento de todo mal que aqueja al usuario. los asegurados descontentos

hacen llegar su denuncia ante la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de servir, y este en facultad de sus funciones recaba información, pero sin embargo es desvirtuada por parte del jefe inmediato del infractor manifestando que ya habría hecho su sanción de Amonestación Verbal, por tanto, ya no puede iniciar el proceso disciplinario, de esta manera se ve vulnerada el derecho de recibir una buena atención del asegurado. Además la sanción de amonestación verbal opera solo en faltas leves, sin embargo se han cometido faltas graves y valiéndose de la sanción de Amonestación Verbal hacen que estas faltas queden en impunidad y en perjuicio de los usuarios del hospital.

A nivel Nacional

Figura No 1

Sanción impuesta con amonestación verbal a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque entre 2016 y 2017.



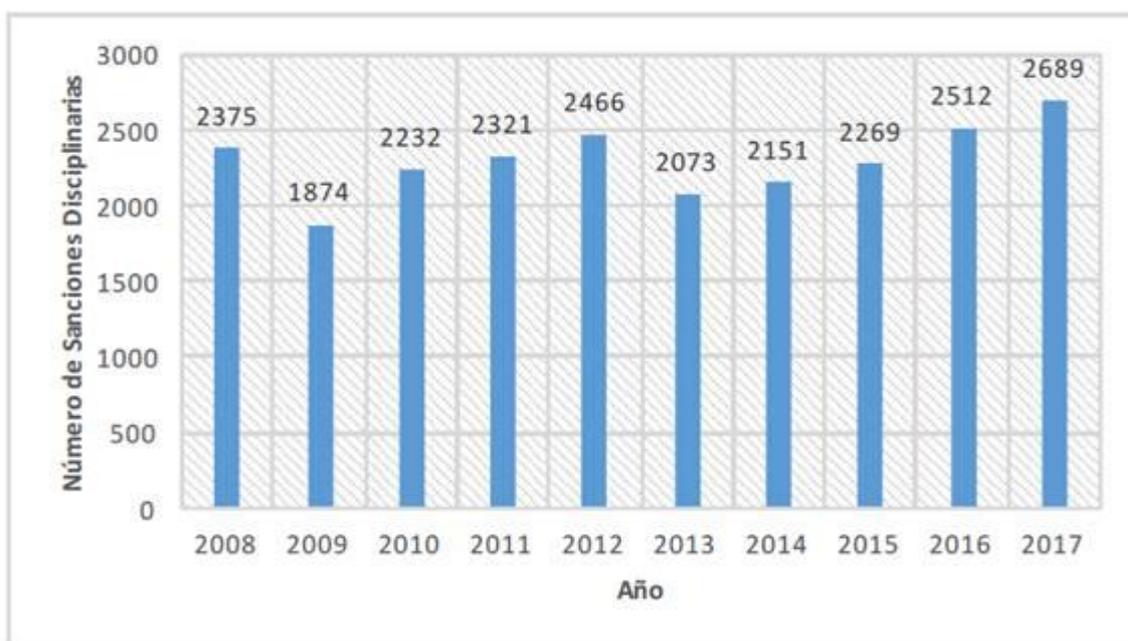
FUENTE: Cuestionario realizado a los operadores de derecho de Chiclayo, por el investigador Bach. Hilda Carril Guerrero, tesis titulada “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado 2019”

Se denota que de los 50 colaboradores encuestados, un 46% a sus asistidos se les aplicó como castigo con Amonestación Verbal; un 26% se les reprendió de manera Escrita; un 24% fueron Suspendidos; y el 4% resto fue Destituido; quiere decir que la sanción de Amonestación Verbal es la más utilizada para sancionar al servidor infractor.

A nivel Internacional

Figura No 2

Estadística anual de los servidores y funcionarios públicos, sancionados por infracción a las normas disciplinarias en Colombia 2008 a 2017.



Información proporcionada por la Procuraduría General de la Nación- Colombia, a través de la oficina de Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad. Desafortunadamente se cuenta con información limitada, pues los datos obtenidos solo abarcan desde el año 2008 hasta el 2017, tomando en cuenta que esta información fue proporcionada el año 2019

En la tabla se aprecia que en Colombia, el número de sanciones disciplinarias al año superan en su gran mayoría mas de 2000 casos, que hasta el año 2017 casi alcanzo los 3000 casos.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial.

La presente investigación se delimita espacialmente en este estudio en el Hospital II de Huamanga - EsSalud en la región de Ayacucho.

El estudio se desarrolló delimitadamente dentro del Hospital II de Huamanga – EsSalud parte administrativa, en región Ayacucho.

1.2.2 Delimitación temporal

El estudio que se ha tomado en consideración en la presente investigación corresponden los datos tomados del año 2022.

La información recolectada mediante encuesta a los trabajadores y funcionarios de EsSalud Huamanga Ayacucho, corresponden a los meses enero y febrero del año 2022.

1.2.3 Delimitación Social

El presente estudio abarca a los funcionarios y servidores de la Red Asistencial EsSalud – Ayacucho, que cuentan con capacidad de ejercicio de funciones asignadas para cumplirlas dentro del marco que la ley les permite, y al incumplimiento y la extralimitación de sus competencias podrían configurar a una falta disciplinaria y ser pasibles a una sanción de acuerdo a la gravedad del hecho.

1.2.4 Delimitación conceptual.

La investigación se delimita conceptualmente sobre la variable Amonestación verbal no Registrada como sanción siendo sus dimensiones: Competencia de la autoridad, Graduación de la sanción disciplinaria, Falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se da la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones de parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021?

Problema (s) Específico (s)

¿Cómo se dá la competencia antes de sancionar por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021?

¿Cómo se dá la graduación de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021?

¿Cómo se dá la falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación Social

La presente investigación beneficiará a las autoridades de EsSalud Ayacucho y permitirá a entender cómo se da la sanción de Amonestación Verbal y cuan entendido esta la proporcionalidad que configura para dicho sanción por parte del funcionario, Jefe Inmediato en calidad de sancionador con Amonestación Verbal, de esta forma tomar acciones que pueda fortalecer la capacidad de identificar la conducta infractora para luego poner en manos de la autoridad competente para su respectivo tratamiento; todo ello para el beneficio de la población Asegurada: Brindar atención de calidad al asegurado usuario del Hospital EsSalud Ayacucho.

1.4.2 Justificación Teórica

La presente investigación aporta principalmente el conocimientos de la sanción de amonestación verbal ante una falta infractora de un funcionario o servidor, este sin un procedimiento disciplinario porque la norma lo permite, por ello podría ser mal utilizada o mal configurada ya sea por dolo o culpa, así sancionar con una llamada de atención sin dejar huella documentario, de esta forma permitir que los trabajadores reincidan en sus conductas infractoras.

1.4.3 Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación, se utilizara el enfoque cuantitativo, porque utilizare instrumento de medición atreves de una encuesta para saber el nivel de afectación que causa la variable de la presente investigación a los usuarios de la EsSalud Ayacucho.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Describir como se da la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021.

1.5.2 Objetivo(s) Específico(s)

Describir cómo se dá la competencia antes de sancionar por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021.

Describir cómo se dá la graduación de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021.

Describir cómo se dá la falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Lalvay p. (2016) trabajo de investigación realizado sobre “*Las Amonestaciones Verbal y Escrita en El Régimen del Servicio Público Limitan las atribuciones de la Autoridad Nominadora para Sancionar con Eficacia*” (tesis para obtención de título) Universidad Nacional de Loja. Ecuador. En sus conclusiones fueron; La amonestación verbal y la amonestación escrita son sanciones disciplinarias que retardan la eficacia administrativa al ser repetitivas. Además los datos recogidos en la investigación de campo le permitieron identificar que la amonestación verbal y la amonestación escrita vulneran el derecho la autoridad nominadora para sancionar eficazmente.

La conclusión de esta importante tesis, es relevante para mi investigación, pues señala que, la sanción de amonestacion verbal como la escrita entorpece la operatividad, virtud

administrativa porque se da en reiteradas veces. Aparte de ello la investigadora obtuvo información que le facilitó registrar y describir que la sanción de amonestación verbal y escrita contraviene la facultad de la autoridad que corresponde por competencia sancionar de manera eficaz como manda las normas jurídicas disciplinarias.

No cabe duda que la amonestación verbal a nivel internacional como en nuestro país es un problema en el momento de sancionar, ya que no hay la identificación serena de la transgresión disciplinaria, por ello la autoridad indicada para disciplinar al trasgresor no podrá ejercer su función sancionadora debido de que el infractor fue sancionado con amonestación verbal.

2.1.2 A nivel nacional

Humberto CH. (2018) *“Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018”* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima. En su conclusión fue:

“Que con respecto a la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, manifiestan que se realiza el Análisis en el Proceso Administrativo Disciplinario, de una manera esporádica y un porcentaje mínimo señala que se encuentra en un nivel casi nunca; esto no es bueno, por lo tanto, la percepción del personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, manifiestan que es regular o débil el cumplimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; por lo que es muy vulnerable la aplicación de los criterios técnicos y legales, donde la autoridad no actúa con imparcialidad”.

Es importante el aporte de la presente tesis, en cuanto a su conclusión, cuando manifiesta que el análisis en el Proceso Administrativo Disciplinario es de forma ocasional, es decir de vez en cuando, en consecuencia las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado actúan de manera

débil y desvalido, la adaptación del tipo de falta cometida por ausencia de criterios técnicos legales, es decir la autoridad no ejerce su función disciplinaria con justicia.

De acuerdo al párrafo anterior, si, dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario las autoridades del mismo, no actúan con responsabilidad como se le ha confiado la administración, con potestad disciplinario y sancionador, imaginemos pues de la sanción de amonestación verbal que es únicamente una llamada de atención, y al no dejar documento alguno de la sanción verbal, esta puede reincidir en su conducta infractora, esta acción es la más perjudicial y colabora en la mala administración pública, y aún más tratándose de una institución que brinda salud, el personal asistencial tiene contacto directo con el paciente, basta imaginar ante una mala praxis.

Rodríguez Z. (2017) “*incorporación de un legajo para las amonestaciones*” (Tesis para obtención de título) Universidad Privada de Ica. Ica Se llega a la primera conclusión: Que se deba de implementar un registro de sanciones de amonestaciones verbales, para que a posterior estos puedan ser sancionados como reincidentes.

La conclusión de la presente tesis guarda relación con la investigación que se realiza en cuanto muestra que se debe poner en marcha la implementación de un registro, es decir que un documento que contenga la relación de trabajadores sancionados con amonestación verbal, para que, cuando reincida en el mismo hecho puedan ser procesados y sancionados de acuerdo a la falta cometida y con la autoridad competente.

Gálvez S. (2017) Trabajo de investigación realizado “*falta de procedimiento en las amonestación verbales perjudica el derecho a la defensa*” Universidad Privada de Ica. Llega a la conclusión:

“De que debe de existir un procedimiento para aplicar la Sanción de Amonestación Verbal para poder determinar la responsabilidad de los servidores que incurrieran en

algún error o infracción, procedimiento que servirá para que el servidor pueda realizar su descargo y obtener su derecho a la defensa”.

La presente tesis hace un aporte importante al estudio realizado, cuando en su conclusión resalta que la amonestación verbal, debe darse mediante el tratamiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario para estudiar el grado de responsabilidad de los trabajadores que infrinjan los preceptos jurídicos disciplinarios, y a la vez, el procesado tendría el derecho del ejercicio a la defensa o contradicción.

El ejercicio de la defensa es un derecho fundamental de la persona humana que , pues emana desde la constitución como también de derechos internacionales , es decir es un derecho universal que curiosamente dentro del Sistema Administrativo Disciplinario al momento de sancionar a un servidor con amonestación verbal se le niega su derecho a la defensa, esto prácticamente vulnera su derecho constitucionalmente protegido, y estaría quizá propiciando el abuso de autoridad, hacia a los servidores subordinados jerárquicamente. Bueno este tema sería ya otro problema a investigar.

Portugal B.(2017) trabajo de investigación “*En qué medida la inexistencia de falta de Procedimiento en las de manera verbal es perjudicial en la defensa legal*” Universidad Privada de Ica, llega a la conclusión:

“De que debe de existir un procedimiento para aplicar la sanción de amonestación verbal para poder determinar la responsabilidad de los servidores que incurrieran en algún error o infracción, procedimiento que servirá para que el servidor pueda realizar su descargo y obtener su derecho a la defensa”.

Ahora bien, la presente tesis al igual a lo antecedido tiene un aporte importante en mi investigación, cuando en su conclusión señala que debe de haber un previo procedimiento para la llamada de atención, así para hallar la culpabilidad de los trabajadores que cometen algún

tipo de falta, el respectivo tratamiento serviría para que el trabajador pueda presentar sus alegatos de defensa.

Barrueto N. (2021) trabajo de investigación “*Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo*” (tesis para optar el grado de maestro) Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo llega a la conclusión:

- “En cuanto al objetivo específico 1 de acuerdo a la percepción de los servidores encuestados del hospital Las Mercedes el nivel de implementación de los procesos administrativos es bajo, debido a que existen ciertas falencias, las mismas que son generadas por no existe criterio de proporcionalidad, los procesos administrativos disciplinarios no se encuentran debidamente motivados, no se cumplen con los plazos establecidos por Ley entre otros”.
- “En cuanto al objetivo específico 2 de acuerdo a la opinión de los servidores del hospital Las Mercedes el nivel de desempeño laboral es bajo, esto debido a que los trabajadores no se identifican con los objetivos institucionales ni se sienten comprometidos con la misión y visión del hospital entre otros”.

La importante tesis aporta bastante a mi investigación cuando concluye que, según la apreciación de los trabajadores consultados del hospital Las Mercedes los ánimos en poner en marcha los procesos disciplinarios es poca, debido a que los autoridades caen en errores al momento de adecuar y fundamentar por falta de criterio técnico legal, también señala que el nivel de ejercicio laboral es desmotivador, ello sucede porque los servidores no se identifican con los planes de la institución.

Fuentes V.(2021) trabajo de investigación “*Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio de Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica -2020*” Universidad Cesar Vallejo, en su investigación concluye:

“Que regular un procedimiento para la sanción de amonestación en sus dos modalidades es fundamental a fin de que el administrado o servidor cuente con todas las medidas legales para su defensa, contribuyendo así al cumplimiento del debido procedimiento sancionador, ya que el ordenamiento jurídico actual no establece un procedimiento previo para aplicar la sanción de amonestación verbal, aplicándola arbitrariamente sin que la parte afectada pueda expresar sus alegatos de defensa y en el caso de la Amonestación Escrita no existe una distinción de autoridades”.

tomando en cuenta el aporte de la presente tesis citado, considero que en su conclusión se asemeja a la investigación realizada , en cuanto cuando manifiesta de acuerdo a su análisis que , es necesario normar el tratamiento específico para la sanción de amonestación verbal y la sanción de amonestación escrita, con el objeto que el trabajador ejerza su derecho a contradicción colaborando en el debido proceso dentro del procedimiento sancionador Disciplinario, pues en la Ley de Procedimiento Administrativo Disciplinario no está articulado, el procedimiento disciplinario , previo a la aplicación de amonestación verbal, actuando de forma arbitraria sin que el servidor sancionado pueda hacer ejercicio de defensa, en cuanto de la Amonestación Escrita no hay distinción de atribuciones, es decir la autoridad instructora también es la que sanciona.

Olano R. (2019) trabajo de investigación “*Panorama Jurídico de las Sanciones a Profesores como Aplicación de la ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas 2015 - 2018*”(Tesis para obtener título de abogado) Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en su investigación concluye que:

“La mayoría de faltas fue tipificada como falta leve (62.5 %), un porcentaje menor como falta grave 29.2 %) y muy grave (8.3 %). Asimismo de las faltas cometidas por

los profesores infractores, en su mayoría (75 %) corresponde a incumplimiento de funciones, el 16.7 % hostigamiento sexual y el 8.3 % agresiones”.

La presente tesis tiene un aporte importante al estudio realizado, en cuanto en su conclusión cuando manifiesta que, en su gran número las infracciones son adecuadas como hechos leves, un número pequeño como infracción grave, y un porcentaje muy reducido hechos muy graves. De la misma forma las infracciones perpetrados por los docentes, el mayor número corresponde a la inobservancia de sus funciones y el resto por acosos eróticos y agresiones.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Bases Teóricas de la Variable

2.2.1 Amonestación Verbal no Registrado como Sanción.

Según la Ley 30057, Ley del servidor Civil advierte:

“Que, la amonestación verbal es una sanción que se efectiviza de manera más inmediata, puesto que es el superior jerárquico quien la impone; es viable esta sanción para todas aquellas faltas leves cometidas. Aquí se prioriza la oralidad de la sanción y es de manera reservada. En términos menos complicados, podríamos decir que es la llamada de atención que realiza el superior jerárquico al servidor público. Si bien es cierto que se ha dicho que se efectiviza de manera inmediata, esto quedaría en la mera teoría, puesto que la ley servir exige que para que se efectivice la sanción debe producirse un procedimiento administrativo disciplinario” (Ley de Servicio Civil, 2014).

La ley Servir señala que la amonestación verbal es sanción impuesta por el Jefe inmediato del trabajador público, ante faltas leves que habría incurrido el servidor o funcionario Público.

Según Ávila Mendoza (07/04/2021, p.04) Señala que:

“La amonestación verbal no reúne las características de una sanción disciplinaria debido a que: (i) Vulnera los principios de debido procedimiento, defensa, legalidad y tipicidad; (ii) no se desarrolla a través de un procedimiento disciplinario, (iii) su aplicación no se oficializa mediante resolución debidamente fundamentada, (iv) no existe la posibilidad de acudir a una segunda instancia en salvaguarda del derecho de defensa”.

El autor señala que la Amonestación verbal no tiene un procedimiento para imponer la sanción, de esta forma estaría vulnerando el debido procedimiento, por ende no da la posibilidad al trabajador e l derecho de defensa ni, acudir a la segunda instancia.

Según, Informe Técnico N° 230-2021 señala que:

“Para la imposición de la sanción de amonestación verbal, no se requiere que se inicie un PAD previamente. Asimismo, no es necesario que el Secretario Técnico emita un Informe de Precalificación para la imposición de la amonestación verbal, pues se reitera que dicha sanción es impuesta al servidor por el jefe inmediato, de forma personal y reservada”. (Autoridad Del Servicio Civil, p.3).

Conforme al Informe Técnico N° 230-2021 para confirmar la amonestación verbal no es necesario el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, porque esta se realiza de forma discreta.

Según Fernández T. (2015) Señala que:

“La Amonestación Verbal es una sanción mínima. A través de ella el empleador comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral de mínima entidad y previene para que no incurra nuevamente en la conducta si no se le aplicará una sanción más grave. Suele estar regulada en el Reglamento Interno de Trabajo aunque genera tanto para el empleador como para el trabajador dificultades de probanza, sea para considerarla como un antecedente laboral o para impugnarla, respectivamente. Por ello es recomendable que –con conocimiento del trabajador se deje constancia documental de su aplicación en el legajo personal del trabajador”. (p. 423-460)

El autor menciona que la amonestación verbal, es una llamada de atención de forma verbal por parte del empleador, ante un suceso leve para que a futuro no vuelva suceder configurando una falta grave.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Según, Mondragon (2021) Define que:

Procedimiento Administrativo Disciplinario, “es parte de la estructura pública en toda organización estatal, independientemente de cual sea su naturaleza, siendo su fin velar por la conducta de los servidores públicos, de acuerdo a los principios rectores; dada la naturaleza autónoma, se precisa que el pilar que lo fundamentan es el ius puniendi del estado”.

El estudioso puntualiza que el procedimiento administrativo disciplinario es parte de la armadura de la conformación de todo estado soberano, con el propósito de custodiar la actuación de los subordinados del estado, conforme a los principios rectores; como estado libre y soberano tiene el poder de sancionar mediante sus sistemas represivos.

Según Medina (2007) Señala que:

"Es la facultad que tiene el Estado para imponer una pena o medida de seguridad, el cual está compuesto por principios que son llamados limitativos de derecho con la finalidad de lograr una barrera, en el supuesto de que se ocasionen arbitrariedades". (P.87)

El autor citado define que, es la autoridad que posee el estado para atribuir un castigo, el cual está constituido por preceptos, cuyo denominación son restrictivos de derecho con el objeto de poner una valla, en el supuesto de que cometan iniquidades.

El procedimiento administrativo disciplinario, es la potestad que ejerce el estado para disciplinar a sus subordinados, a la vez señala que el procedimiento está compuesto por principios para evitar extralimitación de los que lleven el tratamiento disciplinario.

Según Villanueva (2013) precisa que: "El fin procedimiento administrativo disciplinario es investigar, verificar, determinar y precisar las sanciones debido al incumplimiento de estas prohibiciones a las que incurren los servidores, funcionarios, trabajadores y particulares".(p.42).

El estudioso manifiesta que el objetivo es indagar, buscar, comprobar y definir castigos de acuerdo a la inobservancia de las prohibiciones que incumplen los trabajadores públicos como también los particulares o los administrados.

El autor precisa sobre el procedimiento administrativo disciplinario que, este consiste en buscar los medios probatorios y castigar de acuerdo a la infracción perpetrada dentro de su labor o función del trabajador.

Según Ramírez y Aníbal (2015) precisan que:

"Es una señal de autoridad la cual surge a cualquier perturbación que se ocasione, donde se utiliza el poder para reprimir a los individuos, sin establecer diferencia

entre relaciones de sujeción general o especial, para las faltas al orden legal – administrativo ponderando siempre la gravedad de la falta”. (p. 120).

Los autores señalan que es un signo de supremacía que se presenta ante cualquier disturbio que se presenta, entonces se concurre a la autoridad para castigar a los sujetos, sin limitar lo habitual o específico, para las infracciones a la norma jurídica, proporcional al hecho cometido. (p. 120).

Según Ramírez-Torrado & Aníbal-Bendek (2015) nos advierte que:

“las sanciones administrativas derivan del **Ius Puniendi** del Estado, es decir la potestad sancionadora que tiene el Estado, pero en el ámbito administrativo; y cuyo objetivo es el adecuado funcionamiento de la administración pública, así como defender la imagen y prestigio de la entidad”.

Los autores señalan que las reprimendas administrativas emanan del poder sancionar que ejerce el estado a través de sus funcionarios, con el objeto de buen funcionamiento de la administración pública y proteger la dignidad y la reputación de las institución.

Asimismo, Cardona (2003) nos advierte que: “no se pueden imponer sanciones administrativas sin seguir un procedimiento establecido en la regulación, que puede ser mínima para delitos menos graves y más complejos para delitos graves”.

El autor nos indica que, no es posible atribuir castigo administrativo sin el debido procedimiento articulado es la ley específica, debiendo ser sanciones mínimas para faltas de menor gravedad y más para faltas graves.

Ius Puniendi

Según diccionario Panhispaico del Español Jurídico, “es la Potestad del Estado para castigar mediante los dos sistemas represivos existentes en nuestro derecho: el derecho penal, que es aplicado por los jueces y tribunales, y el derecho administrativo sancionador, que es aplicado por la Administración”.

El poder punitivo del Estado sanciona a los individuos que contravengan las normas establecidas para la buena convivencia de su población, ya sea por la vía penal y/o a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en cuanto se refiere a los servidores y funcionarios del estado.

Según (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p. 11) señala que el Estado hace uso de su facultad de sancionar a través del procedimiento administrativo disciplinario, lo que le permite imponer la sanción correspondiente a la falta cometida.

Ius Puniendi es todo lo que un estado posee, es la facultad que tiene para sancionar y castigar al individuo que altera y ofende las buenas costumbres y desobedece las leyes y normas sin justificación alguna, y actúa en contra de las disposiciones y órdenes del estado

Teoría de la sanción administrativa

Para la investigación resulta ser necesario aplicar esta teoría, pues tiene gran relevancia. Si bien, está aún se encuentra en desarrollo, aporta doctrinariamente a la interpretación y mejor aplicación de la Ley Servir. Siendo así, se tiene que, doctrinariamente, consiste en:

Según Euseda Aguilar (2012) que:

“La sanción no es una institución autónoma, sino que forma parte básica de la estructura de la norma jurídica, por eso se dice que la sanción aparece como elemento esencial para la facultad de la norma, sin ella sería una vana ilusión, es una medida punitiva en caso de no ejecución de la ley. Es así que los primeros estudios que se realizan de la sanción, se basan en la sanción como último elemento de la norma jurídica”. (p. 19)

El estudioso nos menciona que el castigo por sí misma no es una institución libre, este es parte elemental en la distribución de los preceptos jurídicos, por tal razón se señala que la sanción surge como parte importante, para facilitar el cumplimiento de lo legislado. Sin la sanción resultaría un sueño la ejecución del castigo en caso de que los servidores infrinjan. Es así que lo explica el autor que, la sanción es la última ratio dentro de la legislación.

Según Sarmiento, D. (2007) Señala que “en ejercicio de la potestad sancionadora puede manifestarse de diversas maneras, pero la más usual es la administrativa. Siendo esta una facultad que tiene el Estado para castigar a quienes infrinjan lo dispuesto en las normas jurídicas”.

El autor manifiesta que el uso de la facultad sancionadora se presenta de diferentes formas, sin embargo la más recurrente es la administrativa, pues es la autoridad que posee el estado para sancionar a los individuos que trasgreden lo articulado en los preceptos jurídicos.

El estado tiene la potestad de castigar de diferentes formas, es decir todo contrario a la norma tiene la sanción merecida dependiendo de la gravedad de la infracción, ya sea

privada de libertad, forma pecuniaria, destitución del trabajo, suspensión, inhabilitación, llamada de atención ,etc.

Además, Cardona (2003) nos indica que “la potestad sancionadora reflejada en el ius puniendi del Estado nos ayuda a garantizar que los funcionarios y servidores públicos cumplan con sus obligaciones”.

El autor manifiesta que el poder del estado, apoya a endosar que los trabajadores del estado efectúe sus obligaciones.

El autor señala que ius puniendi es plena potestad de sancionar por parte del estado, garantizando la buena administración por parte de los obligados a llevar la correcta administración pública

2.3.- Marco conceptual (Variables y dimensiones)

2.3.1 Amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos.

La Amonestación Verbal Según la Ley 30057, Ley del servicio Civil, señala que es una sanción que se efectiviza de manera más inmediata ante la falta o infracción leve dentro de una administración pública, puesto que, este viene a ser una mera llamada de atención de forma oral y no queda documentado para posteriores antecedentes cuando surja otra falta del similar tipo,

Además la **Amonestación Verbal** es una reprimenda por parte del Jefe Inmediato, superior jerárquico del infractor. Es una sanción mínima como señalan los autores ya citados en numerales anteriores que, el empleador y /o Jefe Inmediato comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral de mínima gravedad y previene para que no incurra en la misma conducta si no se le aplicará una sanción más grave. Además la sanción de Amonestación Verbal está descrita en el reglamento interno .por

considerarse de faltas o infracciones leves; puesto que, no es considerada como medios de prueba para agravar faltas posteriores, ni para impugnarla en caso de hostigamiento laboral y/o abuso de autoridad.

El Funcionario Público de acuerdo la Ley N° 28175 señala:

“Es el que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas”. (Ley Marco del Empleo Público) El Funcionario Público puede ser:

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

Según David Torres Pachas, en Su Comentario Académico, de acuerdo al Convenio Internacional Contra la Corrupción. El “**Funcionario público**”, “Oficial Gubernamental” o “Servidor público”, menciona lo siguiente: “cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos”.

Todo autoridad o servidor del estado o de sus instituciones, conjuntamente con los que han sido designados para ejercer acciones en representación del estado o al trabajador del estado en todo en todo sus noveles de jerarquía.

Según Francisco Coll Morales, **Un funcionario** es:

“Aquella persona que presta sus servicios a la Administración Pública. Esta persona posee una vinculación estatutaria con el Estado, así como una relación laboral en la que el funcionario desempeña su trabajo, por cuenta ajena, para el propio Estado. Dado que el funcionario público

desempeña sus funciones para el Estado, este debe contribuir con una retribución para el conjunto de empleados públicos que posee”.

2.3.2 Competencia antes de sancionar por parte de funcionarios públicos.

Competencia de la autoridad

Según Sayagués L. “La competencia es el conjunto de facultades que un agente puede legítimamente ejercer; el concepto de “competencia” da así la medida de las actividades que de acuerdo al ordenamiento jurídico corresponden a cada órgano administrativo” **(p. 183)**

El autor nos señala que la competencia es el poder asignado a una persona por función para que este pueda ejercer actividades en sujeción a las reglas establecidas dentro de sus atribuciones y de sus limitaciones.

Según Artículo 92° de la Ley 30057, indica lo siguiente:

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

El artículo 89° de la Ley 30057 menciona:

Se regula de forma taxativa las autoridades que participan dentro del procedimiento administrativo disciplinario, siendo cuatro (4) las autoridades administrativas que pueden hacer uso de su facultad sancionatoria del Estado e imponer una determinada sanción al servidor público que incurra en una falta. Por lo que, la primera autoridad señalada en la Ley es el jefe inmediato del supuesto infractor, cabe mencionar que este está facultado para formalizar la

sanción que implique una amonestación, ya sea **Verbal** o Escrita. (Ley del Servicio Civil)

Según Artículo 89° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada.

Ley señala que la amonestación consiste en forma verbal y también escrita. La verbal es interpuesta por el jefe inmediato competente de forma oral, inmediata y personal reservada, sin embargo la escrita es aplicada previo un procedimiento disciplinario y es oficializada por jefe de recursos humanos.

Según Informe Técnico N° 1287-2017-SERVIR/GPGSC. Dice:

“La determinación de la posible sanción a aplicarse permite identificar las autoridades competentes del PAD para luego verificar la línea jerárquica del presunto infractor, aplicando el principio de jerarquía basado en los instrumentos de gestión de la entidad como es el Reglamento de Organización y Funciones-ROF”.(Autoridad de SERVIR).

Por lo tanto, las autoridades del PAD son las determinadas por el artículo 92" de la LSC y el artículo 93· del Reglamento General, es decir, que los jefes inmediatos superiores de éstos deberán ser determinados por el principio de jerarquía respecto al puesto que ocupan en su ROF.

De acuerdo a los párrafos precitados se entiende por Jefe Inmediato al Superior Jerárquico del puesto que ocupa un trabajador en el Reglamento de Organización y Funciones de cada Entidad

2.3.3 Graduación de la sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos

Proporcionalidad

Según el Mgtr. Javier Espinoza Escobar señala:

La Proporcionalidad de la sanción Es una manifestación de la razonabilidad, significa que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida por el trabajador. Se habla así de un ejercicio gradual de la potestad sancionatoria, esto es, que el empleador, valorando el hecho concreto, las circunstancias en las que ocurrió, el daño generado, los antecedentes del trabajador, la reiterancia en la comisión del hecho, el cargo o función desempeñados por el trabajador y la capacidad de enmienda del trabajador, determine razonablemente la sanción que aplicará pues a una falta leve corresponde una sanción leve, a una falta moderada una sanción moderada y a una falta grave una sanción grave. (P. 07)

De acuerdo al análisis del autor la sanción impuesta al servidor infractor debe ser proporcionalmente a la falta cometida, pues corresponde a la falta grave una sanción severa y a una falta leve una sanción leve. Es aquí que la autoridad sancionadora debe de acogerse a los principios de razonabilidad, e imparcialidad para sancionar al agente infractor.

Según el Artículo 87° de la Ley 30057, señala la determinación de la sanción a las faltas:

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes y son:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (Ley del Servicio Civil)

Según, el Artículo 91 de la Ley 30057, señala de la Graduación de la sanción:

“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”. (Ley del Servicio Civil, p.34)

Este artículo de la ley es clara que la sanción impuesta deben estar motivadas y determinadas, cual fue el hecho y las infracción, cual fue la razón para imponer el castigo, si está ceñido a las normas, si el infractor actuó con dolo o culpa , si es reincidente o es la primera vez, La sanción debe imponerse de acuerdo a la gravedad del hecho.

2.3.4 falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos.

Según, Art. 150° del Reglamento de Carrera Administrativa, Decreto Supremo N° 276 dice:

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios, establecidos en la Ley. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (D.S. N° 005-90-PCM. P. 29)

Falta disciplinaria es aquel hecho ya sea con conocimiento o sin conocimiento el autor actúa lo contrario a sus deberes y de lo que se prohíbe establecidas en la ley disciplinaria dentro de la Administración Pública. Ante una infracción disciplinaria el rebañador será merecedor de un castigo correspondiente.

Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, Diccionario Jurídico, Señala que:

La falta administrativa es también defecto en el obrar quebrantamiento de la obligación de cada uno, así como la ausencia de la persona del sitio en que hubiera debido de estar y nota o registró en que se hace constar su ausencia. Ambas acepciones ofrecen interés dentro del derecho administrativo. (P.1986).

Las faltas o infracciones del trabajador público se encuentran en cinco cuerpos normativos:

- A. La Ley 30057, Ley del Servidor Civil
- B. Reglamento de la Ley 30057 aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014/PCM.
- C. Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- D. Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- E. Reglamento Interno de Trabajo.

A).- La Ley 30057, Ley del Servidor Civil, Las faltas que ha considerado el legislador se encuentra descrita en el artículo 85° de la ley N° 30077, Ley del Servicio Civil, faltas de carácter disciplinario, que, según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o destitución previo procedimiento administrativo disciplinario (ley servir), reza lo siguiente:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- a) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- b) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- c) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- d) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- e) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- f) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro,
- g) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- h) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.
- i) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

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

De acuerdo al artículo 85° de la Ley del Servidor Civil, las conductas enumeradas en los literales a) hasta el literal q) están prohibidas y ante la inobservancia y concurrencia de estos tipos de comportamientos se configura una falta disciplinaria, pasible a ser sancionados previo proceso administrativo disciplinario de acuerdo al grado de afectación al bien jurídico protegido.

Las faltas reguladas en la Ley Servir se encuentran debidamente ordenadas, dejando a la autoridad la evaluación e investigación a cargo de la ST, Órgano Instructor y disciplinario, que pueda determinar sobre cuál de estas resulta ser de carácter leve o grave, sino que éstas han sido únicamente enumeradas y será la autoridad competente de acuerdo a la ley, revisar los hechos del suceso, la que determine la gravedad del caso. Esto se llevará a cabo a través

de la proporcionalidad de la infracción y la sanción, cuyas condiciones se encuentran reguladas en el artículo 87 de la Ley Servir.

B). Reglamento de la Ley 30057 aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014/PCM.

De acuerdo al artículo 98° del presente Reglamento de la Ley 30057, que determina faltas disciplinarias, sujetos a una sanción, que, de conformidad con el 85°, literal a) de la Ley también son faltas disciplinarias los literales que menciona el artículo 98.2 del Reglamento de la ley 30057 (Servir):

- a) Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.
- b) Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.
- c) Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento
- d) Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- e) Acosar moral o sexualmente.
- f) Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.
- g) No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento.
- h) Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.
- i) Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.
- j) Las demás que señale la ley. 98.3.

98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo

Las literales señaladas en el presente artículo son conductas reprochables, que ante un hecho similar el servidor o funcionario público será pasible a un inicio de procedimiento administrativo disciplinario por la autoridad disciplinaria competente.

También son faltas consideradas de acuerdo al el Artículo 100° Falta por:

incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815 También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título. (Ley del Servicio Civil).

C). Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

De acuerdo al Artículo 239° de la ley de Procedimiento Administrativo General Ley 27444, son consideradas falas administrativas:

1. Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas.
2. No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos.
3. Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo.
4. Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.

5. Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello.
6. No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentra incurso.
7. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones.
8. Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones.
9. Incurrir en ilegalidad manifiesta.
10. Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial a que se refiere el numeral 160.1 de esta Ley.

D). Ley de Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815, Principios y Deberes Éticos del Servidor Público.

De acuerdo al artículo 6° de la ley citada que, viene a ser Los Principios que todo servidor y funcionario del estado debe tener presente durante el ejercicio de su función o deber que el sistema administrativo se le ha asignado, a continuación se detalla los siguientes principios :

1. **Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. **Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

4. **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. **Lealtad y Obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Los servidores y funcionarios públicos deben actuar acorde a estos principios que exige el legislador a todos los colaboradores de la administración del estado, la transparencia en sus acciones concernientes al interés público y el bien común de los administrados y usuarios de la administración pública.

De acuerdo al artículo 7° de la misma ley, ya citada, **Ley N° 27815, Deberes de la Función Pública:**

1. **Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. **Transparencia:** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. **Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. **Uso Adecuado de los Bienes del Estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. **Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

A continuación el artículo 8° de la misma ley citada, ley Ética de función Pública menciona prohibiciones dentro de la función pública:

1. **Mantener Intereses de Conflicto:** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
2. **Obtener Ventajas Indevidas:** Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
3. **Realizar Actividades de Proselitismo Político:** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de

infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada:** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar:** Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

E) Reglamento Interno de Trabajo.

Las faltas descritas en el reglamento interno de cada institución pública son infracciones consideradas leves que, según la Ley de Servidor Civil se sanciona con una llamada de atención verbal , de forma reservada ,y también está la llamada de amonestación escrita

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Es alta la amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021.

3.2 Variables

3.2.1. Variable

Amonestación verbal no registrada como sanciones

3.2.2. Dimensiones

- Competencia antes de sancionar por funcionario público.
- Graduación de la sanción disciplinaria.
- Faltas disciplinaria en servidores y funcionarios.

3.3 Operacionalización de variables

Amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley servir EsSalud –Ayacucho. 2021

Variable	Definition	Dimension	Indicadores	Reactivos
<p>AMONEATAACION VERBAL NO REGISTRARADA COMO SANCIONES</p>	<p>Amonestación verbal es una sanción disciplinaria interpuesta al servidor o funcionario público, por el jefe inmediato, una autoridad competente ante la infracción de una norma disciplinaria</p>	<p>Competencia ante sancionar por parte de funcionario público.</p> <p>Graduación de la sanción disciplinaria</p> <p>Falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos:</p>	<p>1.- Puede imponerle una sancion 2.- Sanciona de manera correcta 3.- Persona idonea para sancionar. 4.- Persona imparcial cuando sanciona 5.- Tiene criterio para sancionar 6. Actua dentro del marco de la ley. 7.- conoce la gravedad de la falta. 8. conoce su funcion como sancinador 9.- conoce el proceso disciplinario.</p> <p>1. Proporcionalidad 2. Razonabilidad 3. valoracion de la falta 4. De acuerdo a la reiterancia del infractor 5. De cuerdo a la frecuencia de la sancion. 6. De acuerdo a la gravedad de la falta. 7. Tipificacion de la falta</p> <p>a) Incumplimiento de las normas internas establecidas por la institucion , según la laey del Servicio Civil y su reglamento” b) “La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con su labores”. c) “El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”. d) “La negligencia en el desempeño de las funciones”. e) “El impedir el funcionamiento del servicio público”. f) “La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros”. g) “La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes”. h) “El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro”.</p>	<p>1.-¿Sabia que su Jefe inmediato puede imponerle una sancion?. 2.-¿ Su Jefe Inmediato sanciona de manera correcta a los servidores que cometen falta disciplinaria? 3.-¿Su Jefe inmediato es una persona idonea para sancionar? 4.-¿para imponar una sancion¿ es imparcial con algunos trabajadores? 5.-¿-Utiliza su criterio en imponer la sancion su jefe inmediato ?. 6.-¿Su jefe inmediato actua en el marco de la ley cuado sanciona? 7.-¿El ajaefe inmediato sanciona una falta grave con una llamada de atencion? 8. ¿su Jefe inmediato conoce sus funciones como organo sancionador y instructor?. 9.-¿el Jefe inmediato conoce el peocedimineto administartivo disciplinario</p> <p>10.-¿su jefe imedito sanciona en proporcion a la falta cometida 11. ¿El Jefe Inmediato en momento de llamar la atencion actua de manera razonable. 12.-¿su Jefe Inmediato la valorara el tipo de la falta si es grave o leve?. 12.-¿ El Jefe inmediato al conocer la reiterancia de un servidor infractor informa con documento a la autoridad competente. 13.el Jjefe Inmediato con freuencia sanciona con amoneatcion verbal a sus subordinados. 14.-el jefe inmediato hace pasar como falta leve a una falta grave. 15.- el Jefe inmediato sanciona con llamada de atencion aun sabiendo que pueda infornar a su superior 16.-El Jefe Inmediato sabe como tipificar la falta cometida por un trabajador.</p> <p>17.Incumplen las normas establecidas en el reglamento iterno de trabajo(RIT) los trabajdores de essalud. 18.Se recisten al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionado con sus labores los trabajadores de essaud? 19¿incurrn en acto de violencia y/o greve indisciplina los trabajadores de essalud?. 20.-¿incurren en faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerarquico y de los compañeros de labor? 21.-¿cometen negligencia en el desempeño de sus funciones los trabajadores de essalud? 22.-¿impiden el funcionamiento del servicio publico los trabajadores de Essalud. 23.-¿utilizan o disponen de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros los trabajadores de essalud? 24.-¿concurren al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia los trabajadores de essalud? 25.-existe abuso de autoridad o el uso de la funcion con fines de lcro de parte de los funcionarios de EsSalud?</p>

		<p>i) Ocasionan inencionalmente daño a los bienes materiales y documentarios de la institucion publica.</p> <p>j) Las inasistencias si justificar por más de tres días.</p> <p>k) “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.</p> <p>l) “Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros”.</p> <p>m) “La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente”.</p>	<p>26.-Los traajadores de Essalud ocasionan daños intencionados a los bienes materiales y documentarios de la institucio publica?</p> <p>27.-Hay ausencias injustificadas por mas de tres(03) dias consecutivas en los trabajadores de EsSalud?</p> <p>28.-¿Hay incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo de parte de los trabajadores EsSalud?</p> <p>29.-¿Actuan o infuyen en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros los trabajadores de essalud?</p> <p>30.¿ Existe la doble presepcion de compensaciones economicas en ls trabajadores de EsSalud?</p>
--	--	--	---

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

El Método que se utilizó en la presente investigación es el Método Científico

4.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básico porque estudia el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad

4.3 Nivel de Investigación

Nivel Descriptivo “Este nivel de estudio se encuentra dirigido a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”. Su principal interés es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables se encuentran relacionadas.

Este Nivel de Investigación Descriptiva busca responder cómo se dan los hechos, de qué forma, y como se entrelazan los variables y demás.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño metodológico por la naturaleza del estudio es descriptivo simple

M – O

M= Muestra

O= Observación de la variable **Amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos**

4.5 Población y muestra

Que, siendo la población 70 trabajadores administrativo de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho siendo la muestra 30 trabajadores administrativo de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizará mediante la herramienta lista de cotejo que constara con 30 preguntas a encuestar.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS versión 25

CAPÍTULO V

Resultados de la investigación.

5.1. Resultados de la Amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos.

Se muestran los resultados del estudio de la escala sobre la Amonestación Verbal no Registrado como Sanción por Funcionarios Públicos de la Ley Servir EsSalud-Ayacucho 2021, de manera descriptiva y se concluye el capítulo con la parte inferencial.

Tabla 1.

Resultados de la amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

Respuesta	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	30 - 49	1	3,33	3,33
Media	50 - 70	27	90,00	93,33
Alta	71 - 90	2	6,67	100,00
Total		30	100,00	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación

Figura 1. Resultados de la Amonestación verbal no registrado como sanción de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud-Ayacucho 2021

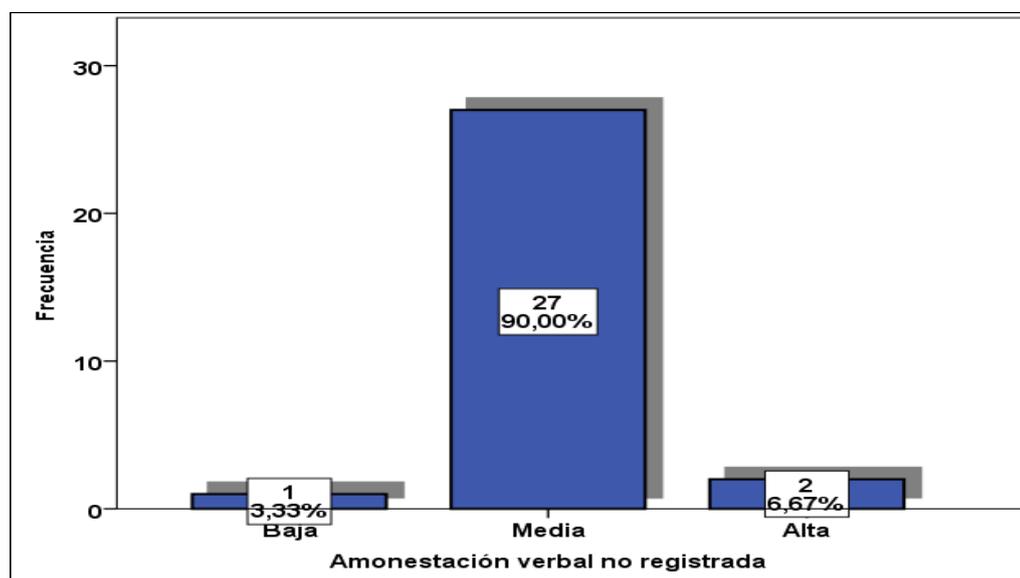


Tabla: 1

En la Tabla N°1 y Figura N°1 se aprecia que el mayor porcentaje de 90,00% (27) de los funcionarios públicos de la ley servir - EsSalud Ayacucho 2021, Los encuestados afirman que el nivel de Amonestación Verbal no registrados es Media, mientras que el 6,67% (2) de los funcionarios indican que el nivel es Alta y sólo el 3,33% (1) de los encuestados afirma que la Amonestación Verbal no registrada es Baja.

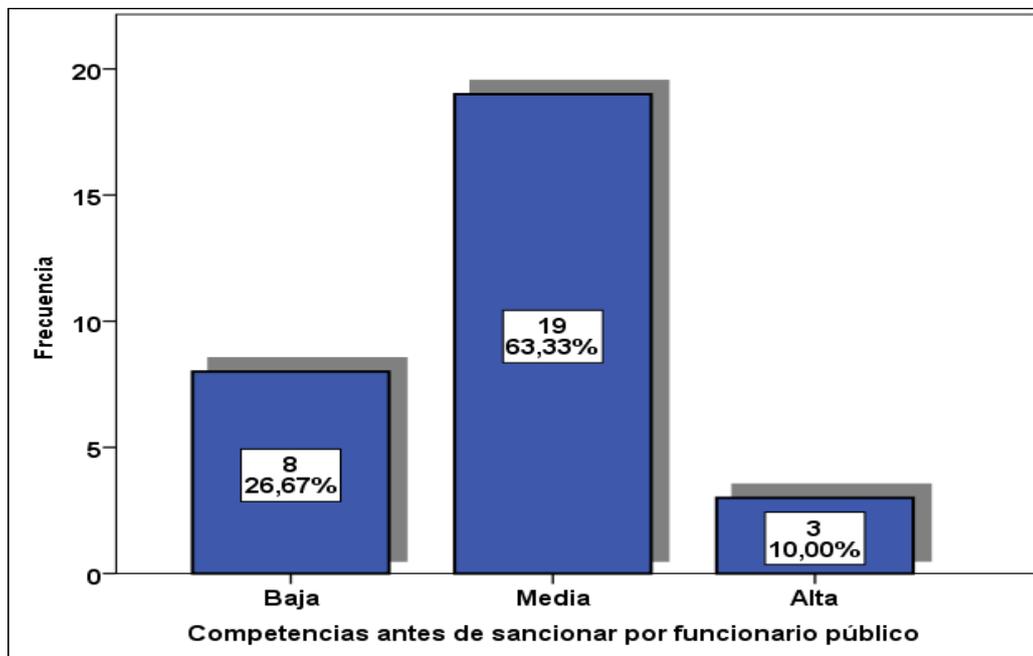
Tabla 2.

Resultados de la dimensión Competencia antes de sancionar por funcionario público de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

Respuesta	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	9 - 14	8	26,67	26,67
Media	15 - 21	19	63,33	90,00
Alta	22 - 27	3	10,00	100,00
Total		30	100,00	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación

Figura 2. Resultados de la dimensión Competencia antes de sancionar por funcionario público de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021



Fuente: Tabla 2

La Tabla N°2 y Figura N°2 se aprecia que de 63,33% (19) de los funcionarios públicos de la ley servir de EsSalud Ayacucho 2021 que participan en la investigación sostienen que el nivel de competencia antes de sancionar por funcionario público es Media, el 26,67% (8) de los funcionarios indican que el nivel es Baja y únicamente el 10,00% (3) de encuestados indican que la competencia antes de sancionar por funcionario público es alta.

Tabla 3.

Resultados de la dimensión Graduación de la sanción disciplinaria en servidores y funcionarios de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

Respuesta	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	8 - 13	10	33,33	33,33
Media	14- 18	17	56,67	90,00
Alta	19 - 24	3	10,00	100,00
Total		30	100,00	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación.

Figura 3. Resultados de la dimensión Graduación de la sanción disciplinaria en servidores y funcionarios de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

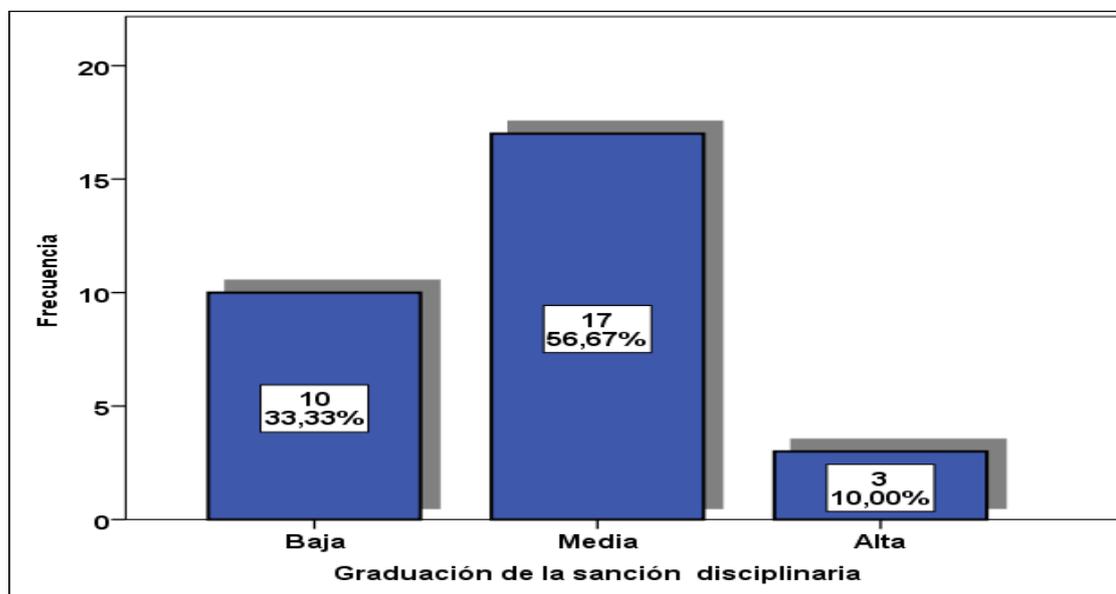


Tabla 3

De acuerdo la Tabla N°3 y Figura N°3 se aprecia que el 56,67% (17) de los funcionarios públicos de la ley Servir de EsSalud Ayacucho 2021 que participan en la investigación sostienen que el nivel de graduación de la sanción disciplinaria es Media, el 33,33% (10) de los funcionarios presisan que el nivel es Baja y sólo el 10,00% (3) de los encuestados manifiestan que la graduación de la sanción disciplinaria en servidores y funcionarios es Alta.

Tabla 4.

Resultados de la dimensión Falta disciplinaria en servidores y funcionarios de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

Respuesta	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	13 - 21	1	3,33	3,33
Media	22 - 30	15	50,00	53,33
Alta	31 - 39	14	46,67	100,00
Total		30	100,00	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación

Figura 4. Resultados de la dimensión Falta disciplinaria en servidores y funcionarios de la ley servir EsSalud- Ayacucho 2021

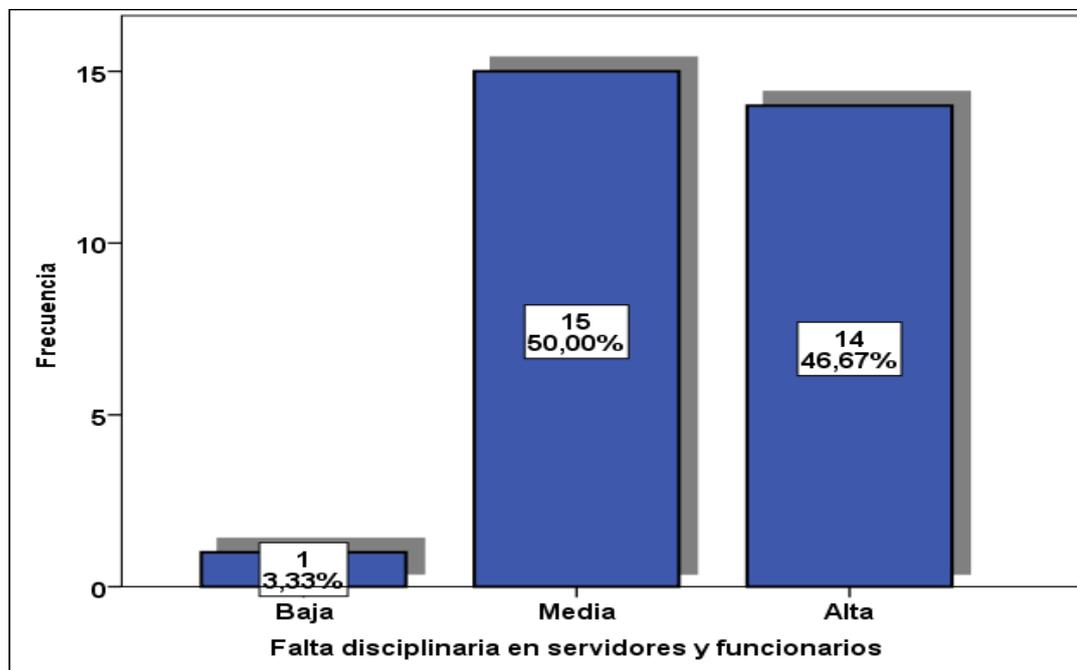


Tabla 4

De acuerdo la Tabla N°4 y Figura N°4 se precisa que el 50,00% (15) de los funcionarios públicos de la ley servir de EsSalud Ayacucho 2021 que participan en la investigación sostienen que el nivel de falta disciplinaria en servidores y funcionarios es Media, el 46,67% (14) de los funcionarios señalan que el nivel es Alta y sólo el 3,33% (1) de los encuestados afirman que la falta disciplinaria en servidores y funcionarios es Baja.

Prueba de hipótesis

Objetivo general

Describir la amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021

Hipótesis general

Es alta la amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021

Hipótesis a contrastar:

H_0 : La distribución de frecuencias observadas de la amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021, se ajusta de manera uniforme.

La división de prevalencias examinadas de amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021, se adecua de modo homogéneo.

H_1 : La distribución de frecuencias observadas de la amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021, no se ajusta de manera uniforme.

La división de prevalencias examinadas de amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021, no se adecua de modo homogéneo.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 5.

Frecuencias observadas y esperadas de la amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos.

	N observa do	N espera da	Residuo
Baja	1	10,0	-9,0
Media	27	10,0	17,0
Alta	2	10,0	-8,0
Total	30		

Fuente: Aplicación del instrumento a la muestra de estudio

Tipo de prueba: Chi cuadrado de bondad de ajuste

Regla de decisión: Se rechaza H_0 si el p-valor < 0,05

Tabla 6.

Prueba Chi cuadrada de la hipótesis general

Estadísticos de prueba

	Amonestación verbal
Chi-cuadrado	43,400
gl	2
Sig. asintótica	0,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

En la tabla N°6 se ve que el p-valor (0,000) extraído es inferior a la significancia ($\alpha=0,005=5\%$), para un $X_c^2=43,400$ superior a la estimación contemplado, por lo tanto, se aparta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, se confirma que: La distribución de frecuencias observadas de la amonestación verbal no registrada como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESSALUD Ayacucho 2021, no se adaptan de manera uniforme.

Debido a que acepta H_1 y como en la tabla 6 se observa que la mayor frecuencia es el nivel Media (27), queda validada la hipótesis general: **Es media la amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021**

5.2 Análisis Y Discusión de Resultados

En el presente Capitulo se analizara y discutirá los resultados obtenidos para la Variable Amonestación Verbal no Registrado como Sanciones por Funcionarios Públicos de la Ley Servir de ESALUD Ayacucho 2021 y sus dimensiones: Competencia ante sancionar por parte de funcionarios, Graduación de sanción disciplinaria y Falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos, cual pretensión es establecer la conexión entre la variables y sus dimensiones.

Análisis de resultado de la variable

- respecto a la **variable Amonestación Verbal no registrado como sanciones** por funcionarios públicos de acuerdo a la Tabla N° 1 y Figura N° 1 se observa que alcanza un porcentaje de 90% de encuestados que manifiestan que el nivel de sanción de Amonestación Verbal no registrado es Media, en la categoría a veces mientras el 6.67% señalan nivel Alta, categoría siempre y solos el 3.33%

afirman que la afectación por Amonestación Verbal es Baja, categoría nunca. por tanto, de acuerdo a la apreciación de los colaboradores de la Red Asistencial de Ayacucho- ESSALUD se describe que es Regular la Afectación a Asegurados por Amonestación Verbal no Registrado por Funcionarios Públicos. Para Lalvay p. (2016) en su investigación, “Las Amonestaciones Verbal y Escrita en el Régimen del Servicio Público Limitan las atribuciones de la Autoridad Nominadora para Sancionar con Eficacia”, en su conclusión manifiesta que, la Amonestación Verbal y la Amonestación Escrita son sanciones disciplinarias que retardan la eficacia administrativa al ser repetitivas y que además los datos recogidos en la investigación de campo le permitieron identificar que la Amonestación Verbal y la Amonestación Escrita vulneran el derecho la autoridad nominadora para sancionar eficazmente. Por otro lado, el doctrinario Fernández T. Señala que, “la Amonestación Verbal es una sanción mínima que a través de ella el empleador comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral de mínima entidad y previene para que no incurra nuevamente en la conducta si no se le aplicará una sanción más grave” lo cual menciona que es recomendable que con el conocimiento del trabajador se deje constancia documentada para futuras infracciones similares.

Apreciación

De acuerdo al estudio que se realizó los encuestados manifiestan que el nivel de sanción de Amonestación Verbal no registrado es Media por lo tanto no es buena, este guarda similitud con la conclusión de Lalvay p. (2016) cuando manifiesta que Amonestación Verbal retarda la eficacia administrativa por ser repetitivas y vulneran el derecho la autoridad nominadora para sancionar eficazmente, y para nutrir la conclusión de estos estudios el autor Fernández T. Señala que, la

Amonestación Verbal es una sanción mínima y recomienda dejar constancia documentada para su antecedente a futuro.

Ahora bien si la Amonestación verbal es una sanción mínima como señala el autor y no deja constancia documentada de aquel hecho infractor, y de lo que manifiesta en su investigación la tesista Lalvay P. que, la Amonestación Verbal retarda la eficacia administrativa y vulnera el derecho a la autoridad para sancionar eficazmente; Mi conclusión viene a ser de acuerdo a la investigación en el presente trabajo es que la Amonestación Verbal no registrado afecta a los asegurados por considerarse leves con sanción mínima y que vulnera el derecho a la autoridad competente para su sanción disciplinaria y a consecuencia de ello el servidor y/o funcionario sigue con la misma conducta infractora afectando sus derechos a una atención de calidad a los asegurados de la Red Asistencial de Ayacucho.

Análisis del resultado de las dimensiones

Dimensión N° 1

- De acuerdo a la **dimensión Competencia antes de Sancionar** por Funcionario Público, en la Tabla 2 y Figura 2 se observa que, los funcionarios y servidores que participaron en la encuesta sostienen que el nivel de competencia antes de sancionar por funcionario público es media con un porcentaje de 63,33%, categoría media; mientras el 26,67% , de los funcionarios sostienen que el nivel es Baja y sólo el 10,00% (3) de los encuestados afirman que la competencia antes de sancionar por funcionario público es Alta.

Para Rodríguez Z. (2017) en su Trabajo de investigación de “incorporación de un legajo para las amonestaciones” manifiesta en su conclusión, “se deba de implementar un registro de sanciones de amonestaciones verbales, para que a

posterior estos puedan ser sancionados como reincidentes”; el doctrinario **Sayagués L. (p. 183) señala que** “la competencia es el conjunto de facultades que un agente puede legítimamente ejercer; el concepto de “competencia” da así la medida de las actividades que de acuerdo al ordenamiento jurídico corresponden a cada órgano administrativo”.

Apreciación

De acuerdo a mi apreciación la competencia de autoridad antes de sancionar con Amonestación Verbal, de acuerdo al resultado de los encuestados es de nivel media con un porcentaje de 63,33% , esto quiere decir que no es buena la competencia del funcionario que va a sancionar con Amonestación Verbal; guarda similitud con la conclusión de Rodríguez Z. (2017) cuando manifiesta: “se deba implementar un registro de sanciones de amonestación verbal para que a posterior a ello puedan ser sancionados como reincidentes”, es decir ya no con amonestación verbal sino con una sanción que corresponda y con autoridad que compete como manifiesta el doctrinario Sayagués L. cuando dice que la competencia es un conjunto de facultades que un agente legítimamente puede ejercer.

Ahora bien si la competencia del funcionario antes de sancionar, señalada en el artículo 89° de Ley del Servicio Civil que La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. De acuerdo a la conclusión de Rodríguez Z dice se deba implementar un registro de sanciones de amonestación verbal para ser sancionados como reincidentes a posterior, es por ello que se concluye que la competencia de la autoridad antes de sancionar con una amonestación verbal no sería lo adecuado , porque no deja constancia documentada por ello los trabajadores y/o funcionarios públicos de EsSalud

Ayacucho estarían reincidiendo en la misma infracción afectando la adecuada atención al asegurado de Red Asistencial de Ayacucho.

Dimensión N° 2

- De acuerdo a la **dimensión graduación de sanción disciplinaria** por parte de funcionarios públicos de acuerdo a la encuesta sostienen que el nivel de graduación de la sanción disciplinaria es Media con un 56,67% de afirmación, mientras con el 33,33% (10) de los funcionarios sostienen que el nivel es Baja y tan solo el 10,00% (3) de los encuestados afirman que la graduación de la sanción disciplinaria en servidores y funcionarios es Alta.

Humberto CH. (2018) en su investigación realizado sobre “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018”. En su conclusión de acuerdo a su variable Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, revelan que, “se realiza el análisis en el Proceso Administrativo Disciplinario, es de manera esporádica, y un porcentaje mínimo señala que se encuentra en un nivel casi nunca”; esto no es bueno, por lo tanto, la percepción del personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, manifiestan que es regular o débil el cumplimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; por lo que es muy vulnerable la aplicación de los criterio técnicos y legales, donde la autoridad no actúa con imparcialidad. Aporta el doctrinario Mgtr. Javier Espinoza Escobar¹ (P. 07) menciona que, la Proporcionalidad de la sanción Es una manifestación de la razonabilidad, significa que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida por el trabajador. Se habla así de un ejercicio **gradual** de la potestad sancionatoria, esto es, que el empleador, valorando el hecho concreto, las

circunstancias en las que ocurrió, el daño generado, los antecedentes del trabajador, la reiterancia en la comisión del hecho, el cargo o función desempeñados por el trabajador y la capacidad de enmienda del trabajador, determine razonablemente la sanción que aplicará pues a una falta leve corresponde una sanción leve, a una falta moderada una sanción moderada y a una falta grave una sanción grave.

Apreciación:

De acuerdo a mi apreciación el nivel de **graduación** de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos de la ley servir de EsSalud Ayacucho, es Media, es decir no es buena la graduación de la sanción por falta de identificación del nivel o grado de la falta cometida; este guarda similitud con el trabajo de **Humberto CH** cuando en su conclusión manifiesta que, “ el análisis en el proceso Administrativo Disciplinario es de una manera esporádica”, “por lo que es muy vulnerable la aplicación de los criterios técnicos y legales , donde la autoridad no actúa con parcialidad “ a esto lo alimenta lo señalado del estudioso Javier Espinoza Escobar cuando manifiesta que en ejercicio **gradual** de la potestad sancionatoria, el empleador, valorando el hecho concreto, las circunstancias en las que ocurrió, el daño generado, los antecedentes del trabajador, la reiterancia en la comisión del hecho, el cargo o función desempeñados por el trabajador y la capacidad de enmienda del trabajador, determine razonablemente la sanción que aplicará. En mi conclusión de acuerdo a mis resultados y tomando en cuenta los antecedentes y la parte doctrinaria, concluyo que la Graduación o proporcionalidad que ejercen los funcionarios de EsSalud Ayacucho al momento de decidir y

sancionar al infractor con Amonestación Verbal no sería acertado de esta forma se estaría afectado la buena atención a los asegurados.

Dimensión N° 3

De acuerdo a la dimensión **Falta Disciplinaria en servidores y funcionarios públicos** se aprecia que la mayoría 50,00% (15) de que participaron en la encuesta sostienen que el nivel de falta disciplinaria en servidores y funcionarios es Media, mientras el 33,33% señalan que es nivel baja y solo el 10% afirman que la falta disciplinaria es Alta.

Olano R. (2019) en su investigación como resultado concluye que, “la mayoría de faltas fue tipificada como falta leve (62.5 %), un porcentaje menor como falta grave y muy grave (8.3 %). Asimismo de las faltas cometidas por los profesores infractores, en su mayoría (75 %) corresponde a incumplimiento de funciones, el 16.7 % hostigamiento sexual y el 8.3 % agresiones”. Así mismo Los doctrinario Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo señalan que, “la falta administrativa es también defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada uno, así como la ausencia de la persona del sitio en que hubiera debido de estar, y nota o registro en que se hace constar su ausencia. Ambas acepciones ofrecen interés dentro del derecho administrativo”, así como la norma misma considera falta disciplinaria es toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios, establecidos en la Ley. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Apreciación

De acuerdo a mi apreciación con respecto a la Falta Disciplinaria en servidores y funcionarios públicos se aprecia que la mitad de los encuestados, 50,00% han manifestado que, el nivel de falta disciplinaria en servidores y funcionarios es Media, quiere decir que la presencia de infracción en funcionarios servidores públicos es regular, guardando similitud con la conclusión de Olano R. cuando

concluye que, “la mayoría de faltas fue tipificada como falta leve” y “las faltas cometidas por los profesores infractores, en su mayoría corresponde a incumplimiento de funciones” y doctrinariamente señala los autores que las faltas administrativas disciplinarias es el quebrantamiento de la obligación de cada uno, así como la ausencia de la persona del sitio en que hubiera debido de estar. Concluyendo así que la falta disciplinaria se da en funcionarios y servidores de la Red Asistencial de Ayacucho con nivel regular debido al quebrantamiento de la obligación de cada uno de los obligados en su mayoría tipificada como falta leve y amonestada con una llamada de atención, en consecuencia podrían reincidir en su conducta, lejos de mejorar su actuar de acuerdo a ley, reflejando en ello descontento en los usuarios.

CONCLUSIONES

1. Se describió que es media la afectación a los asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones por considerarse leves con sanción mínima y que vulnera el derecho a la autoridad competente para su sanción disciplinaria y a consecuencia de ello el servidor y/o funcionario sigue con la misma conducta infractora afectando sus derechos a una atención de calidad a los asegurados de la Red asistencial de Ayacucho.

2. Se describió que es media la competencia del funcionario público antes de sancionar con Amonestación Verbal por no ser acertado, porque no deja constancia documentada por ello los trabajadores y/o funcionarios públicos estarían reincidiendo en la misma infracción afectando la adecuada atención al asegurado de Red Asistencial de Ayacucho.
3. Se describió que es Media la graduación de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos, porque, no es proporcional al momento de decidir y sancionar con Amonestación Verbal al infractor, por tanto no es buena la tipificación de la falta disciplinaria para su respectiva y acertada sanción dando a lugar la posible renitencia en su conducta. De esta forma se ven afectados los asegurados usuarios de la Red Asistencial de Ayacucho.
4. Se describió que la falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos es Media debido a la no acertada tipificación de la falta, considerada leve y sancionada con una mera llamada de atención en consecuencia reiterancia de faltas y como toque final afectando la adecuada atención de calidad al asegurado de Red Asistencial de Ayacucho.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Red de Salud Ayacucho adecuar un libro y/o cuaderno de compromiso para que el servidor y/o funcionario sancionado se comprometa a evitar y mejorar en su conducta.
2. Se recomienda brindar capacitación permanente a los servidores y funcionarios de la Red Asistencial de Ayacucho - Ayacucho para el ejercicio

de la función que se les asigne como autoridad sancionadora con amonestación verbal en la ley del Servicio Civil.

3. Se recomienda a las autoridades de la Ley Servir añadir al literal b) del artículo 85° de la Ley 30057 Ley del servicio Civil lo siguiente:

b.1) la reiterada comisión de faltas leves hasta por tres (3) veces y más, para esto la autoridad competente de la entidad correspondiente deberá disponer un cuaderno de registro de sanción de amonestación verbal.

Esta propuesta es para conocer si la conducta del servidor y/o funcionario público configura en la misma falta o diferentes, para identificar si el hecho fue con conocimiento o por culpa, de acuerdo a ello, con previa evaluación decidir informar a la autoridad competente para su respectivo tratamiento sin vulnerar el principio de **non bis in ídem**.

CAPÍTULO VI:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lalvay p. (2016) trabajo de investigación realizado sobre “*Las Amonestaciones Verbal y Escrita en El Régimen del Servicio Público Limitan las atribuciones de la Autoridad Nominadora para Sancionar con Eficacia*”
- Barrueto N. (2021) trabajo de investigación “*Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo*”
- Humberto CH. (2018) trabajo de investigación realizado sobre “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018”
- Rodríguez Z. (2017) Trabajo de investigación realizado “*incorporación de un legajo para las amonestaciones*”
- Gálvez S. (2017) Trabajo de investigación realizado “*falta de procedimiento en las amonestación verbales perjudica el derecho a la defensa*”
- Portugal B.(2017) trabajo de investigación “*En qué medida la inexistencia de falta de Procedimiento en las de manera verbal es perjudicial en la defensa legal*”
- Francisco Coll Morales, 21 de marzo, 2020 *Funcionario público*. Economipedia.com
- Fuentes V.(2021) trabajo de investigación “*Las Sanciones de Amonestación en la Ley 30057 y el Principio de Debido Procedimiento Administrativo, Gobierno Regional de Ica -2020*”
- Ossa Arbeláez, j. (2009). *Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática*. Bogotá: Legis, p 429-430.
- Fernández Toledo, r.: “*El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente*” en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XLIV, 1er. Semestre, 2015, págs. 423-460.
- De Seta, M.: “*IV. Poder disciplinario*” en ACKERMAN, M. (Dir.): *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo II La Relación Individual de Trabajo – I, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008
- Fernández Toledo, R.: “*El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente*” en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XLIV, 1er. Semestre, 2015, págs. 423-460.

- Toyama Miyagusuku, J.: “*El despido disciplinario en el Perú*” en *Ius et Veritas*, núm. 38 (2009), págs. 120-154.
- Gaceta Disciplinaria 2001-2004. Rad N° 009-55910-01. Despacho Procurador General de La Nación; fallo de única instancia del 12 de diciembre de 2003. Pág. 11
- Olano R. (2019) trabajo de investigación “*Panorama Jurídico de las Sanciones a Profesores como Aplicación de la ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas 2015 -2018*”
- Ramírez y Aníbal (2015 p. 120(14/42)) Ramírez-Torrado, María Lourdes & Aníbal-Bendek, Hernando V., Sanción administrativa en Colombia, 131 *Vniversitas*, 107-148 (2015). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saec>
- Ramírez-Torrado & Aníbal-Bendek (2015- p. 5) Ramírez-Torrado, María Lourdes & Aníbal-Bendek, Hernando V., “Sanción administrativa en Colombia”, 131 *Vniversitas*, 107-148 (2015). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saec>
- Diccionario “Panhispaico del Español Jurídico”,
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p. 11)
- Euseda A. (2012, p. 19) “*Teoría de la sanción administrativa*” I Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad de El Salvador.
<https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/4/20102019/2012/03/95665.PD>
- Sayagués L. (p. 183) Sección II “*la administración pública: Los Órganos del estado*” https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo5.pdf
- Espinoza, E (P. 07) “*El poder disciplinario del empleador Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*” Profesor Principal de Derecho del Trabajo de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- SAYAGUES, E. Tratado de Derecho Administrativo. vol. I, 6a. ed., Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988.
- Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, Diccionario Jurídico, (P.1986).
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>.
- Informe Tecnico-023-2020-SERVIR/GPGSC
- Informe Técnico N° 1287-2017-SERVIR/GPGSC

Ley 30057. Ley del Servicio Civil

Reglamento del Ley 30057, D.S.040-2014.

Ley N° 27444-Ley Procedimientos Administrativos General.

Ley 27815-Ley de Código de Ética de función Pública

DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

ANEXOS

ANEXO 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN
TITULO: AFECTACIÓN A ASEGURADOS POR AMONESTACIÓN VERBAL NO REGISTRADO COMO SANCIÓN POR FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA LEY
SERVIR ESSALUD –AYACUCHO. 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se da la afectación a asegurados por amonestación verbal no registrado como sanciones de parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>1.- ¿Cómo se da la competencia antes de sancionar por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021?</p> <p>2.-¿Cómo se da la graduación de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos de la ley Servir EsSalud Ayacucho.2021?</p> <p>3.-¿Cómo se da la falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir la amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>1.- Describir la competencia antes de sancionar por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021</p> <p>2.- Describir la graduación de sanción disciplinaria por parte de funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021?</p> <p>3.-Describir la falta disciplinaria en servidores y funcionarios públicos de la ley servir EsSalud Ayacucho.2021?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Es alta la amonestación verbal no registrado como sanciones por funcionarios públicos de la ley servir de ESALUD Ayacucho 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>AMONEATACION VERBAL NO REGISTRADA COMO SANCIONES</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Competencia de la autoridad antes de sancionar</p> <p>Graduación de la sanción disciplinaria</p> <p>Falta disciplinaria en servidores y funcionarios</p>	<p>Método general</p> <p>El Método utilizado en la presente investigación es el Método Científico</p> <p>Método Específico</p> <p>Los métodos específicos utilizado en la presente investigación serán; descriptiva- explicativa -Correlacional</p> <p>tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación del estudio será de acuerdo a las variables propuestas y el objetivo general y específico de la investigación es de tipo: básica pura.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>El estudio por el nivel de profundidad será –Descriptiva –Explicativo _Correlacional</p> <p>Diseño de. la Investigación</p> <p>El diseño metodológico por la naturaleza del estudio es descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño Técnicas</p> <p>La técnica de recolección de datos</p> <p>Instrumento</p> <p>Mediante encuesta</p>

Anexo 2:
Matriz de Operacionalización de variable
Variable: AMONESTACION VERBAL NO REGISTRADO COMO SANCION.

Variable	Definición	Dimensión	indicadores	Categoría
AMONEATACION VERBAL NO REGISTRADA COMO SANCIONES	Amonestación verbal es una sanción disciplinaria interpuesta al servidor o funcionario público, por el jefe inmediato, una autoridad competente ante la infracción de una norma disciplinaria	Competencia antes de sancionar por parte de funcionario público. Graduación de la sanción disciplinaria Falta disciplinaria en servidores y funcionario	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Puede imponerle una sancion 2.- Sanciona de manera correcto 3.- Persona idonea para sancionr. 4.- Persona imparcial cuando sanciona 5.- Tiene criterio para sancionar. 6. Actua dentro del marco de la ley. 7.- conoce la gravedad de la falta. 8. conoce su funcion como sancinador 9.- conoce el proceso disciplinario. 10.-Proporcionalidad 11.-Razonabilidad 12.-valoracion de la falta 13.-De acuerdo a la reiterancia del infractor 14.-De cuerdo a la frecuencia de la sancion. 15.-De acuerdo a la gravedad de la falta. 16.- poner a disposicon a la autotida competente. 17.-tipificacion de la falta 18. El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento. 19. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores. 20.- El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. 21.- La negligencia en el desempeño de las funciones. 22.- El impedir el funcionamiento del servicio público, 23.-La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. 24.-La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes. 25.-El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta. 26.-Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días 27.-El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. 29Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros. 30La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente. 	<p>Siempre</p> <p>A veces</p> <p>Nunca</p>

Anexo 3:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimension	Indicadores	Reactivos
AMONEACION VERBAL NO REGISTRADA COMO SANCIONES	<p>Competencia antes sancionar por parte de funcionarios públicos</p> <p>Graduación de la sanción disciplinaria</p> <p>Falta disciplinaria en servidores y funcionario</p>	<p>1.- Puede imponerle una sancion 2.- Sanciona de manera correcta 3.- Persona idonea para sancionar. 4.- Persona imparcial cuando sanciona 5.- Tiene criterio para sancionar 6. Actua dentro del marco de la ley. 7.- conoce la gravedad de la falta. 8. conoce su funcion como sancinador 9.- conoce el proceso disciplinario.</p> <p>10.-Proporcionalidad 11.-Razonabilidad 12.-valoracion de la falta 13.-De acuerdo a la reiterancia del infractor 14.-De cuerdo a la frecuencia de la sancion. 15.-De acuerdo a la gravedad de la falta. 16.- poner a disposicon a la autotida competente. 17.-tipificacion de la falta</p> <p>a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento. b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores. c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor. d) La negligencia en el desempeño de las funciones. e) El impedir el funcionamiento del servicio público, f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes. h) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta. j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días k</p>	<p>1.-Sabia que su Jefe inmediato puede imponerle una sancion?. 2.- Su Jefe Inmediato sanciona de manera correcta a los servidores que cometen falta disciplinaria? 3.-Su Jefe inmediato es una persona idonea para sancionar? 4.-para imponar una sancionse parcializa con algunos trabajadores? 5.-Utiliza su criterio en imponer la sancion su jefe inmediato ?. 6.-Su jefe inmediato actua en el marco de la ley cuado sanciona? 7.-El ajaefe inmediato sanciona una falta grave con una llamada de atencion? 8. su Jefe inmediato conoce sus funciones como organo sancionador y instructor. 9.-el Jefe inmediato conoce el peocedimineto administartivo disciplinario 10.-su jefe inmediato sanciona en proporcion a la falta cometida 11. el Jefe Inmediato en momento de llamar la atencion actua de manera razonable. 12.-su Jefe Inmediato evalua si el tipo de la falta si es grave o leveantes de llamar la atencion?. 13.- El Jefe inmediato al conocer la reiterancia de un servidor infractor informa con documento a la autoridad competente. 14.el Jefe Inmediato con freuencia sanciona con amoneatcion verbal a su subordenados. 15.-el jefe inmediato hace pasar como falta leve a una falta grave. 16.- el Jefe inmediato sanciona con llamada de atencion aun sabiendo que pueda infornar a su superior 17.-El Jefe Inmediato sabe como tipificar la falta cometida por un trabajador. 18.Incumplen las normas establecidas en el reglamento iterno de trabajo(RIT) los trabajdores de essalud. 19.Se recisten al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionado con sus labores los trabajadores de essaud? 20¿incurren en acto de violencia y/o greve indisciplina los trabajadores de essalud?. 21.-¿incurren en faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerarquico y de los compañeros de labor? 22.-¿cometen negligencia en el desempeño de sus funciones los trabajadores de essalud? 23.-¿utilizan o disponen de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros los trabajadores de essalud? 24.-¿concurren al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia los trabajadores de essalud? 25.-existe abuso de autoridad o el uso de la funcion con fines de lucro de parte de los funcionarios de essalud? 26.-los traajadores de essalud causan deliveradamente daños materiales en los locales, instalaciones, instrumentos , documento y demas bienes? 27.-Hay ausencias injustificadas por mas de tres(03) dias consecutivas en los trabajadores de essalud?</p>

		<p>) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.</p> <p>p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.</p> <p>q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.</p>	<p>28.-¿ Hay incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo de parte de los trabajadores de EsSalud?</p> <p>29.-¿ Actúan o influyen en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros los trabajadores de salud?</p> <p>30.-¿ Existe la doble percepción de compensaciones económicas en los trabajadores de salud?</p>
--	--	---	--

ANEXO 4:



RED ASISTENCIAL DE AYACUCHO - ESSALUD
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

**CONSTANCIA
AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN**

El JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, DE LA RED ASISTENCIAL DE AYACUCHO - ESSALUD, por medio del presente comunica a la:

Sra. Yudy Taype Muñoz

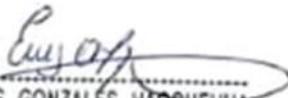
Investigadora principal del trabajo de investigación: "Afectación a asegurados por amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley Servir EsSalud –Ayacucho. 2021

Que al haberse evaluado los documentos remitidos y socializado en las instalaciones de la institución, se le **AUTORIZA** realizar la encuesta a los **trabajadores administrativos de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho** con fines de ejecución del trabajo de investigación.

La presente tendrá vigencia del 01 enero 2022 hasta el 28 de febrero del 2022, dejando sin efecto la presente posterior a la fecha mencionada.

NO VÁLIDO PARA TRÁMITES JUDICIALES

Ayacucho 01 de enero del 2022


ÉLVIS GONZÁLES HAQUEHUA
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Red Asistencial Ayacucho


ANEXO 5:
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador:

Este cuestionario ha sido elaborado con el propósito de obtener una serie de datos que servirán como fuente de información para la realización de un trabajo de investigación titulado: **“Afectación a asegurados por amonestación verbal no registrado como sanción por funcionarios públicos de la ley Servir EsSalud - Ayacucho. 2021”** Su colaboración al responder este cuestionario será de gran aporte para el estudio que actualmente se realiza, por lo que se le agradece su sinceridad al contestar.

INSTRUCCIONES

El cuestionario está estructurado en treinta (30) preguntas relacionadas a amonestación verbal no registrado como sanción. Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, marcando con un aspa (X), el enunciado que usted considere se ajusta a la realidad. **SIEMPRE, A VECES o NUNCA.**

Gracias por su

colaboración

1. Competencia ante sancionar por parte de funcionarios públicos		SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	¿Sabía que su Jefe inmediato puede imponerle una sanción?.			
2	¿Su Jefe Inmediato sanciona de manera correcta a los servidores que cometen falta disciplinaria?			
3	¿Su Jefe inmediato es una persona idónea para sancionar?			
4	¿Para imponer una sanción se parcializa con algunos trabajadores?			
5	¿Utiliza su criterio en imponer la sanción su jefe inmediato?			
6	¿Su jefe inmediato actúa en el marco de la ley cuando sanciona?			
7	El jefe inmediato sanciona una falta grave con una llamada de atención?			

8	¿Su Jefe inmediato conoce sus funciones como organo sancionador y instructor?.			
9	¿El Jefe inmediato conoce el procedimiento administrativo disciplinario?			
2. Graduación de la sanción disciplinaria		SIEMPRE	AVECES	NUNCA
10	¿Su jefe inmediato sanciona en proporción a la falta cometida?			
11	¿El Jefe Inmediato al momento de llamar la atención actúa de manera razonable?.			
12	¿Su Jefe Inmediato evalúa si el tipo de la falta es grave o leve antes de llamar la atención?.			
13	¿El Jefe inmediato al conocer la reiterancia de un servidor infractor informa con documento a la autoridad competente?.			
14	¿El Jefe Inmediato con frecuencia sanciona con amonestación verbal a sus subordinados?.			
15	¿El jefe inmediato hace pasar como falta leve a una falta grave?.			
16	¿El Jefe inmediato sanciona con llamada de atención aun sabiendo que pueda informar a su superior?			
17	¿El Jefe Inmediato sabe como tipificar la falta cometida por el trabajador?			
3. Falta disciplinaria en servidores Y funcionarios		SIEMPRE	AVECES	NUNCA
18	¿Incumplen las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo (RIT) los trabajadores de EsSalud?.			
19	¿Se resisten al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionado con sus labores los trabajadores de EsSalud?.			
20	¿Incurren en acto de violencia y/o greve indisciplina los trabajadores de EsSalud?.			
21	¿Incurren en faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerarquico y de los compañeros de labor?			
22	¿Cometen negligencia en el desempeño de sus funciones los trabajadores de EsSalud?.			
23	¿Utilizan o disponen de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros los trabajadores de EsSalud?.			
24	¿Concurren al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia los trabajadores de EsSalud?.			

25	¿Existe abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro de parte de los funcionarios de EsSalud?.			
26	¿Los trabajadores de EsSalud? causan deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, instrumentos documento y demás bienes?.			
27	¿Hay ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivas en los trabajadores de EsSalud?.			
28	¿Hay incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo de parte de los trabajadores de EsSalud?.			
29	¿Actúan o influyen en otros servidores para obtener un beneficio propio o para terceros los trabajadores de EsSalud?.			
30	¿ Existe la doble percepción de compensaciones económicas en los trabajadores de EsSalud?.			

Firma _____

Fecha ____ / ____ / 2022

9	1	1	1	3	1	1	1	2	2	13	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2
10	3	3	3	3	2	3	3	1	1	22	1	2	1	3	2	2	1	1	13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16	2	1	1	1	1	2	2	2	12	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	1	1	2	3	2	2	15	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	1	2	2	1	2	2	2	2	2	16	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	2	2	2	2	2	3	1	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	1	3	3	1	3	3	1	3	3	21	3	3	3	3	3	2	1	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
16	1	1	1	3	3	1	1	1	1	13	1	2	1	3	2	2	1	1	13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
17	2	2	2	3	1	1	3	1	1	16	1	1	1	1	2	3	2	1	12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
18	2	1	1	1	1	1	3	1	1	12	1	1	1	1	1	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	1	1	1	2	2	1	3	1	1	13	2	2	2	2	1	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2
20	1	2	1	3	2	2	2	1	2	16	2	2	1	1	2	3	2	2	15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
21	1	2	2	1	2	2	2	1	1	14	2	2	2	1	1	3	2	2	15	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3

22	2	3	3	1	2	2	3	2	1	19	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
23	1	2	2	3	2	2	2	2	2	18	2	1	1	1	2	3	2	1	13	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
24	1	2	2	2	1	1	3	1	1	14	2	1	2	1	2	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	2	1	3	2	2	22	2	3	3	3	1	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	2	2	1	3	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	3	18	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2
27	1	3	1	2	3	1	2	1	3	17	3	1	1	1	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28	1	2	2	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	1	2	3	3	2	17	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
29	1	3	2	2	3	3	3	2	2	21	3	3	3	2	3	1	1	2	18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	3	3	2	16	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3