Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencia Política

Trabajo de Suficiencia Profesional

La ética en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense.

Para optar el Título Profesional de Abogado

Estudiante: Román Arbieto, Iván

Identificador ORCID del estudiante: 0009-0004-6619-3324

Asesor: Abel Marcial, Oruna Rodríguez

Identificador ORCID del asesor: 0000-0001-6380-1014

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital

Sub Línea de investigación: Gobernanza y Ética

Lima-Perú
2023

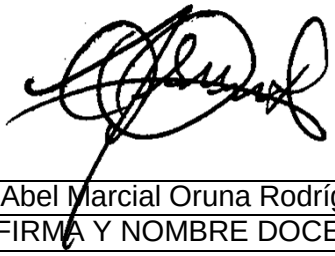
Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Iván Román Arbieto, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico “LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA CASTRENSE” Asesorado por el docente: Abel Marcial Oruna Rodríguez DNI: 07966332 ORCID: 000-0001-6380-1014 tiene un índice de similitud de ONCE (11 %) con código verificable oid:14912:242473094 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.





Iván Román Arbieto		Abel Marcial Oruna Rodríguez
FIRMA Y NOMBRE ESTUDIANTE		FIRMA Y NOMBRE DOCENTE

Lima, 21 de julio del 2023

Índice de contenidos

Página

Carátula ……..……..

Índice de contenidos …… 02

Índice de tablas. …… 03

Dedicatoria ……..…….. 04

Agradecimientos……..……..…… 05

Resumen / Palabras claves ……..……..…… 06

Abstract / Keywords ……..……..……... 06

I.- Introducción …… 07

II.- Presentación del caso jurídico …….. 09

III.- Discusión …….. 15

IV.- Conclusiones ……... 16

Referencias……..…… 18

Anexos …… 22

Índice de Tablas

Pág.

Tabla I. Matriz de Categorización o Apriorística 13
Tabla II. Resultados..... 14

Dedicatoria

Ofrezco el esfuerzo a mi padre que al inicio de la carrera me alentó con dos palabras “sé grande” y no me pudo acompañar en el final de esta travesía, que Dios te tenga en su gloria querido Padre.

.

Agradecimientos:

Mi infinito agradecimiento a Dios por haberme permitido la vida y salud, a mi querida esposa Diana, por haberme acompañado y depositado su confianza y darme fuerzas cuando me sentía desmayar, a mis hijos, por su tiempo y comprensión.

Agradezco a mi madre que me inculco valores como la bondad y generosidad. A mis hermanos y la familia Ninaja que siempre estuvieron expectantes de mi sueño tan anhelado. A mis catedráticos y mi asesor.

LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA CASTRENSE.

ETHICS IN WORK PERFORMANCE IN A PUBLIC MILITARY INSTITUTION

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital
Sub línea de investigación: Gobernanza y Ética
Nombres y Apellidos: Iván Román Arbieto
a2020103135alumno@uwiener.edu.pe
Orcid: 0009-0004-6619-3324
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener

Resumen

Los problemas que se identifican en las instituciones estatales se hicieron notorios desde la década del dos mil, cuando se debela la corrupción en el gobierno y las instituciones públicas evidenciándose la carencia de ética, pérdida de valores morales, la falta de educación en valores. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la Ética en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense. La metodología empleada fue de orientación cualitativa, de tipo exploratorio, naturalista e interpretativo, hermenéutico, de delineación no experimental, transversal aplicando la pericia de análisis documental de artículos científicos, tesis y libros. Como resultado de esta investigación pudimos acceder a un caso que fue estudiado a la luz de las teorías y posición de diversos autores, en el que se observó la falta de valores éticos en los servidores públicos. El aspecto Ético en el desempeño laboral es un gran dilema que daña e influye en el cometido de los trabajadores, es importante que esta investigación sea considerada para fortalecer y capacitar el aspecto ético del servidor y siga siendo materia de estudio; por otro lado, hacer conocer las normas institucionales a los servidores públicos y usuarios para lograr cambios sustanciales.

Palabras claves: Ética, Desempeño laboral, Ética profesional, Ética Formal, Comportamiento Ético, Valor Ético.

Abstract:

The problems that are identified in the state institutions became notorious since the decade of the two thousand, when corruption in the government and public institutions was demolished, evidencing the lack of ethics, loss of moral values, the lack of education in values. The objective of the investigation was to determine the influence of Ethics on Labor Performance in a Military Public Institution. The methodology used was qualitatively oriented, exploratory, naturalistic and interpretive, hermeneutic, non-experimental, transversal delineation, applying the expertise of documentary analysis of scientific articles, theses and books. As a result of this investigation, we were able to access a case that was studied in light of the theories and position of various authors, in which the lack of ethical values in public servants was observed. The Ethical aspect in work performance is a great dilemma that damages and influences the role of workers, it is important that this research be considered to strengthen and train the ethical aspect of the server and continue to be a matter of study; on the other hand, make the institutional norms known to public servants and users to achieve substantial changes.

keywords: Ethics, Work performance, Professional ethics, Formal Ethics, Ethical Behavior, Ethical Value.

I.- Introducción

Kuhlmann, C. (2021), Alemania, el periodo del “Tercer Reich”, época en que se afectó el trabajo, la educación, los valores, sobre todo la vida, Alemania resistió una de las etapas más delicadas la ideología de sus líderes y militares, desencadenó una serie de problemas morales y ético en el ámbito laboral, la etapa Nazi un periodo de violación a lo DH.

Samper, D. (1994) Watergate scandal, Estados Unidos, no fue ajeno a los problemas éticos en el desempeño laboral público, el presidente Richard Nixon renuncia al cargo por el caso Watergate. Es parte, de los distintos casos de corrupción en las instituciones de gobierno puestos a la luz, que desencadenaron grandes críticas al gobierno americano.

Obinna, C. (2022), Noruega estamos frente a dos casos de problemas familiares (violación), que son abordados por profesionales sociales preocupados por cuidar la vida y proteger los derechos humanos mostrando la importancia de la ética, vemos que los desafíos éticos están en todo momento.

Naessens, H. (2010), España la ética al servicio de la sociedad estaría profundamente vinculada con la honestidad, sin embargo, este artículo tuvo su origen a raíz de los problemas sociales éticos que se presentaban en España particularmente en la gestión pública, por eso enfatiza que la transparencia es un valor determinante de la ética en la gestión pública contemporánea, que tiene relación directamente con el servidor público.

Sánchez, D. (2021), Uruguay, la pandemia uno de los problemas más recientes donde hemos estado inmersos toda la humanidad, nos ha hecho ver que contamos con problemas muy antiguas que hasta la fecha no se da solución, la carencia en los servicios de salud ha evidenciado grandes problemas sociales de corrupción y falta de valores.

Lindor, M. (2019) México, en su publicación Análisis del efecto Chum, frente a los problemas éticos y sociales existentes en la administración gubernamental y sector privado, orienta a que los valores éticos deben ser los nuevos retos a enfrentar por la administración para mejorar la calidad de servicios públicos.

Ulate, R. (2020) en Costa Rica, ha experimentado cambios negativos en el entorno laboral y familiar desde que se dio inicio al teletrabajo en algunos casos con pérdidas económicas, y sugiere que deberían tener cánones éticos de apropiados atributos para ejercer un control estricto a aquellos trabajadores.

Vivar, A. (2020), Perú país diverso y convulsivo que no se encuentra exento de los problemas éticos morales como sociedad, una de ellas es el sistema sanitario que tomo impulso en el siglo XX, pero su desarrollo se ve afectado por las políticas de estado deficientes y por la gran plaga de la corrupción generalizada.

Nurul R. Lukman, N. Dedi S. (2019) Indonesia señala que cuando la empresa es más grande los problemas cresen, lo que se busca es el rendimiento sin embargo la ética es um problema y la clave del comportamiento.

El diagnóstico de la investigación tiene la consideración de Alcarráz, N. (2023), señala que los elementos más significativos que intervienen en el comportamiento ético son las acciones de gestión gubernamental; por otro lado, la falta de compromiso con las normas éticas, la convivencia y observación de conductas inadecuadas o reñidas con la ética, desde esta perspectiva los servidores públicos carecen de valores éticos y morales e intervienen negativamente en su labor.

El pronóstico según Ruiz C., et.al. (2008) señala es importante el factor desenvolvimiento, la inadecuada cultura ética daría lugar a un medio laboral sin compromisos y entorno conflictivo, por tanto, el desempeño laboral desde el enfoque ético podría verse comprometida negativamente pudiendo afectar directamente al usuario, clima laboral, poniendo en riesgo las políticas de trabajo aplicadas por la institución.

La importancia de la investigación según Ruiz, J. (2010), radica en la estimulación del razonamiento crítico, la creatividad y por medio de ello se pueda viabilizar el proceso de aprender; entonces, la investigación toma importancia cuando la conducta anti ética, afecta a los demás de manera directa, por lo que es necesario determinar el desencadenante de este problema, porque actualmente se presenta tendencias alarmantes respecto al proceder anti ético en el desempeño laboral.

La justificación del trabajo está desarrollada teniendo en cuenta el aspecto: metodológico, teórico y práctico, Álvarez, A. (2020), señala, la justificación metodológica desarrolla la investigación cualitativa entendiendo que la investigación está orientada a lo subjetivo, el enfoque busca comprender la realidad social basado en el análisis de las categorías, previo estudio de los antecedente, jurisprudencias, artículos científicos, libros, revistas y los aspectos de análisis cultural de la sociedad que tiene como horizonte la capacidad ética, moral y conductual del sujeto, utilizando la técnica de producción de datos mediante la observación no participativa y analizando documentos.

Hernández S. (2018), manifiesta, el valor teórico nos ayuda a generalizar o desarrollar algún espacio vacío de la investigación, siguiendo esa línea de ideas asevera que ésta implicancia ayudará a resolver problemas considerando cuatro variedades de investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa.

Monge C. (2011) cita a Rodríguez, Gil y García, como referentes de la investigación cualitativa y señala que no ha sido siempre una principal elección de investigación, sin embargo, este método de investigación no necesariamente nos permite seguir un enfoque si no, hace que cada enfoque o corriente mantenga su propia característica.

En esta línea de ideas planteamos como problema general de investigación: ¿De qué manera la Ética influye en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense?; y como problemas específicos señalamos: ¿De qué manera influye la ética formal en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense?; ¿De qué manera influye la ética material en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense?; y, ¿De qué manera influye la Ética en el conocimiento declarativo en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense?

En esta línea de ideas se plantea como objetivo general de investigación: Determinar la influencia de Ética en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense; y, como objetivos específicos: Determinar la influencia de la ética *Formal* en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense; Determinar la influencia de la ética *material* en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense; y, Determinar la influencia de Ética en el *conocimiento declarativo* del Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense.

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

Respecto a los trabajos previos de contexto internacional Mora J. (2019) Panamá, en su tesis doctoral, busca establecer la aprobación e interés de los docentes en razón a la incorporación de la Ética Profesional como mecanismo esencial de su desempeño laboral; relaciona la ética con el principio de la buena fe, y una importancia relevante en el sentido de lealtad, fidelidad y confianza, sugiere que es importante actuar en la etapa formativa, para lo cual la ética debe estar arraigado en el formador.

Díaz. A. (2020) España, en su *Tesis Doctoral*, busca establecer su influencia respecto a la política de "La Ética pública y el Derecho disciplinario español", en ese contexto hace referencia al sub sistema Ético y al sub Sistema Jurídico Administrativo y disciplinario, teniendo como horizonte la interrelación de los regímenes disciplinarios con la potestad sancionadora de la administración pública, como mecanismo de auto control para su funcionamiento.

Abenoza, S. (2017) Barcelona - España, en su investigación enfoca su estudio sobre la evolución teórica de la ética y señala que la disciplina ha progresado, de este modo el estudio tiene un enfoque central basado en el individuo y su responsabilidad, propone darle una dirección madura a la persona y una orientación más reflexiva dentro de la organización.

Pedraza, P. (2019), Colombia, en su tesis, detalla que la ética empresarial es un tema determinado que permite entender que la ética tiene influencia directa en los resultados, y de no haber una base moral solida toda profesión es vulnerado.

García y Torres, (2016), en su tesis, manifiestan es imprescindible la concientización y conocimiento del valor ético, pues tiene una determinación directa e importante para la disposición para el trabajo.

Girón, J. (2019), PUCP, *"Procedimiento Disciplinario en el Servicio Civil"*, considera la actitud negativa del trabajador público contribuye a la vulneración de los principios de Respeto, Eficacia, Capacidad y responsabilidad, contemplados en el Código de Ética de la Función Pública, concordantes con el Artículo 100 de la Ley del Servicio Civil.

Domínguez; L. (2022) UNT, en su tesis asevera, el deber de la ética profesional orienta al compromiso en la asistencia de servicios y tienen influencia positiva, y que la exclusión de la ética afectaría los criterios que imperan en la institución; afirma también que los incentivos son medios de motivación.

2.2.- Fundamento del tema elegido

Para respaldar nuestra primera categoría designada “La Ética”, recurriremos a la teoría de la Ética Formal de Imanuel Kant (1724-1804), precisa un criterio exclusivamente formal que admite decidir una conducta buena o mala permitiendo distinguir entre la *forma y la materia,* al respecto, Fajardo, A. (2020), señala que Kant fija su inclinación a la naturaleza humana.

Referente a la primera subcategoría *la Forma*, Oroño, M. (2019) manifiesta que está orientado a un aspecto sensible bajo la forma de sensibilidad y sintético; la sensibilidad orientada al bien y el mal y lo sintético a la capacidad de sintetizarlo, esas máximas de comportamiento que debe cumplir la exigencia formal de ser universales. Herzog né, C. (2021), señala que la ética podría ser perjudicial enfocando desde la perspectiva de la inteligencia artificial limitaría la deliberación moral inclusiva.

Cepkauskas, W. (2023), cita a Hans Jonas, refiere que el hombre contemporáneo ha cambiado por la presencia de la tecnología, porque según Jonas la vida sobrepasa los limite formales de la ética Kantiana y por ello dice que es fundamental no ceñirse al aspecto lógico de la ética, si no considerar la cuestión material.

Dussel E, (1996) relaciona la ética con el valor cultural, “la vida buena” como concepción de vida perfecta, y que lo afectivo o instintivo se ubicaría en un plano de no existencia, todo esto fundamentado bajo la necesidad de las personas que afectarían los valores, siendo conveniente abordar la ética como un problema urgente.

Villarán A. (2019), Respecto a la segunda sub categoría, *la Materia,* expuesta por Miro Quesada (2019) revela *la afirmación de la ética de Kant como uno nuevo e inalterable, no obstante es un observable modelo moral; y un nuevo planteamiento de la ética en los principios de no atropello y proporción, circunstancias necesarias y suficientes de las Éticas Materiales*”, en ese contexto (Villarán A), manifiesta *que* se caracterizan por dos rasgos primero el bien supremo, referido a un objeto y propiedad, segundo declara como bueno aquella conducta o acción que permite realizar el bien supremo.

Herrera, D. (2004) manifiesta, el fin primario de las personas es buscar la felicidad y bienestar general en sociedad; su logro supone un orden jurídico e institucional razonable , y solo es posible alcanzando el uso de la razón con la mayoría de edad y por medio de la educación que le enseñe el pensamiento crítico.

En referencia a la segunda categoría denominada *Desempeño Laboral*, bajo el principio Teórico de Campbell, (1993), Bautista R.et.al. (2022), considera que el desempeño del sujeto es como la acción y no como resultado de la acción. Considera tres elementos centrales de conducta: y son “los *conocimientos declarativos, el conocimiento del procedimiento y la destreza, por último la motivación”*.

Respecto a la primera y segunda sub categoría Marchant, H. (2012), refiere que el *conocimiento declarativo* básicamente se refiere a los hechos y las cosas que los permite entender los requerimientos de una determinada función; y sobre los procedimientos y destrezas, manifiesta que es una combinación del conocimiento declarativo con la cuestión de cómo se debe hacer algo y la destreza con el desarrollo de las habilidades cognitivas.

Jufrizen y Virza, E. (2021), señalan, la ética laboral posee un resultado efectivo e importante en la obligación de los trabajadores, sugiere que debería reforzarse en la organización para que las normas sean obedientes y funcionen bien. Respecto a la *Motivación*, Bohórquez E. (2020), es un factor importante y determinante es la motivación y para que exista motivación debe haber un buen ambiente laboral.

2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia

La investigación es de tipo básico de nivel exploratorio, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se apoya en la disertación de literaturas, revisión y recolección de datos que nos permite analizar la información contenida y construir una teoría sostenida. López y Salas (2009) señalan que, el método cualitativo contiene un panorama general que ayuda llegar a conclusiones no generalizables, usando como Instrumento las fichas electrónicas.

La investigación del caso se inició con un análisis general de la demanda presentada, para poder obtener una idea o una explicación al fenómeno que se está presentando; (Hancock. 2002), señala, la investigación de línea cualitativa busca acreditar a las interrogantes del por qué se comportan las personas como lo hacen.

Monje, C. (2011) la investigación científica se puede abordar desde los dos contextos (cuantitativo y Cualitativo), con una línea independiente de epistemología, manifiesta que la investigación cualitativa capta la realidad social desde la observación de su entorno.

El caso de estudio permitió mejorar mi conocimiento toda ves participe como ayudante al Secretario Técnico del Proceso Administrativo Disciplinario, ayudé a tipificarlo, elaborar las diligencias que se debían realizar y los procedimientos a seguir.

La demanda presentada por la "*Presunta inconducta funcional*", permitió participar en el caso revisando la ley Servir, la Ley N° 27444 LGPA, el código de ética del servidor público, las normas internas, Reta M. et at (2017) manifiesta que uno de los grandes problemas en la sociedad es la corrupción que representa un costo social impredecible que trasciende en el servicio que provee la gestión pública.

Se programaron las diligencias, proyectándome a la elaboración de la resolución luego de haber analizado todos los elementos de juicio presentados y recabados, la investigación se abordó con la recepción de la denuncia realizada donde solicita la apertura del proceso Administrativo Disciplinario al servidor, Lugo (2015) cita a Platón "la virtud del hombre radica

en su inclinación para el bien", pero también hay conductas en contrario que desvirtúa su actuar en su vida personal y social.

El caso se dio a conocer al Departamento de Normas y Leyes, Sección Instrucción y Sancionador de Procedimiento Administrativo Sancionador de la Sub Jefatura de Administración de Personal Civil, con Oficio N° 040 T/K-c/20.01 de fecha 02 de marzo de 2021, el inspector AD HOC del Comando de Logística solicita inicio de Proceso Administrativo Disciplinario del servidor Profesional Nivel "A".

Se recibe el Informe escalafonario de Proceso Administrativo Disciplinario de fecha 14 de junio 2021, Informe de pre calificación N° 13-2021-ST de Inicio de la Fase Instructiva en el Proceso Administrativo Disciplinario de fecha 14 de junio 2021, del servidor Profesional.

Notificación de fecha 07 de setiembre 2021, comunicando el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario, por haber incurrido en la presunta falta disciplinaria. Informe Final N° 01 T-8.a.4 de fecha 28 de diciembre 2021; y, con Resolución del órgano sancionador Comando de Personal, RCP N° 250 S-5.g de fecha 13 Feb 2023 se pone fin al caso.

Ser parte de la Sección Instrucción y Sancionador de Procedimiento Administrativo Sancionador fue un reto, me llamo la atención la denuncia presentada contra el referido Servidor, quien había participado en la elaboración y visado de una ficha técnica para la adquisición de útiles de Aseo "JABON CARBOLICO", el problema en el presente caso fue dar la conformidad a un producto que no contaba con la exigencia legal "Registro Sanitario", no haber realizado el análisis químico señalado según cláusulas de contrato N° 0000068 y 0000070 de 21 de mayo 2020 y el reto fue encontrar los elementos de juicio, las pruebas materiales y valorativas, asimismo conocer las normas interna de la entidad.

Se realizaron reuniones y análisis a la exposición de la denuncia, a fin de determinar si estábamos frente a un problema de corrupción, o frente a un problema ético del servidor en su desempeño laboral, una vez identificada la parte normativa y los elementos de juicio, se pudo identificar la solución, primero que la DIGEMID no interpreto diligentemente las características del producto contratado, no se elaboró con diligencia las características técnicas de lo requerido.

En el presente caso el encargado de dar solución es el Secretario Técnico del Departamento de Normas y Leyes, Sección Instrucción y Sancionador de Procedimiento Administrativo Sancionador de la SJAPCE, con la opinión final de la Secretaria Técnica del Comandante General.

Tabla I

Matriz de categorización apriorística

Problema General	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías	Metodología
¿De qué manera la Ética influye	¿De qué manera influye la Forma			La Ética	Ética formal	Enfoque: Cualitativo

en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense?	en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense?; ¿De qué manera influye la ética material en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense? ¿De qué manera influye la Ética en el conocimiento declarativo del Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense?	Determinar la influencia de Ética en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense	Determinar la influencia de la ética Formal en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense Determinar la influencia de la ética material en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense. Determinar la influencia de Ética en el conocimiento declarativo del Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense.		Ética Material	Método/diseño: Diseño no experimental Técnica: Análisis documental Instrumento: Fichas electrónicas
				Desempeño Laboral	El conocimiento declarativo	Escenario de estudio: Sub Jefatura de Administración de Personal Civil, de una institución Castrense

Fuente: Elaboración propia (2023)

2.4.- Presentación del reporte de caso jurídico

El Inspector Ad Hoc del Comando Logístico, formuló el Informe de Precalificación N° 13-2021-ST PAD EP, recomienda apertura de PAD contra el Servidor Profesional, por la supuesta irregularidad en la elaboración y visado de ficha técnica como elemento técnico en el Departamento de Apoyo Técnico del Servicio de Intendencia.

El artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador, cumplió con comunicar al Servidor Profesional, con copia del Informe del Órgano Instructor, para que ejercerse su derecho de defensa por medio de un informe oral.

El artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, especifica dos etapas: la instructiva y la sancionadora; “Etapa instructiva. - a cargo del órgano instructor”; y la Etapa sancionadora, Esta etapa se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, y determina la imposición de sanción o la declaración de no a lugar”.

Revisado el Informe del Órgano Instructor, y todo lo actuado en el expediente administrativo disciplinario, se le atribuye desidia en el desempeño de su labor, designado con Memorándum N° 072/t.1 3.1.02.00 de fecha 15 de enero de 2020.

Se le imputa no haber realizado el análisis químico señalado en los Contratos N° 0000069 y 0000070 de 21/05/2020, Directiva N° 02-2020 SINTE/DAT/T-13.b, de enero 2020, no verificar la calidad de los componentes de lo adquirido. haber elaborado y suscrito los Informes N° 103 y 104/DAT/SINTE de 08/06/2020; N° 126, 129, 130, 142 y 141/DAT/SINTE de 22/06/2020, para otorgar conformidad técnica, por lo que habría incurrido en el párrafo d) del artículo 85 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

La conclusión que se obtuvo a partir de una consulta realizada a la DIGEMID, hacen referencia al "jabón carbólico 0.25%", como producto galénico, conforme a la Ley N° 29459 y la RD N° 051-201 6-DIGEMID-DGMINSA; sin embargo, en la consulta se omitió señalar que existen dos tipos de jabón carbólico: a) Con concentración al 0.25% y, b) Con concentración menor al 0.25%, calificados como jabones de tocador.

Mediante Oficio N° 589 T-4.a-4 de 09/05/2022, el Jefe de la División de Operaciones Logísticas del Comando Logístico, remitió el Informe Final N° 01 T-8.a.4 de 28/12/2021, señala que no existe responsabilidad por cuanto la citada conclusión se obtuvo a partir de una consulta sesgada a la DIGEMID; recomienda No Ha Lugar a la imposición de sanción administrativa.

Tabla II

Resultados

Objetivos	Resultados
Determinar la influencia de Ética en el Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense	Con el Informe de Precalificación N° 13-2021-ST PAD EP, se determinó las irregularidades en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico", se relaciona con la realidad del caso estudiado en cuanto que, la conducta o proceder del Servidor encargado de elaborar y visar la ficha técnica no se habría realizado con la diligencia bajo el criterio ético de la conducta buena
Determinar la influencia de la ética Formal en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense	En el presente caso el servidor público tenía la responsabilidad de conducir los procedimientos para el control de calidad de los artículos y omitió al no verificar los componentes del artículo, se relaciona toda vez que el encausado carecería de la capacidad de sensibilidad y sintetizar las máximas de la acción buena y conducta negativa.
Determinar la influencia de la materia en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense	El servidor público participó en la elaboración de informes para otorgar conformidad técnica del producto que no contaba con la exigencia legal, se evidencia que el servidor conocía el objeto del contrato y la prioridad, por lo que se contradice con la teoría respecto a la primera y segunda subcategoría porque el bien supremo referido a un objeto y propiedad; y aquellas conductas o acciones que permiten realizar el bien supremo no se llevó acabo a cabalidad.
Determinar la influencia de Ética en el conocimiento declarativo del Desempeño Laboral en una Institución Publica Castrense.	Nombrado el servidor con memorándum como elemento técnico hacen de su conocimiento la norma interna de la Entidad castrense, se relaciona con el tercer objetivo específico conocimiento declarativo, toda vez que, el servidor disponía de hechos y cosas que le permitía entender los requerimientos de su función es decir fue el encargado de elaborar las especificaciones técnicas por lo que su proceder se contradice con su desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia (2023)

III.- Discusión

En relación al objetivo general de la investigación de la primera categoría, “la Ética”, Imanuel Kant (1724-1804), sustenta desde el criterio de “la forma y materia”, que permite decidir una conducta buena o mala, por su parte Fajardo (2020), señala que Kant fija su inclinación a la naturaleza humana, a la conducta derivada de su libre albedrio; se relaciona cuando no observa la contravención a la normativa traduciendo, su desempeño como negligente. Domínguez; L. (2022) manifiesta, el deber de la ética profesional se orienta a la responsabilidad en la asistencia de servicio. Respecto, Con el Informe de Precalificación N° 13-2021-ST PAD EP, se determinaron las irregularidades en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico", se relaciona con la realidad del caso estudiado en cuanto que, la conducta o proceder del Servidor encargado de elaborar y visar la ficha técnica no se habría realizado con la diligencia bajo el criterio ético de la conducta buena

El primer objetivo específico que es establecer la influencia de la ética Formal en el desempeño laboral, Oroño (2019), señala que *la formal* se entiende como la sensibilidad orientada al bien y lo sintético a la capacidad de sintetizar una acción según lo indica; Quiñones M. (2023), la pandemia ha desnudado grandes problemas morales en los gobiernos como problema social, por su parte Delia M. Sánchez (2021), ese problema nos evidencia que contamos con problemas muy antiguos. En el presente caso el servidor público tenía la responsabilidad de conducir los procedimientos para el control de calidad de los artículos y omitió al no verificar los componentes del artículo, se relaciona toda vez que el encausado carecería de la capacidad de sensibilidad y sintetizar las máximas de la acción buena y conducta negativa.

Respecto al segundo objetivo específico concerniente a la *ética material,* según Miro Quesada (2019); entendida como la manifestación de los valores permite reconocer el bien supremo referido a un objeto y propiedad en este contexto Abenoza, S. (2017), la disciplina ha progresado y su estudio está basado en el individuo y su responsabilidad dándole una orientación reflexiva, se evidencia que, el servidor público participó en la elaboración de informes para otorgar conformidad técnica del producto que no contaba con la exigencia legal; se evidencia que el servidor conocía el objeto del contrato y la prioridad, por lo que se contradice con la teoría respecto a la primera y segunda subcategoría porque el bien supremo referido a un objeto y propiedad; y aquellas conductas o acciones que permiten realizar el bien supremo no se realizó a cabalidad.

El tercer objetivo específico referido *al Conocimiento Declarativo* de la segunda categoría*,* según lo indica Marchant (2012), se refiere al conocimiento de una determinada función, en ese contexto, Díaz. A. (2020), manifiesta que la ética pública y el derecho disciplinario puede influir en la política pública como mecanismo de autocontrol, Nombrado el servidor como elemento técnico tiene conocimiento de la norma interna de la Entidad castrense, se relaciona con el

tercer objetivo específico conocimiento declarativo, toda vez que, el servidor disponía de hechos y cosas que le permitía entender los requerimientos de su función es decir fue el encargado de elaborar las especificaciones técnicas por lo que su proceder se contradice con su desempeño laboral, se contradice con los sustentos teóricos de la primera y segunda categoría

IV.- Conclusiones

Primera. Se ha determinado que sí existe influencia de la ética en el desempeño laboral en la Institución Pública Castrense, en virtud de que la ética no debe observase desde la óptica de la corrupción hay factores como la responsabilidad, la puntualidad, la buena fe influyen en el buen desempeño, sin perder de vista el aspecto sensible y sintético, la acción buena o mala y la capacidad de sintetizar; Correa (2006), propone debemos analizarlo desde el momento del ejercicio de la función diaria en el cumplimiento de las actividades, la posición de Oroño (2019), señala, la ética determina la conducta buena o mala de la persona y nos permite discriminar aquellas conductas máximas.

Segunda. Hemos determinado que coexiste influencia de la sub categoría Forma *en el desempeño laboral,* en la Institución Pública Castrense, en base a la teoría de Kant y la posición de Oroño (2019), y desde la perspectiva de la Forma donde la conducta buena o mala son los determinantes de la ética, como el de su desempeño, ha permitido confirmar que en el primer objetivo específico el Servidor Público no puso en manifiesto el aspecto sensible desde la perspectiva de la forma, al no tener en cuenta que la negligencia de su conducta podría poner en peligro la salud de terceros; se concluye señalando que no solo hay un desconocimiento de la norma si no hay una abierta trasgresión del valor ético.

Tercera. Hemos determinado que hay influencia de la sub categoría materia, en el desempeño laboral en la Institución Pública Castrense, ello en base a la teoría de Kantiana y la posición de Miro Quesada (2019), se observa que no se consideró el bien supremo referido al objeto de la tarea encomendada, lo que permite confirmar el segundo objetivo específico de la investigación toda vez que el Servidor Público no puso en manifiesto el aspecto sensible y sintético de su proceder y no permitiendo evitando que actué con diligencia.

Cuarta. Hemos determinado que coexiste influencia de la Ética en el conocimiento declarativo del Desempeño Laboral, en una institución castrense, bajo la posición de Campbell (1993) y Marchant (2012), en el caso de estudio el Servidor Público tenía conocimiento de la existencia de las normas y directivas de la Institución, es decir, conocía la naturaleza del contrato y sus funciones, y permitió ratificar el tercer objetivo específico de la investigación; toda vez que esta sub categoría nos permite entender los requerimientos de una determinada función.

Quinta. Finalmente debemos indicar que, como todo trabajo de investigación tiene su cuota de sacrificio, en el caso estudiado se ha determinado, si las instituciones castrenses no toman en cuenta el aspecto Ético en el desempeño laboral, podemos encontrarnos frente a un gran

dilema ético que podría dañar e influir en el desempeño de los demás Servidores Públicos, por otro lado es importante y recomendable que esta investigación sea considerada para fortalecer y capacitar en el aspecto de la ética profesional y laboral y siga siendo materia de estudio y valorar las subcategorías de “conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos y destrezas y la motivación”. Ejemplo: hacen una clara alusión a que los trabajadores, debemos tener claro y conocer las actividades y funciones que realizamos en nuestro centro de labores, de esa forma tendríamos una mayor conciencia moral y como la Ética está sobrentendido como un valor nuestro proceder en todo momento estaría enmarcado en la máxima del bien.

Referencias

Abenoza, S. (2017). *La Ética de la Empresa: Entre el deber y la realidad.* Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404122/SIRA%20ABENOZA_TESIS.pdf?sequence=1

Alcarraz-Chavez, N. (2022). Reflexiones sobre la ética en la gestión pública desde una perspectiva de América Latina. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 124-132. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1878

Alvarez Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. *Musallam, S. R*, 3. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821

Bautista Cuello, Rossmery; Cienfuegos, Rosita; Aquilar, Junior. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica Job performance from a theoretical perspective. *abcEscuela Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión*, 6. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Bohórquez, Emanuel; Pérez, Maritza; Caiche William; Benavides Rodriguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 385-390. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218362020200003003 85&lng=es&tlng=es.

Cepkauskas Petrachini, W. (2023). From formal ethics to an ethics of life: the expansion of the categoric. *Crossref - doi*. Obtenido de: https://sevenpublicacoes.com.br/index.php/editora/article/download/443/633

Correa Freitas, R. (2020). Los Principios Fundamentales de la Ética en la Funcion p{ublica Uruguaya. *Revista de la facultad*, 29. Obtenido de: http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e112.pdf

Díaz Arias, Á. (2020). *Ética Pública y derecho disciplinario: su proyeccion policial.* España: Universidad de Salamanca. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=286175

Dominguez Aleman, L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú.* Tumbes: Universidad nacional de Tumbes. Obtenido de: https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564

Dusel, E. (1996). Ëtica Material, Formal y Critica. *Filosofazer*, 33. Obtenido de: https://enriquedussel.com/txt/Textos_Articulos/270.1996

Fajardo Fajardo, A. M. (2021). *La Ética de Immanuel Kant.* Colombia: Revista Internacional de Filosofía Teórica y Práctica. Obtenido de: https://scholar.google.com/citations?user=gcqQvF8AAAAJ&hl=es&oi=ao

Garcia Galarza, Garly; Torres Lujan, Juan. (2016). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de La municipalidad Provincial de Huancavelica.* Huancayo: Universidad Peruana los Andes. Obtenido de: https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/218

Giron Rioja, D. (2019). *Procedimiento Disciplinario en el Servicio Civil.* Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú. Obtenido de. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174661

Hernandez Sampieri. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Editorial Mc Graw Hill Education*, 714. Obtenido de https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Herrera Restrepo, D. (2004). Nosotros y la Etica Material De Kant. *Praxis Filosófica*, 18. Obtenido de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/1876/Nosotros%20y%20la%20etica%20material%20de%20Kant.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herzog né Hofmann, C. (2021). On formal ethics versus inclusive moral deliberation. *Ethical Innovation Hub, University of Lübeck*, 313-320. Obtenido de https://doi.org/10.1007/s43681-021-00045-4

Jufrizen Virza, E. (2021). THE INFLUENCE OF WORK ETHICS, WORK ENGAGEMENT AND PERSONALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration |IJEBAS*, 71-78. Obtenido de http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/25

Kant, I. (1724-1804). *Filosofia Moderna Ética formal.* Obtenido de https://e-torredebabel.com/kant-filosofia-moderna-etica-formal/

Kuhlmann, C. (2022). El trabajo social alemán en tiempos de regímenes totalitarios: una comparación entre el “Tercer Reich” y la República Democrática Alemana (RDA). *Propuesta Cientifica*, 94-117. doi:DOI: 10.5354/2735-6620.2021.65164

López Herrera, F., & SalasHarms, H. (2009). La Investigación Cualitativa en Administración. *Revista Universidad de Chile*, 128-145. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10111909004

Lugo Verduzco, A. (2015). La Etica en el servicio Público. *bibblioteca Juridica UNAM*, 223-234. Obtenido de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1374/15.pdf.

Marchant Guzman, H. (2012). *Competencias y Evaluacion del Desempeño.* chile: Universidad Alberto Hurtado. Obtenido de http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/5399

Moises, L. (2019). Ética pública, profesionalizacion y corrupcion en Mexico. *Revista de Ciencias Sociales. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, Mexico. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070

Monje Álvarez, C. (2011). *Metodologia de la Investigacion Cuantitativa y Cualitativa.* Colombia: NEIVA. Obtenido de: https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Mora Salazar, j. (2019). *La Ética Profesional Docente para un mejor desempeño laboral.* Panama: Universidad Metropolitana de Educacion Ciencias y Tecnologia. Obtenido de https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/5048

Naessens, H. (2010). Ética Pública y Transparencia. *HAL Open Science*, 19. Obtenido de https://shs.hal.science/halshs-00531532

Obinna Odo, C. U. (2022). Law Versus Morality: Cases and Commentaries on Ethical Issues in Social Work Practice. *Ethics and Social Welfare*, 83-89. Obtenido de https://doi.org/10.1080/17496535.2022.2117015

Oroño, M. (2019). Kantian Formal Intuition as a Result of Cooperation between Sensibility and Understanding. *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*, 97- 120. Obtenido de http://doi.org/10.21555/top.v62i0.1623

Pedraza París, P. (2019). *La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa.* Colombia. Obtenido de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18281/2019paolapedraza.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Reta Martinez, Carlos; Fernández Fuentes, Luis; Uvalle Berrones, Ricardo; Vallarta Plata, Guillermo. (2017). Ética y Administración Pública: Elementos ´ra la formacion de una conducta integra en los servidores públicos. *Revista de Administracion Publica RAP*, 268. Obtenido de http://www.inap.org.mx rap@inap.org.mx

Reza Nurul Ichsan. Lukman Nasution. Dedi Setiad. (2020). THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE AT PT. *Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan*, 118-125. Obtenido de http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1430

Rodríguez Astudillo, E. (2016). Los vaores Éticos y sus implicanciones en la Administración. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 71-76. Obtenido de https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/156

Ruiz Ramirez, J. (2010). Importancia de la investigación. Revista Científica. *Revista Cientifica FCV LUZ*, 125-126. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079822592010000200001&lng=es&tlng=es

Ruiz, c., Jocelyne K. Sila V. Neif G. Vanga A., Maria G. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología. *Revista Venezolana de Gerencia*, 417-441. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf

Samper Pizarro, D. (s.f.). Comunicacion Interpersonal. *Revista Latinoamericaca de Comunicacion Chasqui*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ImportaUnIcebergAfueraCuandoElBarcoEstaEnLlamas-4337628.pdf

Sanchez, D. (2021). Nuevos y viejos dilemas y problemas éticos en época de pandemia. *Rev Urug Cardiol*, 6. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/pdf/ruc/v36n3/1688-0420-ruc-36-03-e406.pd

Ulate Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*, 9. Obtenido de https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477

Villaran, A. (2019). *El Principio Ético de Simetría la Teoría Moral Formal de Francisco Miró Quesada. Ideas y Valores.* Lima: Universidad Pacífico. Obtenido de https://doi.org/10.15446/ideasyvalores.v68n170.6052

Vivar Mendoza, A. (2022). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Per. *Acta Medica Peruana*, 209-214. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172020000200209&script=sci_abstract

Anexo 1. Resolución que contiene el caso jurídico



REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución del Comando de Personal del Ejército

San Borja, 13 FEB. 2023

N° 250 S-5.g

VISTO:

El expediente administrativo disciplinario seguido contra el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, del Servicio de Intendencia del Ejército, remitido por el Jefe de la División de Operaciones Logísticas del Comando Logístico del Ejército, con el Informe Final correspondiente.

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Oficio N° 040 T/K-c/20.01 de fecha 02 de marzo de 2021, el Inspector Ad Hoc del Comando Logístico del Ejército, remite los antecedentes del Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, del Servicio de Intendencia del Ejército, sobre presunta negligencia en el desempeño de sus funciones, al haber participado en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico" y solicita el inicio del procedimiento administrativo disciplinario del citado Servidor;

Que, con fecha 14 de junio de 2021, la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ejército del Perú, formuló el Informe de Precalificación N° 13-2021-ST PAD EP, en la que recomendó el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, por presuntas irregularidades en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico", cuando laboraba como elemento técnico en el Departamento de Apoyo Técnico del Servicio de Intendencia del Ejército; habiendo presuntamente incurrido en una falta de carácter

JOSE MIGUEL WHITTEMBURY ISLA
C - 224701969 - B-
General de Brigada
Jefe de Administración de Personal del Ejército

administrativo disciplinario tipificado en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; asimismo, recomendó la sanción de suspensión;

Que, el Jefe Accidental de la División de Operaciones Logísticas del Comando Logístico del Ejército, comunicó al Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, otorgándole cinco (05) días hábiles, para que presente su descargo correspondiente, mediante el Oficio N° 1025 T-8.a.4 de fecha 07 de setiembre de 2021; y se prosiga con el trámite correspondiente;

Que, mediante el Oficio N° 589 T-4.a-4 de fecha 09 de mayo de 2022, el Jefe de la División de Operaciones Logísticas del Comando Logístico del Ejército, remitió el Informe Final N° 01 T-8.a.4 de fecha 28 de diciembre de 2021, formulado por el Jefe del Departamento Administrativo del Servicio de Intendencia del Ejército, en el Proceso Administrativo Disciplinario seguido contra el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, en la que se indicó que no existe responsabilidad en la descripción objetiva y precisa del jabón carbólico, por cuanto la citada conclusión se obtuvo a partir de una consulta sesgada a la Dirección General de Medicamentos (DIGEMID); por lo que recomendó No Ha Lugar a la imposición de ninguna sanción administrativa al citado Servidor;

Que, de conformidad con el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador, cumplió con comunicar al Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, con copia del Informe del Órgano Instructor, con fecha 14 de julio de 2022, a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado, si así lo considera pertinente, habiéndolo solicitado mediante el Oficio N° 005/RJAM/JC-20 de fecha 26 de julio de 2022;

Que, habiéndose realizado un análisis preliminar de los actuados, este Órgano Sancionador consideró que no era necesario que el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, realice un informe oral sobre el particular; por lo que el expediente quedó listo para su pronunciamiento respectivo;

Que, el artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con respecto a las fases del procedimiento administrativo disciplinario, especifica que *"este procedimiento cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora. a) Fase instructiva. - Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y*

JOSE MIGUEL WHITTEMBURY ISLA
C. 27470196 9 - B-
General de Brigada
Jefe de Administración de Personal del Ejército

culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder. b) Fase sancionadora. - Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento";

Que, el artículo 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estipula que, *"la resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida";*

Que, el artículo 92 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su párrafo tercero especifica que, *"el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública";*

Que, habiéndose revisado el Informe del Órgano Instructor, así como todo lo actuado en el expediente administrativo disciplinario del Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Roiando Julián ABURTO MENDOZA, se le imputa negligencia en el desempeño de sus funciones, al haber participado en calidad de elemento técnico del Departamento de Apoyo Técnico del Servicio de Intendencia del Ejército, designado mediante Memorándum N° 072/t.13.1.02.00 de fecha 15 de enero de 2020, en la elaboración y visado de una ficha técnica de útil de aseo "jabón carbólico" que tenía por finalidad ser utilizado para la desinfección de manos y cuerpo del Personal Militar que apoyó en el Orden Interno frente a la Pandemia por la COVID-19, la misma que fue aprobada con la Resolución del Servicio de Intendencia del Ejército N° 019-2020-DPTO ABASTO/SINTE de fecha 25 de febrero de 2020, sin haberse considerado el registro sanitario ni la descripción precisa de su composición y porcentaje de concentración; también, se le imputa haber elaborado y suscrito en forma conjunta los Informes N°s 103 y 104/DAT/SINTE de fecha 08 de junio de 2020; N°s 126 y 127/DAT/SINTE de fecha 22 de junio de 2020; Informes N°s 129, 130, 142 y 141/DAT/SINTE de fecha 22 de junio y 03 de julio de 2020, para otorgar conformidad técnica a un producto de aseo que no contaba con la exigencia legal del referido registro sanitario, no habiendo realizado el análisis químico señalado en los Contratos N°s 0000069 y 0000070 de fecha 21 de mayo de 2020 así como la norma interna de la Entidad (Directiva N° 02-2020 SINTE/DAT/T-13.b de enero 2020 – Procedimiento para el Control de Calidad de artículos de Intendencia), omitiéndose por no verificar

JOSE MIGUEL WHITTEMBURY ISLA
CE - 24701969 - B-
General de Brigada
Jefe de Administración de Personal del Ejército

la calidad de los componentes de lo adquirido; así mismo, dio su opinión técnica en los referidos Informe Técnicos pese a que los productos entregados corresponderían a marcas distintas a las ofertantes, los mismos que fueron recibidos en cajas de empaque que no eran de envase primario o master y que señalaban en el rotulado jabón para lavar ropa o no consignaban procedencia, lote ni año de fabricación, contrario a lo señalado en las especificaciones técnicas del área usuaria y en la cual participó en su elaboración; por lo que presuntamente habría incurrido en el literal d) del artículo 85 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en su descargo, el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, indicó que con respecto a la supuesta falta de descripción objetiva y precisa del jabón carbólico, en la que se afirmaba que este debía tener una concentración del 0.25%, conclusión que se obtuvo a partir de una consulta sesgada a la Dirección General de Medicamentos (DIGEMID), ya que se refiere únicamente al producto "jabón carbólico 0.25%", el cual sí es un producto galénico comprendido dentro de la clasificación "producto farmacéutico", conforme a la Ley N° 29459 y la RD N° 051-2016-DIGEMID-DG-MINSA; sin embargo, en la consulta se omitió señalar que existen dos tipos de jabón carbólico: a) Con concentración al 0.25% o más, clasificados como productos galénicos y registrados en el segmento "medicamentos y productos farmacéuticos"; y, b) Con concentración menor al 0.25%, calificados como jabones de tocador y registrados en el segmento "productos para el cuidado personal, equipaje y vestimenta", por lo que en ningún lugar del requerimiento o de las fichas se estableció que el jabón que el Ejército pretendía comprar fuera de naturaleza galénica/médica, ello es una suposición derivada del error de pensar en la existencia de un único tipo de jabón carbólico; que, en cuanto a que no se ha considerado la exigencia de un registro sanitario, manifestó que hubo un error en su respuesta a la pregunta 17 en el Acta de fecha 08 de octubre de 2020, al haber consignado "no se consideró como producto galénico por estar incluido en el listado", cuando en realidad quiso decir "no se consideró como producto galénico por no estar incluido en el listado", siendo la corrección coherente, ya que se pidieron jabones carbólicos genéricos de una concentración menor al 0.25%; en cuanto a que no se realizó el análisis químico, todo lo contrario, en el Pliego de hechos se indica que, sí se realizaron las pruebas físicas y que el certificado de calidad caducó el 10 de junio de 2020, por lo que no debió usarse para la conformidad otorgada el 05 de julio de 2020; con referencia al procedimiento para el control de calidad de artículos de intendencia, indicó que, no existe una prueba/examen químico único aplicable a todos los productos sino que se tratan de baterías de pruebas a ensayos específicos que se realizan según la naturaleza del producto o incluso varias pruebas para un producto; con respecto de haberse aceptado en los contratos, órdenes de compra y conformidad de marcas diferentes a las ofrecidas por los proveedores, señaló que, los productos rotulados como "Campeón y "El Campeón" provienen de un mismo fabricante "Química Campeón SRL", ya que ambos ofrecieron y

entregaron jabones carbólicos, en ese sentido, resulta inexacto que se mencione marcas distintas cuando todos los documentos de contratación se refieren a una única marca "Campeón", fabricado por un mismo agente, siendo que el agregado de artículos gramaticales como "El campeón" no genera marcas diferentes y en los rotulados se indica que son productos para lavar ropa, siendo uno de los usos posibles que se puede dar al jabón carbólico y por sus propiedades desinfectantes y antisépticas también se puede usar para la higiene corporal; concluyendo que, la formulación de las especificaciones técnicas se ha realizado de acuerdo al jabón carbólico indicado; que el jabón adquirido por el Servicio de Intendencia del Ejército, no es un jabón medicado, habiendo dispuesto su compra para uso de higiene de manos, de acuerdo al objeto del Contrato, la misma que fue determinado por la Dirección General de Salud (DIGESA), que el jabón carbólico no es medicado por la composición que se indica; por lo que se ha establecido que no existe responsabilidad administrativa disciplinaria del citado Servidor, por presuntas irregularidades en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico", por cuanto ésta se debió ante una consulta sesgada a la Dirección General de Medicamentos (DIGEMID) máxime si se tiene en cuenta que el jabón carbólico adquirido por el Ejército, no fue medicado; por lo que este Órgano Sancionador, está de acuerdo con el Informe del Órgano Instructor, por lo que se debe Declarar No Ha Lugar con la continuación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Disponer el Archivo Definitivo de los actuados por intermedio de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ejército del Perú; y,

Por los fundamentos expuestos y por las facultades delegadas como Órgano Sancionador, estando a lo propuesto por el General de Brigada Jefe de Administración de Personal del Ejército y a lo visado por el Jefe del Departamento de Asesoría Legal del Comando de Personal del Ejército.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Informe Final N° 01 T-8.a.4 de fecha 28 de diciemore de 2021, formulado por el Jefe del Departamento Administrativo del Servicio de Intendencia del Ejército, como Órgano Instructor, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, en la que recomendó No Ha Lugar a la imposición de ninguna sanción administrativa al citado Servidor.

Artículo 2.- DECLARAR NO HA LUGAR la continuación del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, del Servicio de Intendencia del Ejército, por no haberse acreditado su responsabilidad

D – 22470196 – B
JOSE MIGUEL WHITTEMBURY ISLA
General de Brigada
Jefe de Administración de Personal del Ejército

administrativa disciplinaria por la presunta falta prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por presuntas irregularidades en la elaboración y visado de una ficha técnica de útiles de aseo "jabón carbólico", debiendo archivarse definitivamente todo lo actuado.

Artículo 3.- NOTIFICAR la presente Resolución al Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, en su domicilio real señalado en autos o a través de su Unidad; así mismo, remítase copia de la Resolución, a su administrador, para que sea incluida en su Legajo Personal respectivo.

Artículo 4.- DISPONER la remisión de todo lo actuado, a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ejército del Perú, para su custodia.

Regístrese, comuníquese y archívese.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
QUE HE TENIDO A LA VISTA

D – 2040315365 – Bt
ÁNGEL FLORENCIO PAJUELO JIBAJA
General de División
Comandante General del COPERE

COMANDO DE PERSONAL DEL EJÉRCITO
SECC. ODJJ - RESOLUCIONES

D – 22477 3790-O+
POOL ERICK CASTRO LOYOLA
My ART
JEFE SECC ODJJ Y R[illegible] DEL COPERE

ACTA DE NOTIFICACIÓN

En la ciudad de San Borja, siendo las 11 horas con veinticinco minutos del 28 de marzo de 2023, se apersonó al Departamento de Normas y Leyes de la Sub Jefatura de Administración de Personal Civil del Ejército, el Servidor Profesional Nivel "A" Ingeniero Rolando Julián ABURTO MENDOZA, del Servicio de Intendencia del Ejército, para notificarle la Resolución del Comando de Personal del Ejército N° 250 S-5.g de fecha 13 de febrero de 2023, con la que se Declaró No Ha Lugar la continuación del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en su contra, disponiéndose el Archivo Definitivo de todo lo actuado; por lo que en el presente acto se le procede a entregar copia certificada de la citada resolución, en tres (3) fojas útiles, para su conocimiento y fines consiguientes, para cuyo efecto firma pone su post firma y número de su DNI, en señal de conformidad.

Ing. Rolando Aburto Mendoza
CIP 23670
DNI 07807020

José Antonio QUISPE ORTEGA
SPC
Abogado
Encargado de los Procesos Administrativos
Disciplinarios del COPERE

Anexo 2. Declaratoria de originalidad de autoría

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Iván Román Arbieto, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA CASTRENSE" Asesorado por el docente: Abel Marcial Oruna Rodríguez DNI: 07966332 ORCID: 000-0001-6380-1014 tiene un índice de similitud de ONCE (11 %) con código verificable oid:14912:242473094 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.





Iván Román Arbieto		Abel Marcial Oruna Rodríguez
FIRMA Y NOMBRE ESTUDIANTE		FIRMA Y NOMBRE DOCENTE

Lima, 29 de junio de 2023

Anexo 3. Reporte del Informe de similitud.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
16. Formato del Trabajo de Suficiencia B -1.docx

AUTOR
-

RECUENTO DE PALABRAS
5311 Words

RECUENTO DE CARACTERES
29006 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
14 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
93.5KB

FECHA DE ENTREGA
Jun 27, 2023 11:18 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jun 27, 2023 11:18 PM GMT-5

● 11% de similitud general
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 10% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 5% Base de datos de trabajos entregados

Resumen