



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y
SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y
FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES
EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES,
INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL,
PERÚ 2019-2020**

**PRESENTADO POR
CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA**

**ASESOR
ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GOBIERNO Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU
INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS
PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A
LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL
SERVICIO CIVIL, PERÚ 2019-2020”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

BR. ESPINOZA BORRA CLAUDIA CECILIA

ASESOR:

Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta investigación principalmente a mi Madre y mis abuelos Rolando y Dora, quienes me impulsan día a día a ser mejor ser humano y mejor profesional, por los valores inculcados y por ese amor incondicional a su pequeña Claudia Cecilia.

Y dedicarle a JCAC esta investigación y las otras que seguro vendrán porque gracias a él mis metas empezaron a ser más grandes, por él es que me propuse a crecer profesionalmente y como persona.

Espinoza Borra Claudia Cecilia

"...Me parece un sueño súbitamente estar frente a ustedes,

y a mí me parece una añoranza súbitamente cumplida estar frente a ustedes,

y mí me parece súbitamente que quizá he muerto y estoy frente a ustedes...."

Fragmento del Discurso de Alan García Pérez, en Lima el 27 de enero de 2001

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a los Secretarios Técnicos del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos que a la fecha han sido mis compañeros de trabajo, Jefes y/o amigos, que me inspiraron a realizar esta investigación y han contribuido en ella.

Agradezco a mis compañeros y Maestros del Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la U.S.M.P. por su inmenso saber, apoyo y paciencia.

Espinoza Borra Claudia Cecilia

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	9
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	9
1.1.1 Internacional	9
1.1.2 Nacional.....	10
1.2 Bases Teóricas	16
1.2.1 Legitimidad del Acto Administrativo	16
1.2.2 La Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) La secretaria técnica según lo precisa la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) es la encargada de apoyar el desarrollo del procedimiento disciplinario.	17
1.2.3 Procedimiento Administrativo Disciplinario	19
1.2.4 Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario.....	22
1.2.5 Causales de nulidad del Acto Administrativo	26
1.2.6 Declaración de Nulidad.....	29
1.2.7 Causales de Declaración Fundado.....	30

1.3 Definición de Términos Básicos	33
CAPÍTULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1 Diseño Metodológico.....	41
3.2 Diseño muestral	41
3.2.1 Población	41
3.2.2 Muestra.....	42
3.3 Técnicas de Recolección de Datos	44
3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información	46
3.5 Aspectos Éticos.....	47
CAPITULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR	47
4.1.- Características de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Instituciones Públicas en Lima 2020.....	47
4.1.1.- Sexo de los entrevistados.....	48
4.1.2.- Edad de los entrevistados.	48
4.2.- Procedimientos administrativo disciplinarios, según los Secretarios Técnicos de las Instituciones Públicas en Lima 2020.	49
4.2.1.- Fase instructiva, de los procedimientos administrativos disciplinarios.	50
4.2.2.- Fase Sancionadora, de los procedimientos administrativos disciplinarios.	58
4.2.3.- Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios.	69
4.3.2.- Defecto u omisión, causales de nulidad y fundada.....	71

4.3.- Causales de nulidad y fundada, según los Secretarios Técnicos de las Instituciones Públicas en Lima 2020.....	77
4.3.1.- Contravención, causales de nulidad y fundada.	77
4.3.2.- Causales de nulidad y fundada.....	82
4.3.3.- Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada.....	88
4.4.- Análisis del Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas ante Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.	90
4.4.1.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.....	93
4.4.2.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.....	95
4.4.3.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.....	97
CAPITULO V DISCUSIÓN	99
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES	106
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXO 1: CUESTIONARIO.....	113
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	115
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	116

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	117
ANEXO 5: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS.....	118
ANEXO 7: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS (CONTINUACIÓN)	119
ANEXO 8: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS (CONTINUACIÓN)	120
ANEXO 9: BASE DE DATOS - NULIDAD	121
ANEXO 10: BASE DE DATOS - NULIDAD	122
ANEXO 11: BASE DE DATOS - NULIDAD	123
ANEXO 12: BASE DE DATOS - NULIDAD	124
ANEXO 13: BASE DE DATOS - FUNDADO	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo de los entrevistados	48
Tabla 2 Edad de los entrevistados	49
Tabla 3 Información de recursos humanos para los servidores, sobre el reglamento interno del servidor público	50
Tabla 4 Faltas imputadas a los servidores	52
Tabla 5 Pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles	53
Tabla 6 informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción	54
Tabla 7 Resumen descriptivo de la fase instructiva	56
Tabla 8 Promedio de la fase instructiva	57
Tabla 9 Sanciones impuestas por el órgano sancionador	59
Tabla 10 Plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia	60
Tabla 11 Recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios	61
Tabla 12 Capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo	62
Tabla 13 Capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos	64
Tabla 14 Capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos	65
Tabla 15 Resumen descriptivo de la fase sancionadora.	66
Tabla 16 Promedio de la fase sancionadora.	68

Tabla 17 Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios	70
Tabla 18 Promedio de los procedimientos administrativos disciplinarios	71
Tabla 19 Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos	78
Tabla 20 Procedimientos administrativos disciplinarios y el respeto por los principios administrativos	79
Tabla 21 Resumen descriptivo de la Contravención	80
Tabla 22 Promedio de la Contravención	81
Tabla 23 Resoluciones de los actos administrativos y las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	72
Tabla 24 Resolución de inicio de los actos administrativos que cuentan con motivación.....	73
Tabla 25 Actos administrativos disciplinarios y el cumplimiento con los procedimientos regulares.....	74
Tabla 26 Resumen descriptivo de los defectos u omisión.....	75
Tabla 27 Promedio de los defectos u omisión.....	76
Tabla 28 Causales de nulidad	82
Tabla 29 causal de fundado	83
Tabla 30 Plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador.....	85
Tabla 31 Principios de la potestad sancionadora disciplinaria	86
Tabla 32 Resumen descriptivo del fundado	87
Tabla 33 Promedio general del fundado.	88
Tabla 34 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada	89
Tabla 35 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada	90

Tabla 36 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas.....	91
Tabla 37 Chi cuadrado de los Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas	92
Tabla 38 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas	93
Tabla 39 Chi cuadrado del procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas.....	94
Tabla 40 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas	95
Tabla 41 Chi cuadrado del procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas .	96
Tabla 42 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas	97
Tabla 43 Chi cuadrado del Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los entrevistados	48
Figura 2 Edad de los entrevistados	49
Figura 3 Información de recursos humanos para los servidores, sobre el reglamento interno del servidor público	51
Figura 4 Faltas imputadas a los servidores	52
Figura 5 Pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles	54
Figura 6 informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción	55
Figura 7 Resumen descriptivo de la fase instructiva	56
Figura 8 Promedio de la fase instructiva	58
Figura 9 Sanciones impuestas por el órgano sancionador.....	59
Figura 10 Plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia.....	60
Figura 11 Recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios	62
Figura 12 Capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo.....	63
Figura 13 Capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos.....	64
Figura 14 Capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos.....	66
Figura 15 Resumen descriptivo de la fase sancionadora.....	67
Figura 16 Promedio de la fase sancionadora.....	69

Figura 17 Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios	70
Figura 18 Promedio de los procedimientos administrativos disciplinarios	71
Figura 19 Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos	78
Figura 20 Procedimientos administrativos disciplinarios y el respeto por los principios administrativos	79
Figura 21 Resumen descriptivo de la Contravención	80
Figura 22 Promedio de la Contravención	81
Figura 23 Resoluciones de los actos administrativos y las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	72
Figura 24 Resolución de inicio de los actos administrativos que cuentan con motivación	73
Figura 25 Actos administrativos disciplinarios y el cumplimiento con los procedimientos regulares	74
Figura 26 Resumen descriptivo de los defectos u omisión	75
Figura 27 Promedio de los defectos u omisión	76
Figura 28 Causales de nulidad	83
Figura 29 Causal de fundado	84
Figura 30 Plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador	85
Figura 31 Principios de la potestad sancionadora disciplinaria	86
Figura 32 Resumen descriptivo del fundado	87
Figura 33 Promedio general del fundado	88
Figura 34 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada	89
Figura 35 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada	90

Figura 36 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas.....	92
Figura 37 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas.	94
Figura 38 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas	96
Figura 39 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas	98

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar, cómo el procedimiento administrativo disciplinario incide en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a los recursos de apelación, interpuestas ante Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño descriptivo-correlacional. La muestra fue de 92 Secretarios Técnicos de Entidades con casos de recursos de apelación en la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. Entre los resultados se encontró que, para el 17,4% de los secretarios técnicos, los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son ineficientes. Para el 38% la capacitación de los secretarios técnicos en Procedimiento Administrativo se desarrolla de manera muy deficiente y deficiente. Para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos, son ineficientes. Asimismo, según el 54,3% de los secretarios técnicos, es ineficiente, la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos. Para el 47,8%, a los servidores civiles no se les capacita en temas referentes a los principios del procedimiento administrativo. Para el 75% los procedimientos administrativos disciplinarios no se desarrollan de manera eficiente. Para el 3,3% de los secretarios técnicos, los principios del procedimiento administrativo casi nunca se cumplen en las instituciones públicas. El 43,5% declaró que, a veces se cumplen. El procedimiento administrativo disciplinario, que aplican los Órganos Instructores y Sancionadores apoyados por los Secretarios Técnicos, está asociado a las causales de la declaración de nulidad de las resoluciones de inicio y sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios y las causales de declaración de fundados los recursos de apelación precisadas en las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil.

Palabras claves: Capacitación, Procedimientos, Principios, Nulidad, Fundada

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining how the disciplinary administrative procedure affects the grounds for nullity and grounds specified in the resolutions issued regarding appeals, filed with the Civil Service Court, Peru 2019-2020. It was a descriptive, non-experimental, quantitative approach investigation. The sample was 92 Technical Secretaries of Institutions with lawsuit cases in the first room of the Civil Service Court. Among the results, it was found that, for 17.4% of the technical secretaries, the appeals resources that challenge the sanctions in the administrative disciplinary procedures are inefficient. For 38%, the training of technical secretaries in administrative procedures is carried out very poorly and poorly. For 57.6%, the training of the training bodies in administrative procedures are inefficient. Likewise, according to 54.3% of the technical secretaries, the training of the sanctioning bodies in administrative procedures is inefficient. For 47.8%, public servants are not trained in matters related to administrative principles. For 75%, administrative disciplinary procedures are not carried out efficiently. For 3.3% of the secretaries, the grounds for nullity and founded are almost never fulfilled in public institutions. 43.5% stated that they are sometimes met. The disciplinary administrative procedure, applied by the technical secretaries, is associated with the grounds for nullity and grounds specified in the resolutions issued regarding appeals, filed with the Civil Service Court.

Keywords: Training, Procedures, Principles, Nullity, Founded

INTRODUCCIÓN

Descripción de la Situación Problemática

El Tribunal del Servicio Civil, es un órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, entre otros. (Risi, 2012)

Por su competencia, resuelven los recursos de apelación contra las resoluciones de sanción impuestas por las Entidades Públicas a los servidores civiles, que han sido sancionados con suspensión o destitución.

El (Tribunal del Servicio Civil, 2019), como órgano colegiado encargado de resolver en segunda y última instancia administrativa las controversias individuales que se suscitan entre las entidades y las personas a su servicio, viene conociendo un considerable número de casos en los que durante el trámite del procedimiento disciplinario para imponer sanciones, las autoridades de primera instancia, concretamente los órganos instructores y sancionadores, están declarando la nulidad de oficio de sus propios actos al advertir vicios en éstos, argumentando en algunos casos, que el acto de inicio del procedimiento es un acto de administración interna, y en otros, que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario no están sometidas a subordinación jerárquica. Sin embargo, como lo señala el (Tribunal del Servicio Civil, 2019) en la Resolución de la Sala Plena N.º 002-2019-SERVIR/TSC:

“Tanto la Primera como la Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil vienen afirmando en sus pronunciamientos que la nulidad de oficio del

acto o resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario tiene que ser declarada por el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto administrativo viciado, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 213º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, en adelante el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444.

Ante esta situación, el Tribunal del Servicio Civil advierte la necesidad de establecer directrices que garanticen la uniformidad en el trámite de los procedimientos disciplinarios en primera instancia administrativa, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de: I) igualdad ante la ley; II) seguridad jurídica; III) buena fe; IV) interdicción de la arbitrariedad; y, V) buena administración; que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria.”

En tal sentido, la cantidad de resoluciones de inicio y de sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios, ante las cuales se interpone el recurso de apelación son declarados nulos, por las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, lo que permite considerar la posibilidad que los jefes inmediatos, jefes de las oficinas de recursos humanos y las máximas autoridades administrativas de la entidad empleadora, estén cometiendo faltas administrativas, incurriendo en la vulneración del principio del debido proceso. Otro problema latente en las instituciones es la ausencia de capacitación, y experiencia sobre el proceso administrativo disciplinario por parte de los órganos instructores, sancionadores y el secretario técnico.

En la mayoría de los casos el Secretario Técnico es el encargado de investigar, siendo el responsable de las pruebas de la denuncia, adicionalmente es quien decide si se archiva o se emite el informe de precalificación de los hechos suscitados, y finalmente debe proyectar las resoluciones e informes de los órganos instructores y sancionadores. En otras palabras, no existe una autoridad que fiscalice o supervise la labor del Secretario Técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios, salvo en aquellos casos excepcionales, en que se designa una comisión para procesar al funcionario público.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante el PAD) tiene por finalidad determinar la existencia de responsabilidad administrativa de un servidor civil que presta servicios en una entidad del Estado.

Cuando la entidad advierte la existencia de responsabilidad, expide la resolución de sanción.

El servidor civil tiene la posibilidad de impugnar la resolución de sanción, mediante la interposición del recurso de apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles.

El recurso de apelación con el expediente del procedimiento administrativo disciplinario tramitado en la entidad, es remitido al Tribunal del Servicio Civil -TSC, organismo que depende de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos).

El Tribunal del Servicio Civil-TSC emite criterios resolutivos, resolviendo – entre otros criterios- de la siguiente manera:

- Declarar fundado el recurso de apelación.
- Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto.

- Declarar la nulidad del procedimiento, por vulneración de uno o más principios del procedimiento administrativo y retrotrayéndolo.

Ante esta problemática se plantean las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

Problema General

PG.- ¿Cómo el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las causales de nulidad, y fundada, de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020?

Problemas Específicos

PE1.- ¿Cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020?

PE2.- ¿Cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020?

PE3.- ¿Cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. – Determinar cómo el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las causales de nulidad, y fundada, de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020

Objetivos Específicos

OE1.- Analizar cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020

OE2.- Identificar cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020

OE3.- Establecer cómo el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario, incide en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020

Importancia de la Investigación

El Estado en estos últimos años ha transitado por diversas reformas en el estatuto laboral de los servidores públicos, ya sean por régimen general o especiales. En tal sentido, un tema sensible en la esfera pública es el régimen disciplinario, el cual según lo expresa (Alcocer, 2016) “es uno de los temas más importantes dentro del régimen laboral del sector público, ya que es aquí donde se observa el grado de eficiencia de las autoridades administrativas para sancionar la comisión de hechos

ilícitos (faltas disciplinarias); señalando eficiencia, porque no sólo se trata de imponer una sanción disciplinaria, sino de realizar un razonamiento profundo a fin de que las sanciones respondan a una determinada falta disciplinaria”.

De lo expuesto por (Alcocer, 2016) se puede resaltar la importancia que tienen los regímenes disciplinarios en el sector público, tomando en consideración que no se trata solo de imponer sanciones, sino de analizar las acciones que la originan, y los efectos que tienen tanto en los funcionarios, como en las instituciones.

En un análisis acerca de las competencias del servicio civil, (Sú, 2016) sostuvo que:

“Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS). De acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento de la Ley N° 30057, las resoluciones que emite el órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Cuando la autoridad competente que conoce y resuelve los recursos de apelación en materia disciplinaria declare la nulidad del acto de inicio del procedimiento disciplinario, se deberá reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión. El Tribunal del Servicio Civil tiene competencia para conocer y resolver los recursos de apelación en materia de régimen disciplinario, constituyéndose así en última instancia administrativa, cuyas resoluciones únicamente pueden ser impugnadas ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa”.

Por lo antes expuesto, se entiende que el servicio civil en cumplimiento de sus competencias para garantizar el desarrollo, bienestar, e integridad de los servidores públicos, a través del Tribunal del Servicio Civil tiene la facultad para resolver aquellos recursos de apelación relacionados al régimen disciplinario.

Por otro lado, es importante señalar que, en materia de régimen disciplinario o proceso disciplinario, son pocos los estudios que se han realizado sobre la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario, y como inciden en la posterior declaración de nulidad, por esta razón es importante conocer qué aspectos están presentando deficiencia o vulnerando los principios administrativos, para reducir las sentencias de nulidad en actos administrativos.

La presente investigación es importante porque represento un aporte a la comunidad científica en materia de procedimientos administrativos disciplinarios, sanciones administrativas, causales de nulidad, entre otros temas asociados al régimen administrativo disciplinario en la administración pública. Asimismo, los métodos de investigación, instrumentos de recolección de datos, y análisis de resultados, podrán ser citados en futuras investigaciones.

La presente investigación se considera viable principalmente porque las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, declarando fundado el recurso de apelación interpuesto o declarando la nulidad del procedimiento administrativo son de conocimiento público, los mismos fueron consultados directamente en el portal web de SERVIR. Adicionalmente, se contó con acceso a la información, y se pudo proceder a la aplicación de los cuestionarios pertinentes para dar respuestas a los objetivos de investigación planteados.

La estructura de la presente investigación estuvo conformada de la siguiente manera:

En el capítulo I, Marco Teórico, se presentan los antecedentes, bases teóricas, y definición de términos básicos, relacionados con la presente investigación.

En el capítulo II, Preguntas y Operacionalización de Variables, se presentan las variables estudiadas, sus definiciones conceptuales, y operacionales, así como también, se presentan los indicadores de las dimensiones.

Continuamente, se presenta el Capítulo III, Metodología de la investigación, donde se observa el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, y aspectos éticos.

El Capítulo IV, Resultados y Propuesta de Valor, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados, y de la información obtenida de los casos de nulidad, y fundado.

En el Capítulo V, Discusión, se presentan breves comparaciones de los resultados obtenidos en la presente investigación, con los resultados obtenidos por otros autores presentados en los antecedentes de la presente investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, en respuesta a las preguntas, y objetivos de la presente investigación.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Internacional

La investigación de (Montalvo, 2019), denominada “El silencio administrativo positivo, su debido proceso ante la jurisdicción contenciosa”, entre sus resultados encontró que:

“Respecto a la pregunta, ¿Los tiempos previstos en la ley y la normativa, constituyen parte de la actividad reglada del sector público? El 84% respondieron que sí, y el 16% respondieron que no. Al existir una estipulación expresa se aplica el principio de legalidad muy aplicado y conocido en el sector público; en tal virtud, al estipularse tiempos y plazos que debe cumplir la administración ésta debe cumplirlos estrictamente contribuyendo al logro de una administración pública óptima, eficiente y eficaz. Concluye que: en Ecuador existe una problemática con respecto al efecto del silencio administrativo, es decir; que la no contestación dentro del término legal genera un acto presunto de contenido favorable o positivo, quiere decir que, en virtud esta figura se produce si la administración no contesta el reclamo o solicitud en los plazos previstos por la ley, acarreando vulneraciones de derechos al administrado, constituye entonces que la falta de contestación genera la figura positiva en el silencio administrativo y por lo mismo constituye un deber constitucional el cumplimiento de normas jurídicas, claras y efectivas en los términos y plazos previstos en la ley, así como también la aplicación del debido proceso establecido en el artículo 76 de la Norma

Suprema, ya que toda persona tiene derecho a la tutela efectiva respetando sus derechos e intereses”.

En la investigación de (Montalvo, 2019), se puede evidenciar que los problemas relacionados al incumplimiento de procesos administrativos, no se limita solo al territorio peruano, sino que va relacionado a las gestiones de los diferentes gobiernos a nivel internacional, en el que las principales debilidades se presentan por la vulneración de derechos de los servidores o funcionarios públicos.

1.1.2 Nacional

En la tesis de (Barsallo, 2018) titulada “Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018” se planteó el siguiente objetivo:

“Determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Los objetivos fueron desarrollados utilizando la metodología de investigación no experimental, correlacional, transversal, de nivel descriptivo, obteniendo como resultados sobre los factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario que, el 90,4% se ubicó en la categoría Medianamente limitante, el 12,3% en la categoría No limitante, y La menor frecuencia estuvo en la categoría Muy limitante con un 9,6%. También se apreció que, en la categoría Bajo la dimensión Carga Procesal tuvo la mayor frecuencia con un 17,8%, en la categoría Medio, la dimensión 2: Complejidad de los procesos tuvo la mayor frecuencia con un 83,6%. En la categoría Alto, la mayor frecuencia estuvo en la

dimensión Carga Procesal con un 13,7%. Concluyendo que, existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica”.

Lo expuesto por (Barsallo, 2018) fue importante para el análisis de la presente investigación, ya que, los procesos administrativos disciplinarios en algunos casos se ven limitados por la falta de objetividad así como se evidencio en los resultados obtenidos por (Barsallo, 2018), lo que conlleva a que los servidores públicos, se vean en la necesidad de realizar apelaciones a las sanciones impuestas, de allí parte el interés en el desarrollo del presente estudio.

En la tesis de (Martinez, 2017) titulada “Aplicación del principio Ne Bis In Ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador”, se plantea como objetivo general:

“Determinar la incidencia de la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015. El diseño de investigación fue no experimental, de tipo descriptivo. Entre los resultados sobre el nivel de atribución de la Potestad sancionadora establecida en la ley los encuestados respondieron que el 58% se considera muy importante, el 20% importante, el 11% poco importante, y el 11% nada importante. En el contraste de hipótesis se evidenció que,

el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el ámbito jurisdiccional incide en el tipo de conductas sancionadora administrativamente previstas en la ley. A la interrogante cuál es el nivel de la sanción administrativa a los responsables de acuerdo a la Ley respondieron que, si son muy importantes 59%, importantes 14%, nada importante 5%. Los resultados de la investigación permitieron concluir que, la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental incide positivamente en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015”.

La investigación de (Martinez, 2017) señala que, la mayoría de los encuestados considera que las sanciones administrativas son muy importantes, e inciden positivamente en los procedimientos administrativos, dichos resultados permitieron realizar un comparativo entre los resultados obtenidos, enriqueciendo el contenido de la presente investigación.

En la tesis de (Urbano, 2018), en referencia a la “Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017” se manifiesta que:

“El objetivo principal de la investigación fue determinar en qué medida la ausencia de la debida motivación de los actos administrativos permite su nulificación en sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura en el año 2017. La investigación fue de nivel descriptivo, correlación, y de corte transversal, con enfoque mixto. En cuanto a los resultados se expresa que, el 60% de los encuestados manifiesta que el principio Constitucional de la debida motivación se aplica sobre las resoluciones

que no son expedidas por los órganos jurisdiccionales y 40% señalaron todo lo contrario. También el 86% considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativas puede causar agravio a los administrados y el 7% señalaron que no causa agravio a los administrados. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron concluir que, la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en sede administrativa afecta los derechos de los administrativos, viéndose obligado estos últimos a acudir a la instancia jurisdiccional, recurriendo los actos administrativos”.

Los resultados obtenidos por (Urbano, 2018) señalan que una las principales razones para que los funcionarios, y servidores públicos acudan a instancias jurisdiccionales, es la afectación de sus derechos, por ello es importante realizar estudios que permitan esclarecer los procedimientos, y como son llevados a cabo por las instancias pertinentes.

En la tesis de (Rivera, 2018) titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018”, se planteó el siguiente objetivo:

“Establecer la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, año 2018. La metodología utilizada para el desarrollo de los objetivos tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. Entre los resultados se presenta que, respecto a los niveles de las fases del proceso

administrativo disciplinario; se aprecia que las dimensiones evaluadas como la fase instructiva el 59.8% de los servidores públicos señala que se encuentra en un nivel inadecuado, y en el mismo sentido la fase sancionadora en un 51,1% se ubica en un nivel inadecuado. Por ende, se observa que en términos generales la percepción de los servidores públicos ubica en un 53,3% en un nivel inadecuado a los procesos administrativos disciplinarios. Concluyendo que, la fase instructiva, y la sancionadora se relaciona de manera positiva media; con la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes.”

En la investigación de (Rivera, 2018) se dimensionó la variable procesos administrativos disciplinarios mediante la fase: instructiva y sancionadora, lo que represento un aporte metodológico para la operacionalización de la presente investigación.

El autor (Calderón, 2018) en la investigación titulada “El procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y servidores públicos en la Regional Amazonas, 2016” se planteó como objetivo general:

“Determinar la relación entre el procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República y la conducta de los funcionarios y Servidores Públicos en la Regional Amazonas, 2016. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. En los resultados presentó que, el 67% de los encuestados considera que el proceso de la fase instructiva es regular, ello debido a que manifiestan que por lo general los funcionarios públicos que están en un proceso

siguen laborando en sus respectivas instituciones, y no son separados de inmediato, por ello la mayor parte de los encuestados manifiesta que el Órgano Instructor de la Contraloría no emite un pronunciamiento eficiente, por la misma razón no confían en el pronunciamiento que emite la Contraloría sobre los funcionarios que comenten faltas. La fase sancionadora como parte del proceso administrativo sancionadora de la Contraloría General de la República es calificada como deficiente por el 47% de las personas encuestas, donde la mayor parte de ellos consideran que el Órgano Sancionador no evalúa de manera detallada que justifique la sanción correspondiente a los infractores, por la misma razón muchos funcionarios infractores no son sancionados como debería de ser. Concluyendo que, la mayor parte de los encuestados consideran regular el proceso administrativo sancionador de la Contraloría General de la República, donde sostiene que, estas entidades no evalúan de forma detallada las infracciones cometidas por los funcionarios y que justifique la sanción, del mismo modo la mayor parte de los encuestados no confían en las sanciones impuestas por la Contraloría ya que refieren que muchos funcionarios infractores no reciben las sanciones que les corresponde por la falta cometida.”

En la investigación de (Calderón, 2018) fueron utilizadas las dimensiones fase instructiva y fase sancionadora, lo que permitió apoyar la operacionalización de las variables en la presente investigación. Asimismo, contribuyo en el comparativo de los resultados obtenidos por ambas investigaciones.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Legitimidad del Acto Administrativo

La legitimidad del acto administrativo según (Asencios, 2016) “será perfecto y legal cuando cumpla con las condiciones de legitimidad y de mérito. Serán elementos de legitimidad los que se relacionan con el cumplimiento de las normas positivas concernientes al acto, y son elementos de mérito los que se refieren al cumplimiento oportuno y conveniente de los fines del acto”. En otras palabras, la legitimidad del acto administrativo será el adecuado cuando se cumpla con todas las condiciones, y se acaten las normas establecidas. Por otra parte, (Asencios, 2016) considera que:

“Las condiciones de legitimidad del acto administrativo son: competencia, voluntad, objeto y forma. Se debe reconocer, sin embargo, que el criterio expuesto sobre las condiciones de legitimidad del acto administrativo no es compartido por la totalidad de la doctrina, ya que ésta dista mucho de ser uniforme. Desde el punto de vista del derecho positivo, la cuestión está resuelta, en general, por los textos legales de cada país. El denominado mérito de los actos administrativos constituye, substancialmente, un valor inherente a la actividad pública estatal. En general, se dice que un acto administrativo es meritorio cuando su contenido satisface plenamente las necesidades públicas y, en especial, cuando se atiende y cumple con el interés público que le ha dado origen. El mérito guarda estrecha relación con el criterio de oportunidad y el de conveniencia. El mérito, será pues, la conjunción de oportunidad y conveniencia del acto administrativo; de tal manera que no es posible confundirlo en modo alguno con la legitimidad. Puede decirse, por tanto, que el mérito es la conveniencia y utilidad de un acto administrativo; y

que el vicio del mérito implica la aplicación inoportuna o inconveniente del acto, que proviene de la errónea apreciación de los hechos en relación a la finalidad pública fijada o perseguida. Un acto administrativo entonces será perfecto en cuanto su contenido sea oportuno, conveniente y equitativo.”

En síntesis, las condiciones para la legitimidad del acto administrativo son competencia, voluntad, objeto y forma. De esta manera, se puede decir que un acto administrativo es digno o legítimo cuando satisface plenamente las necesidades públicas que dieron origen al mismo.

1.2.2 La Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

La secretaria técnica según lo precisa la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) es la encargada de apoyar el desarrollo del procedimiento disciplinario.

“Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. La Secretaría Técnica puede contar con servidores civiles que colaboren con el Secretario Técnico en el cumplimiento de sus funciones.”

Según lo descrito líneas previas, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) establece los secretarios técnicos son designados por la máxima autoridad de la entidad, aunque no formen parte de la oficina de Recursos Humano, por las características de sus funciones deben trabajar en conjunto.

Entre las funciones de la secretaria técnica, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) sostiene que son las siguientes:

“Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos. Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles. Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento. Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.

Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la

fundamentación de su archivamiento. Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST. Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD. Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta. Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD. Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.”

Una de las principales funciones de los secretarios técnicos es recibir las denuncias o quejas de manera verbal o por escrito guardando reserva de las misma para tramitar los procesos, y emitir respuestas al denunciante en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

1.2.3 Procedimiento Administrativo Disciplinario

En el artículo de (Quintana, 2009), señala que:

De esta manera, no es extraño que algún autor haya reconocido los antecedentes del Derecho disciplinario en el mundo romano; aunque seguramente sea más convincente afirmar que la aparición del mismo se produjo de la mano del Estado moderno, en la medida en que, como

ha observado agudamente A. Nieto, el Príncipe va perdiendo la facultad de separar libremente a los servidores públicos, abriéndose paso la exigencia de grave y justa causa y, además, mediante un procedimiento.

Asimismo, según (Boyer, 2017):

El régimen disciplinario de los servidores públicos vigente fue creado con la Ley del Servicio Civil –LSC (Ley 30057) en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público). Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) según (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) “es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente”. Se entiende que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene por finalidad determinar la existencia de responsabilidad

administrativa de los servidores o funcionarios de las entidades públicas. Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) sostiene que:

“El procedimiento administrativo disciplinario ha sido regulado con la finalidad de afrontar el desorden generado en la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los diversos regímenes laborales existentes en la Administración Pública. Conforme al artículo 90º del Reglamento de la Ley N.º 30057, el procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a los siguientes servidores civiles: Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones. Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los ministros de Estado, Los directivos públicos, Los servidores civiles de carrera, Los servidores de actividades complementarias, y Los servidores de confianza.”

Lo antes expuesto establece a quienes es aplicable el procedimiento administrativo disciplinario, entendiéndose que el mismo se ha regulado para los diversos regímenes laborales en la Administración Pública. Según el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil emitido por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) “el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos

fases: la instructiva y la sancionadora”. Dichas fases permitirán dimensionar la variable de la presente investigación.

1.2.4 Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

En la Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador, emitida por el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) se sostiene que:

“Conforme al artículo 101º del Reglamento de la Ley N.º 30057, cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso. La denuncia puede ser formulada de manera verbal o escrita. Cuando la denuncia sea formulada en forma verbal, la Secretaría Técnica se encuentra obligada a brindar al denunciante un formato, con la finalidad que este transcriba su denuncia, incorpore su firme en señal de conformidad y adjunte las pruebas pertinentes. La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.

En los casos en que la denuncia del administrado diese lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, luego de la investigación previa correspondiente, las entidades públicas comunicarán los resultados al denunciante. El denunciante no forma parte del procedimiento disciplinario, siendo solo un tercero colaborador de la Administración Pública.

En ese sentido, antes del inicio formal del procedimiento disciplinario, la Secretaría Técnica lleva a cabo una investigación previa a fin de encontrar indicios de veracidad sobre la comisión de la falta disciplinaria. Así, por ejemplo, en los casos en que se aprecie que la documentación que sustenta la denuncia estuviera incompleta, la Secretaría Técnica la requerirá al denunciante, y en el caso de que no se cumpla con tal requerimiento, procederá a declarar «no ha lugar» la denuncia formulada.

Una vez culminada la etapa de investigación previa, la Secretaría Técnica realiza la precalificación de los hechos suscitados. Luego, tomando en cuenta el resultado obtenido en la etapa de investigación previa, la Secretaría Técnica puede optar entre archivar la denuncia o remitirla al órgano instructor junto con el informe de precalificación que recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.”

Lo antes expuesto permitió conocer en que consiste la fase del Procedimiento administrativo disciplinario, lo que amplía el conocimiento referente a la variable de estudio, a continuación, se explicaran las dos fases necesarias para la operacionalización de la variable.

1.2.4.1 Fase Instructiva

La fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario, según el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) manifiesta que:

“La fase instructiva se inicia con la notificación al servidor de la resolución que contiene la imputación de cargos o la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. En la misma resolución se

otorga al servidor público un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente los descargos que estime pertinente. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron lugar a la imputación en su contra, con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. El plazo para la presentación de descargos puede ser prorrogado siempre y cuando ello haya sido solicitado oportunamente. En este caso, el órgano instructor debe evaluar dicha petición con base en el principio de razonabilidad. Si transcurridos dos (2) días hábiles de solicitada la prórroga el órgano instructor no se pronuncia, se entiende que la prórroga ha sido aceptada por un plazo adicional de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Una vez vencido el plazo mencionado previamente, el órgano instructor procede con el análisis y las indagaciones necesarias para esclarecer la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria en un plazo máximo de quince días hábiles. Esta fase culmina con la emisión y notificación del informe en el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, a la vez que recomienda al órgano sancionador la imposición o no de la sanción que corresponda. Conforme al artículo 114^o del Reglamento de la Ley N.º 30057, el informe que el órgano instructor remite al órgano sancionador debe contener lo siguiente: Los antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinarían la comisión de la falta, su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del

servidor civil, la recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso, y el proyecto de resolución, debidamente motivado.”

En concordancia con lo antes expuesto, y en conocimiento de lo establecido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se consideraron de la dimensión fase instructiva los siguientes indicadores: antecedentes del procedimiento, determinación de la falta imputada, resolución de inicio, e información del órgano instructor.

1.2.4.2 Fase Sancionadora

La fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, según el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) sostiene que:

“La fase sancionadora comprende desde la recepción del informe emitido por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de «no ha lugar» y el archivo del caso. Así, una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último debe comunicarlo al servidor civil, a fin de que este pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o por medio de su abogado. Tomando en cuenta la información anterior, el órgano sancionador emite la resolución en la cual se pronuncia sobre la comisión de la falta imputada al servidor civil, dentro de los diez hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor. Este plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre y cuando ello sea debidamente sustentado. La resolución del órgano sancionador que determina la existencia o la 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 días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso le hubiera aplicado alguna medida. El acto que pone fin a la primera instancia debe contener al menos: La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida: La sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación.”

En conocimiento de lo antes expuesto de la fase sancionadora se consideraron los aspectos como indicadores: la sanción impuesta, plazo para impugnar, recurso de apelación, y capacitación.

1.2.5 Causales de nulidad del Acto Administrativo

Las causales de nulidad de actos administrativos según la Ley N.º 27444 del Procedimiento Administrativo General sujeto en el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, el citado Decreto Supremo es el Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, del (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019), se entiende como los vicios del acto administrativo. Las causas son las siguientes:

“1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de

validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14. 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición. 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.”

Lo antes expuesto por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, sirvió como sustento teórico para definir las causales de nulidad que permitieron determinar las dimensiones de estudio: contravención, defecto u omisión.

En consecuencia, de lo antes expuesto (Asencios, 2016) sostiene que:

“A. La contravención a la constitución, leyes o normas reglamentarias: Esta causal de nulidad obedece la vulneración del principio administrativa que determina el acto administrativo debe respetar lo consagrado y ordenado por la constitución, las leyes y demás normas del sistema jurídico.

B. Defecto u omisión de algún requisito de validez: Esta causal de nulidad hace referencia a la ausencia u omisión de algunos de los cinco requisitos de validez con que debe contar obligatoriamente el acto administrativo: competencia, objeto o contenido, finalidad pública, motivación y procedimiento regular. Bastará que alguno de los cinco requisitos ya anunciado no concurra en la conformación del acto administrativo para que proceda la nulidad del mismo, ya sea a pedido de parte o por declaración de oficio.

C. Actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquieren facultades o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico o cuando no se cumplen son los requisitos, documentos o trámites esenciales para su adquisición. Debe tomarse en cuenta que los actos administrativos pueden de aprobación automática o de verificación previa, los primeros se aprueban con la sola presentación de la solicitud administrativa siempre que se cumpla con los requisitos y documentación completa exigidos. Por otra parte, el silencio administrativo como regla general ante el vencimiento de plazo de 30 días útiles con los que contaba la identidad para dar respuesta a la solicitud del administrado ha sido regulado por la Ley N°29060. En estos casos la sanción de nulidad se aplica cuando se adquiere facultades o derechos que sean contrarios al ordenamiento jurídico o cuando no se ha cumplido con los requisitos, la documentación exigida o los trámites necesarios o esenciales para su adquisición.

E. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma. Ya sea que el acto administrativo es constitutivo de infracción penal o se dicte como consecuencia del mismo, igual la sanción de nulidad será aplicable de Puro Derecho, como consecuencia de la materialización de un acto antijurídico típico e imputable. Deslindando de esta manera la posibilidad de la continuidad de la vigencia del acto dado que expresa una finalidad ilícita en contra de la finalidad pública. Esta disposición es de carácter

imperativo, necesario, legal y forzoso para originar un acto administrativo que no se encuentre contaminado de corrupción.”

Lo expuesto por (Asencios, 2016) y el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) contribuyeron en la operacionalización de la variable dependiente en la presente investigación.

1.2.6 Declaración de Nulidad

Sobre la declaración de la nulidad de actos administrativos (Asencios, 2016) sostiene que:

“La resolución que declara la nulidad del acto administrativo deberá disponer lo pertinente a fin de ser efectiva la responsabilidad de la autoridad u órgano que emitió dicho acto administrativo invalido. Los ciudadanos o administrados recurren a los recursos administrativos de reconsideración, apelación y revisión. Debe precisarse que todo acto administrativo se considera válido mientras que no sea declarada su nulidad por autoridad administrativa o judicial conforme a la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444. La declaración de nulidad del acto administrativo tiene efecto retroactivo a la fecha del acto. Los administrados no se encuentran obligados a su cumplimiento y los funcionarios deberán oponerse a su ejecución motivando su negativa. En caso que el acto viciado en nulidad ya se hubiera consumado siendo imposible de retrotraer sus efectos surge la responsabilidad civil del funcionario y del ente emisor dando lugar a la indemnización correspondiente. La nulidad del acto administrativo implica la de los actos sucesivos en el procedimiento si se encuentran vinculados al

primero. Mientras que la nulidad parcial del acto administrativo solo alcanza a la afectada por el vicio independientemente de la validez de otras partes del acto que no se vean afectadas de nulidad las que producen sus efectos, debiendo tomarse en cuenta que la autoridad que declara la nulidad deberá disponer la conservación de aquellas. Cuando sea intrascendente el incumpliendo de requisitos de validez, se declara la conservación del acto. Constituyen, vicios no trascendentes los siguientes: El acto cuyo contenido es impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación, el acto emitido por una motivación insuficiente o parcial, el acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento (...) o cuyo incumpliendo no afecte el debido proceso, cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiera tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio, aquellos emitidos con emisión de documentación no esencial, a pesar de la conservación del acto, permanece subsistente la responsabilidad administrativa de la autoridad que lo emitió con vicio.”

Dicha información permitió ampliar los conocimientos teóricos de los términos utilizados en las declaraciones de nulidad, para así apoyar el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación.

1.2.7 Causales de Declaración Fundado

En el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, emitido por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) sostiene que la prescripción:

“La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario, computados desde que la entidad conoció de la comisión de la infracción. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio”.

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales, según el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) en la Ley del Procedimiento Administrativo General:

“Legalidad, sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas. El Debido procedimiento, no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Razonabilidad, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Principio de Tipicidad, solo constituye conductas sancionables administrativamente las

infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

Principio de Irretroactividad: son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.

Principio de Causalidad: La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

Principio de Presunción de licitud: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. Culpabilidad. Principio de la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

Principio de Non bis i n ídem: No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.”

En síntesis, lo antes expuesto permitió conocer los procesos, y principios que tienden a determinar las causales de declaraciones fundado, siendo importante para el sustento teórico de la presente investigación.

1.3 Definición de Términos Básicos

Acto Administrativo: “Es una manifestación del poder público que tiene fuerza ejecutiva, vinculante, obligatoria, que se produce como consecuencia de una manifestación de voluntad administrativa, del Estado” (Asencios, 2016)

Motivación del acto administrativo: “Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo.” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Nulidad: “Es una sanción que la norma prevé para determinadas situaciones o actuaciones jurídicas irregulares y cuando con ellas se viola el derecho de defensa o al debido proceso de alguna de las partes. Pero la nulidad no siempre se impone, pues es viable que la parte afectada la convalide, esto es, que mediante cierta conducta de ella no se aplique aquella sanción y, consecuentemente, la actuación administrativa sea válida, lo que es conocido como convalidación del acto o también saneamiento” (Asencios, 2016)

Órgano Instructor: “Es quien tiene a cargo la realización de las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria

(jefe inmediato del presunto infractor, jefe de recursos humanos)” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015)

Órgano Sancionador “Es el encargado de determinar la existencia de una falta disciplinaria y aplicar las sanciones que resulten pertinentes (jefe inmediato del presunto infractor, jefe de recursos humanos, titular de la entidad)” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015)

Prescripción: Es un medio o modo por el cual, en ciertas condiciones, el transcurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica. También se entiende como el nacimiento y la terminación en virtud del ejercicio continuo o del no ejercicio continuado. (Hernández, 1992)

Principio de Legalidad: “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Principio del debido procedimiento: “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Principio de Razonabilidad: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o

establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Principio de imparcialidad: “Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme.” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Recursos de apelación: “El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

Tipicidad: “Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma

legal o reglamentaria, según corresponda” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

CAPÍTULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El (Tribunal del Servicio Civil, 2019) advierte “la necesidad de establecer directrices que garanticen la uniformidad en el trámite de los procedimientos disciplinarios en primera instancia administrativa, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de: I) igualdad ante la ley; II) seguridad jurídica; III) buena fe; IV) interdicción de la arbitrariedad; y, V) buena administración; que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria”. En concordancia con lo antes expuesto, se puede decir que, el Tribunal del Servicio Civil considera necesario garantizar la eficacia y cumplimiento de los principios para la buena gestión pública. No obstante, en la actualidad, la cantidad de resoluciones de inicio y de sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios ante los cuales se interpone el recurso de apelación, son declarados nulos, lo que permite considerar la posibilidad que los jefes inmediatos, jefes de las oficinas de recursos humanos y

las máximas autoridades administrativas de la entidad empleadora, estén cometiendo faltas administrativas, incurriendo en la vulneración del principio del debido proceso. Otro problema latente en las instituciones es la ausencia de capacitación, y experiencia sobre el proceso administrativo disciplinario por parte de los órganos instructores, sancionadores y el secretario técnico.

Bajo la concepción de lo antes expuesto fue necesario plantear el siguiente objetivo general: Determinar cómo el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las causales de nulidad, y fundada, de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. En materia de régimen disciplinario o proceso disciplinario, son pocos los estudios que se han realizado sobre la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario, y como inciden en la posterior declaración de nulidad, por esta razón es importante conocer que aspectos están presentando deficiencia o vulnerando los principios administrativos, para reducir las sentencias de nulidad en actos administrativos.

La presente investigación se consideró viable principalmente, porque los informes de procedimientos administrativos disciplinarios, o declaraciones de nulidad de actos administrativos son de conocimiento público, los mismos pueden ser consultados directamente en el portal web de SERVIR. Adicionalmente, se contó con acceso a la información, y se podrá proceder a la aplicación de los cuestionarios que se consideren pertinentes para dar respuestas a los objetivos de investigación planteados.

En la presente investigación se implementó la técnica de la observación, en la que se analizó los datos relacionados a las resoluciones declaradas nulas, y fundado por la primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2019. También se utilizó la técnica de la encuesta en su modalidad escrita, es decir, un cuestionario, el cual

consto de 17 preguntas de orden cerrado, evaluadas a través de la escala Likert, con valor cuantitativo del 1 al 5.

En cuanto a las técnicas de gestión corresponden a la lectura general de todos los cuestionarios aplicados, organizarlos en la base de datos, para consecutivamente analizarlos a través del software estadístico SPSS versión 25 en español. Finalmente se pudo realizar conclusiones, y realizar recomendaciones a las instituciones públicas, y a su vez al Tribunal del Servicio Civil.

2.1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Medida
Procedimiento administrativo disciplinario	El procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente (Ministro de Justicia y Derechos Humanos_2015)	El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.	Fase Instructiva	Antecedentes del procedimiento	1.- Ud. considera que las Oficinas de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno, de forma:	Escala de Likert (1) Muy Deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Eficiente (5) Muy Eficiente
				Determinación de la falta imputada	2.-En su opinión, las faltas imputadas a los servidores se determinan de manera:	
				Resolución de Inicio	3.- Los pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles son:	
				Información del Órgano Instructor	4.- Usted considera que los informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción son:	
			Fase Sancionadora	La sanción impuesta	5.-Ud. Considera que la sanción impuesta por el órgano sancionador es:	
				Plazo para impugnar	6.- El plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia es:	
				Recurso de apelación	7.- Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son:	
				Capacitación	8.- La capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativos es:	
					9.- La capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos es:	
					10.- La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos es:	

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Medida	
Causales de nulidad y fundada	Las causales de nulidad, se da cuando el acto administrativo adolece de cualquiera de sus requisitos esenciales o requisitos de validez: autoridad competente, objeto o contenido legal finalidad pública, motivación adecuada y procedimiento regular previsto por la ley (Ministro de Justicia y Derechos Humanos_2015)	Las causales de nulidad son las siguientes: La contravención, el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos, y los actos expesos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo.	Contravención	Vulneración de los principios administrativos	11.- Considera que los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	
					12.- Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos		
			Defecto u omisión		Competencia		13.- Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos son emitidos por los órganos competentes
					Motivación		14.- La resolución de inicio de los actos administrativos cuentan con motivación
					Procedimiento regular		15.- En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares
			Fundado		Prescripción		16.- Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen.
Potestad sancionadora disciplinaria	17.- Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen						

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

La investigación cuantitativa, según los autores (Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo, 2019) se “considera la más antigua y más utilizada por los investigadores, basa sus procesos en datos y análisis estadísticos. En la investigación cuantitativa intervienen: el positivismo lógico, datos sólidos y repetibles, variables y su relación, unidades de observación, realidad y abordajes estáticos, significado numérico, experimentación, generalización, objetivación de los resultados, técnicas, instrumentos de investigación”.

El diseño de la presente investigación fue no experimental, de tipo descriptiva, ya que se buscó “comprender la esencia del fenómeno de estudio, que refleje la realidad vivida por la persona, su mundo, su situación objetiva y subjetiva.” (Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo, 2019). En síntesis, el diseño metodológico de la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

Según se sostiene en el libro de (Hernandez, 2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación la población estuvo conformada por las secretarías técnicas de las instituciones que presentaron casos de declaraciones de nulidad en actos administrativos durante el 2019.

La segunda población estuvo conformada por 507 casos de resoluciones declaradas nulas y fundado, por la primera sala del (Tribunal del Servicio Civil, 2019) .

Cuadro 1 - Casos de resoluciones declaradas nulas y fundado

Resoluciones	Casos	%
Declaraciones Nulas	447	88%
Declaraciones Fundado	60	12%
Total	507	100%

Elaboración: Propia
Fuente: (Tribunal del Servicio Civil, 2019)

Estos 507 casos de la primera sala corresponden a 212 instituciones públicas con casos de demanda en la primera sala del Tribunal del Servicio Civil, para efectos de la presente investigación se consideró como población a los secretarios técnicos de dichas instituciones.

3.2.2 Muestra

La muestra se entiende como una la representación significativa de la población.

Para determinar la muestra fue necesario aplicar la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Muestra

N = 212 secretarios técnicos de Instituciones con casos de demanda en la primera sala del Tribunal del Servicio Civil

p =0,12 Probabilidad de que, la capacitación es eficiente, según los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo, obtenida de un sondeo previo a la aplicación del cuestionario. Después de haber asumido este valor, en los resultados, se obtuvo que esta probabilidad fue de 0,15, lo que nos indica que, la muestra fue calculada correctamente.

q=0,88 Probabilidad de que, la capacitación no es eficiente, según los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo

$\alpha=0,05$ Nivel de significación al 95% de confianza

Z=1,96 Valor de la Normal al 95% de confianza

E=0,05 Error

Sustituyendo los datos en la ecuación tenemos:

$$n = \frac{1,96^2(0,12)(0,88)(212)}{(0,5^2)(212 - 1) + (1,96^2)(0,12)(0,88)}$$

$$n = 92$$

La muestra fue de 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, este cuestionario fue aplicado en el mes de febrero del año 2020.

Para determinar la segunda muestra, de los casos de resoluciones declaradas nulas y fundado, se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Muestra

N = 507 declaraciones de la primera sala del Tribunal del Servicio Civil

p =0,10 Probabilidad de que, los causales de nulidad sean por haberse vulnerado el principio de legalidad, obtenido de una revisión de 20 expedientes. Después de haber asumido este valor, en los resultados, se obtuvo que esta probabilidad fue de 0,7, lo que nos indica que, la muestra fue calculada correctamente.

q=0,90 Probabilidad de que, los causales de nulidad no sean por haberse vulnerado el principio de legalidad

$\alpha=0,05$ Nivel de significación al 95% de confianza

$Z=1,96$ Valor de la Normal al 95% de confianza

$E=0,05$ Error

Sustituyendo los datos en la ecuación tenemos:

$$n = \frac{1,96^2(0,1)(0,9)(507)}{(0,5^2)(507 - 1) + (1,96^2)(0,1)(0,9)}$$

$$n = 108$$

La muestra fue representada por 108 casos de resoluciones declaradas nulas, y fundado por la primera sala del (Tribunal del Servicio Civil, 2019), distribuidas de la siguiente manera:

Resoluciones	Casos	%
Declaraciones Nulas	95	88%
Declaraciones Fundado	13	12%
Total	108	100%

Elaboración: Propia

Fuente: (Tribunal del Servicio Civil, 2019)

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos se entienden como “las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (Arias, 2012). En la presente investigación se implementó la técnica de la observación, en la que se analizó los datos relacionados a las resoluciones declaradas nulas, y fundado por la primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.

También se utilizó la técnica de la encuesta en su modalidad escrita, decir, un cuestionario, el cual consta de 17 preguntas de orden cerrado, evaluadas a través de la escala Likert, con valor cuantitativo del 1 al 5.

Para determinar la validación de instrumentos, se realizó a través del juicio de expertos (anexo 2).

La confiabilidad del instrumento fue realizada a través del Alfa de Cronbach, el mismo que según, (George & Mallery, 2020), una regla general que se aplica a la mayoría de las situaciones es:

$\alpha > 0.9$ — excelente

$\alpha > 0.8$ — bueno

$\alpha > 0.7$ — aceptable

$\alpha > 0.6$ — cuestionable

$\alpha > 0.5$ — pobre

$\alpha < 0.5$ — inaceptable

En este sentido, al evaluar el cuestionario utilizado en la presente investigación, el valor determinado del Alfa de Cronbach, por medio SPSS v25, (cuadro 3, y 4) fue de 0,921, indicando que según (George & Mallery, 2020), el instrumento es excelente, y puede ser utilizado en cualquier investigación.

Cuadro 3 - Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Cuadro 4 - Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	17

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios,

fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información

La recolección de datos debe alternarse con el análisis de la teoría, por esta razón se procede aplicar técnicas de gestión para el procesamiento de información, según lo expresa (Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo, 2019) el análisis de los datos recolectados “se realiza con la finalidad de hacer un muestreo teórico de los conceptos que están en evolución. El muestreo teórico requiere en lo posible trasladarse al lugar del fenómeno investigado, anticipar a los informantes clave sobre el aporte sustantivo en la búsqueda de información o datos valiosos para su posterior interpretación y análisis cualitativo categorial- significativo”. En otras palabras, las técnicas de gestión corresponden a la lectura general de todos los cuestionarios aplicados, organizarlos en la base de datos, para consecutivamente analizarlos a través del software estadístico SPSS versión 25 en español.

Los pasos para el procesamiento de la información fueron los siguientes:

1. Se organizaron los cuestionarios aplicados.
2. Se creó una base de datos en el software estadístico SPSS versión 25 en español.
3. Se procedió a transcribir todos los datos señalados en los cuestionarios.
4. Mediante técnicas estadísticas- descriptivas se realizó el análisis de cada una de las preguntas del cuestionario, para posteriormente presentarse mediante tablas, y gráficos en el informe final.
5. Una vez resuelto los objetivos de investigación, se procedió a dar las conclusiones, y recomendaciones de la investigación.

3.5 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación garantizan que el contenido del presente informe es de la autoría de quien suscribe, en el mismo se respetó el contenido intelectual de los autores citados, en concordancia con lo establecido en las normas de la Universidad San Martín de Porres, y del Instituto de Gobierno y Gestión Pública. Asimismo, la autora garantiza el resguardo de los datos obtenidos en la investigación, y certifica que los mismos solo serán utilizados con fines académicos.

CAPITULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1.- Características de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Instituciones Públicas en Lima 2020.

A continuación, se presentan las características (sexo y edad) de los secretarios técnicos entrevistados, en las instituciones públicas en Lima 2020.

4.1.1.- Sexo de los entrevistados.

En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el 51,1% de los entrevistados en las instituciones públicas en Lima, pertenecen al sexo masculino, mientras que el otro 48,9% pertenecen al sexo femenino, como se observa a continuación.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	45	48,9	48,9
Masculino	47	51,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

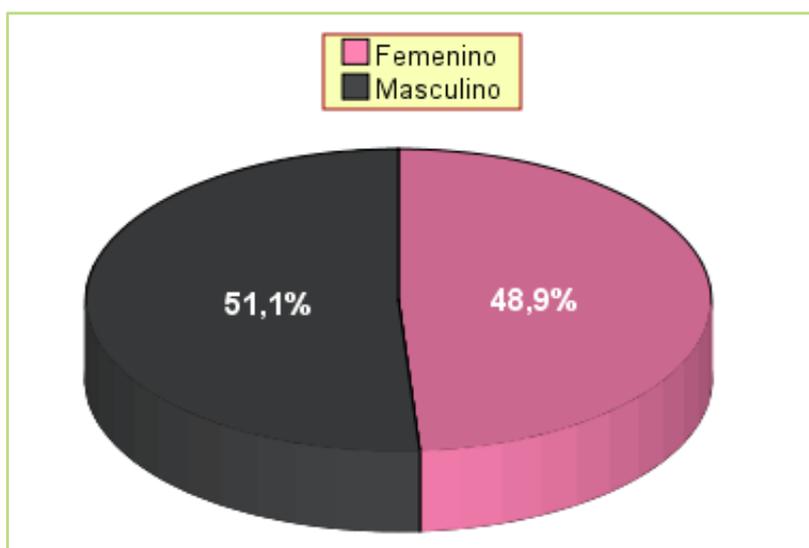


Figura 1 Sexo de los entrevistados

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

4.1.2.- Edad de los entrevistados.

El 35,9% de los entrevistados en las instituciones públicas tiene edades entre los 34 y 44 años, mientras que, otro 35,9% tiene edades entre los 45 y 55 años. También se observa que, el 19,5% tiene edades menores a los 33 años, y que solo

el 8,7% de los secretarios técnicos entrevistados, tiene más de 56 años, como se aprecia en la tabla 2 y figura 2 a continuación.

Tabla 2 Edad de los entrevistados

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 33 Años	18	19,5	19,5
34 - 44	33	35,9	55,7
45 - 55	33	35,9	91,3
+56 Años	8	8,7	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

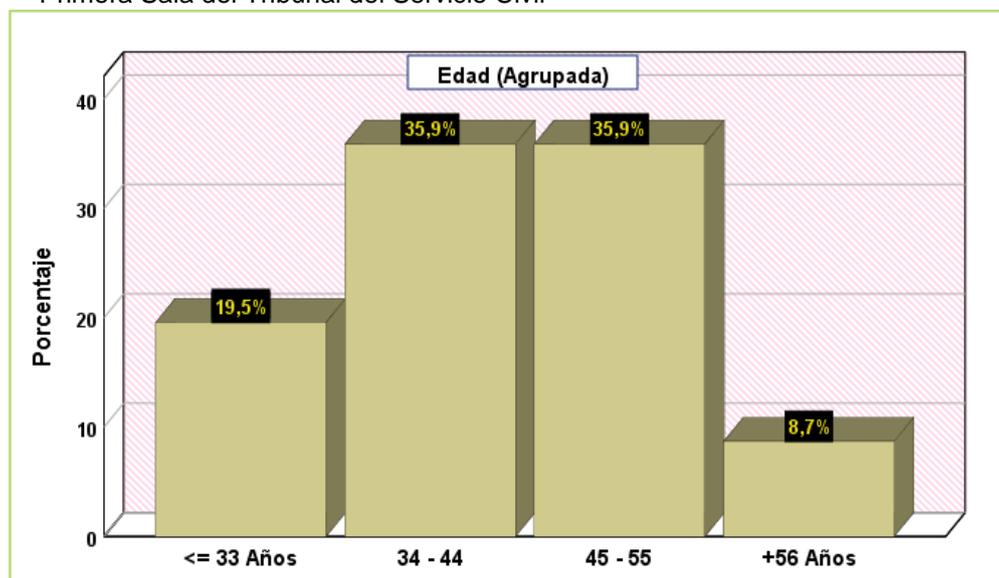
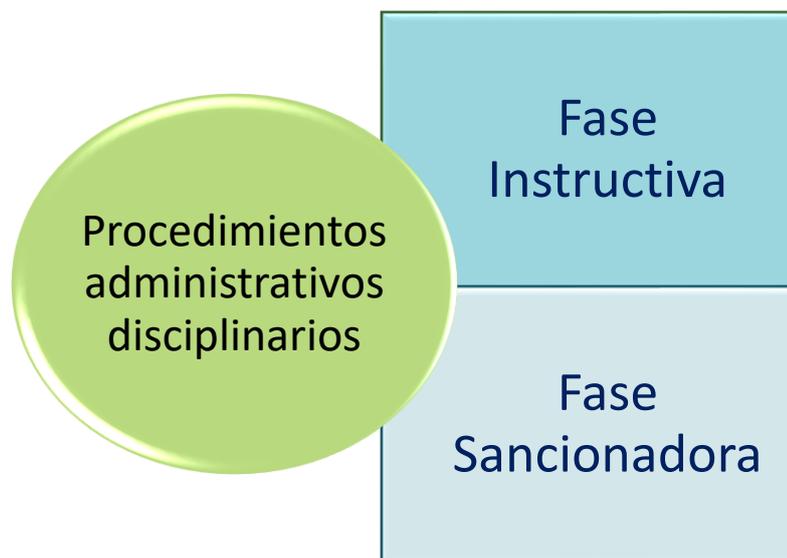


Figura 2 Edad de los entrevistados

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

4.2.- Procedimientos administrativo disciplinarios, según los Secretarios Técnicos de las Instituciones Públicas en Lima 2020.

A continuación, se aprecia los resultados concernientes a la fase instructiva y fase sancionadora de los Procedimientos Administrativo Disciplinarios, según los Secretarios Técnicos entrevistados en las Instituciones Públicas en Lima.



4.2.1.- Fase instructiva, de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la fase instructiva de los procedimientos administrativos disciplinarios, según los secretarios técnicos entrevistados.

4.2.1.1.- Antecedentes del procedimiento

4.2.1.1.1.- Información de las Oficinas de Recursos Humanos a los servidores, sobre el reglamento interno del servidor público.

Lo declarado por los secretarios técnicos entrevistados respecto a si consideran que, las Oficinas de Recursos Humanos, informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público, los que manifestaron entre muy deficiente, y deficiente suman el 19,5%, mientras que el 53,3% lo indicó de manera regular. Sin embargo, el 27,2% de los secretarios técnicos consideraron que, las Oficinas de Recursos Humanos, informa a los servidores sobre el reglamento de manera eficiente. Estos resultados mencionados se aprecian en la tabla 3 y figura 3.

Tabla 3 Información de recursos humanos para los servidores, sobre el reglamento interno del servidor público

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	4	4,3	4,3
Deficiente	14	15,2	19,6
Regular	49	53,3	72,8
Eficiente	25	27,2	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

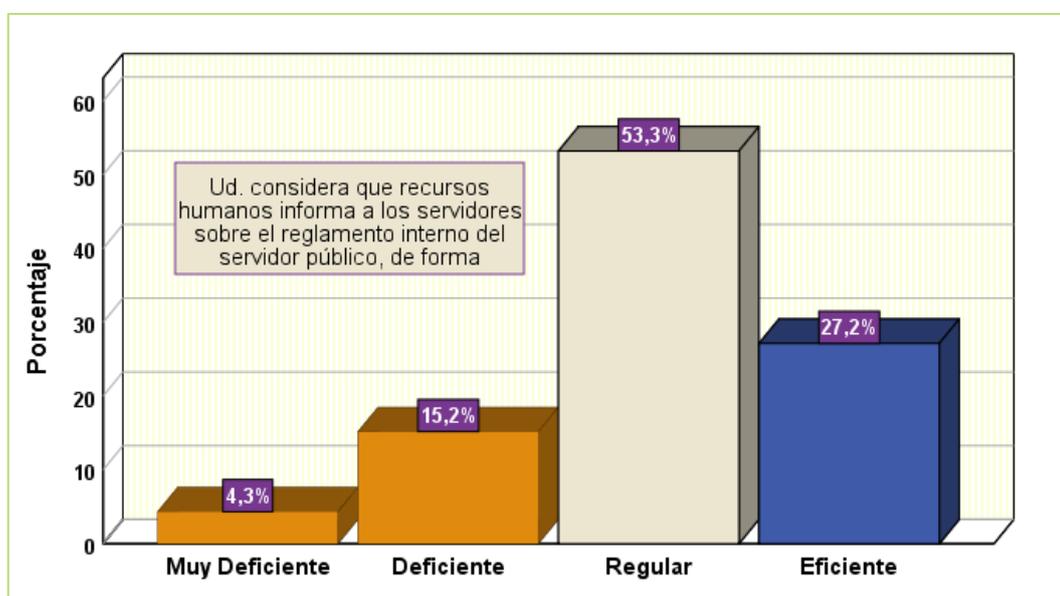


Figura 3 Información de recursos humanos para los servidores, sobre el reglamento interno del servidor público

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

4.2.1.2.- Determinación de la falta imputada

4.2.1.2.1.- Faltas imputadas a los servidores.

En relación a los secretarios técnicos que, opinaron respecto a la manera como se imputa las faltas a los servidores, los que declararon entre muy deficiente y deficiente, entre ellos se agrupa el 12%, mientras que, el 44,5% indicó que se determina de manera regular. Por otro lado, solo el 43,5% de los entrevistados

declararon que, las faltas imputadas a los servidores se determinan de manera eficiente y muy eficiente. Estos resultados se observan a continuación en la tabla 4 y figura 4.

Tabla 4 Faltas imputadas a los servidores

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	3	3,3	3,3
Deficiente	8	8,7	12,0
Regular	41	44,5	56,5
Eficiente	39	42,4	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil

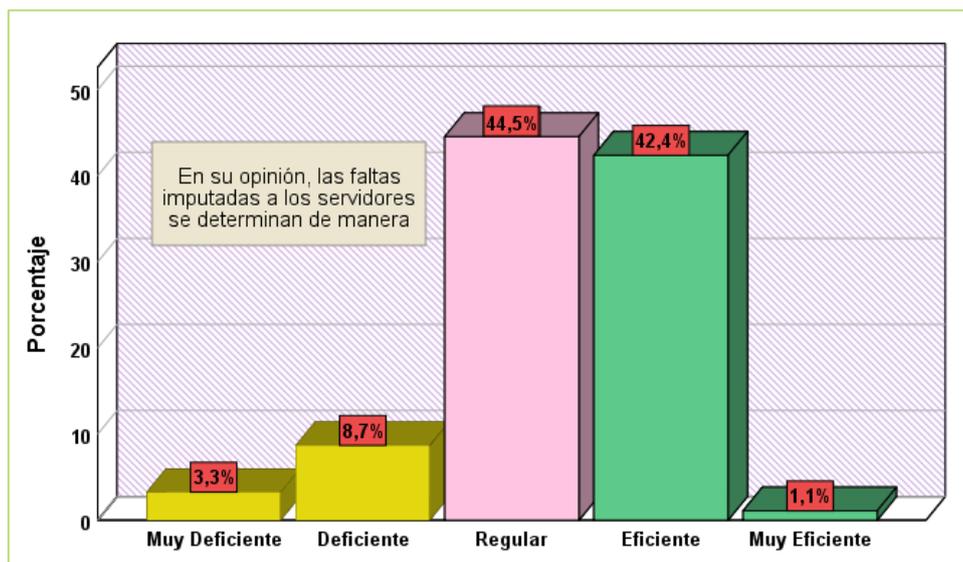


Figura 4 Faltas imputadas a los servidores

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.1.3.- Resolución de inicio

4.2.1.3.1.- Pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles.

En la tabla 5 y figura 5 se aprecia la suma de los que declararon entre muy deficiente y deficiente (14,1%) respecto a los pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles. El 42,4% manifestaron que son de manera regular, mientras que solo el 43,5% expresó que los pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles saneamiento son eficientes y muy eficiente.

Tabla 5 Pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	1	1,1	1,1
Deficiente	12	13,0	14,1
Regular	39	42,4	56,5
Eficiente	38	41,3	97,8
Muy Eficiente	2	2,2	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

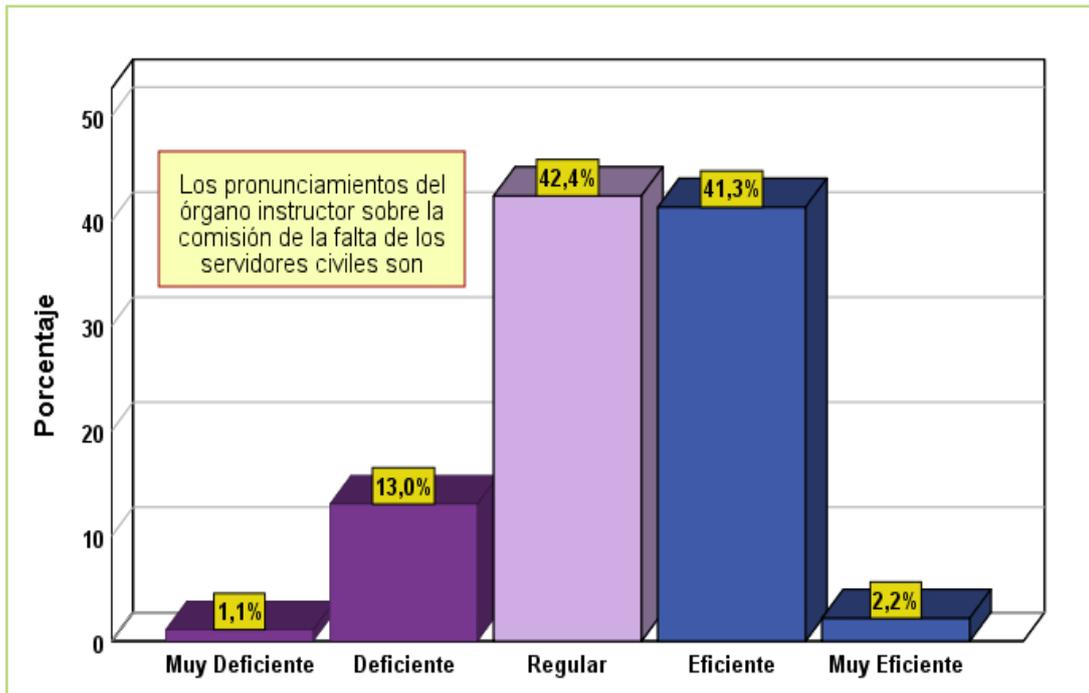


Figura 5 Pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.1.4.- Información del Órgano Instructor

4.2.1.4.1.- Informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción.

Lo declarado por los secretarios técnicos entrevistados respecto a los informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción, los que manifestaron entre muy deficiente, y deficiente suman el 10,9%, mientras que el 45,6% lo notaron de manera regular. Mientras que, el 43,5% de los secretarios técnicos consideraron que los informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción son de manera eficiente y muy eficiente. Los resultados mencionados se aprecian en la tabla 6 y figura 6.

Tabla 6 informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	2	2,2	2,2

Deficiente	8	8,7	10,9
Regular	42	45,6	56,5
Eficiente	39	42,4	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

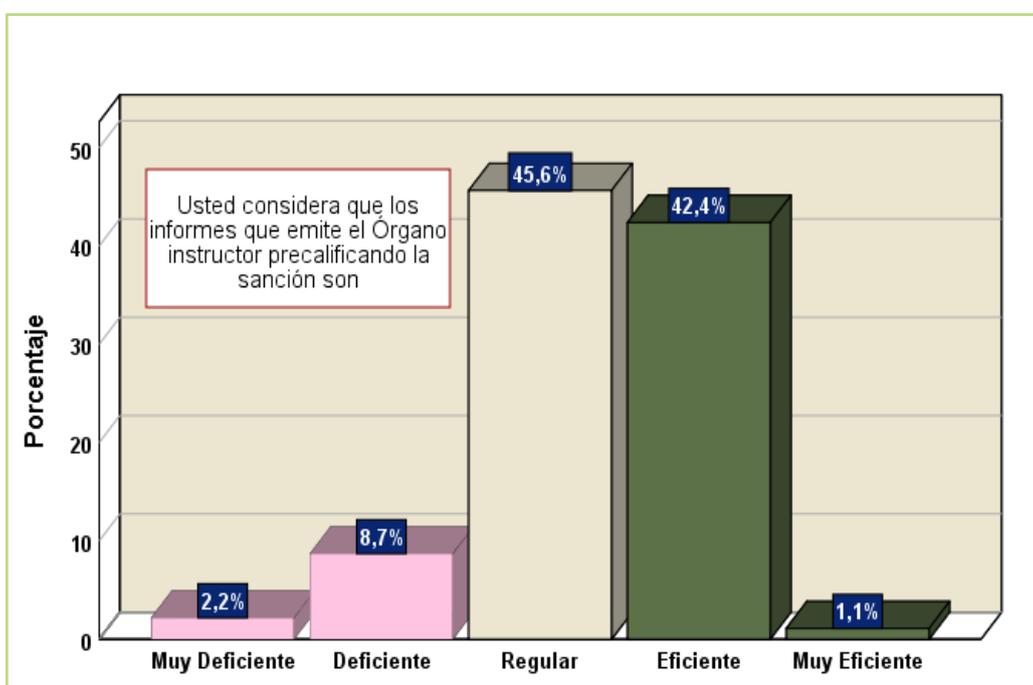


Figura 6 informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.1.5.- Resumen descriptivo de la fase instructiva.

En la tabla 7 y figura 7 se observa que, los secretarios entrevistados en las diferentes instituciones públicas, manifestaron que la fase instructiva, se desarrolla de manera muy deficiente y deficiente, sumando entre ellos el 9,8%; mientras que, el 42,4% lo manifestó de manera regular. Solo el 47,8% de los secretarios técnicos expresaron que la fase instructiva de los procedimientos administrativos

disciplinarios se desarrolla de manera eficiente y muy eficiente en las instituciones públicas.

Tabla 7 Resumen descriptivo de la fase instructiva

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	1	1,1	1,1
Deficiente	8	8,7	9,8
Regular	39	42,4	52,2
Eficiente	43	46,7	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

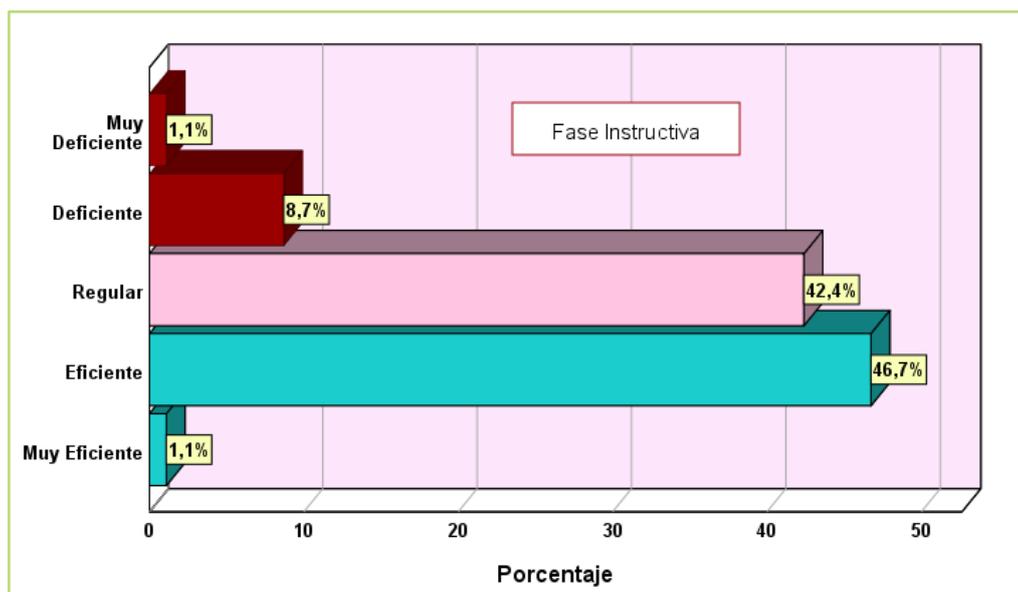


Figura 7 Resumen descriptivo de la fase instructiva

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Para el estudio de la fase instructiva se elaboró en la tabla 8, el promedio de la dimensión evidenciándose un valor cualitativo general “Regular” representado por un valor medio de 3,2, indicando que la fase instructiva se está desarrollando, en promedio de manera regular en las instituciones públicas.

Tabla 8 Promedio de la fase instructiva

Ud. considera que recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público, de forma	3,0	Regular
En su opinión, las faltas imputadas a los servidores se determinan de manera	3,3	Regular
Los pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles son	3,3	Regular
Usted considera que los informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción son	3,3	Regular
Fase Instructiva	3,2	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

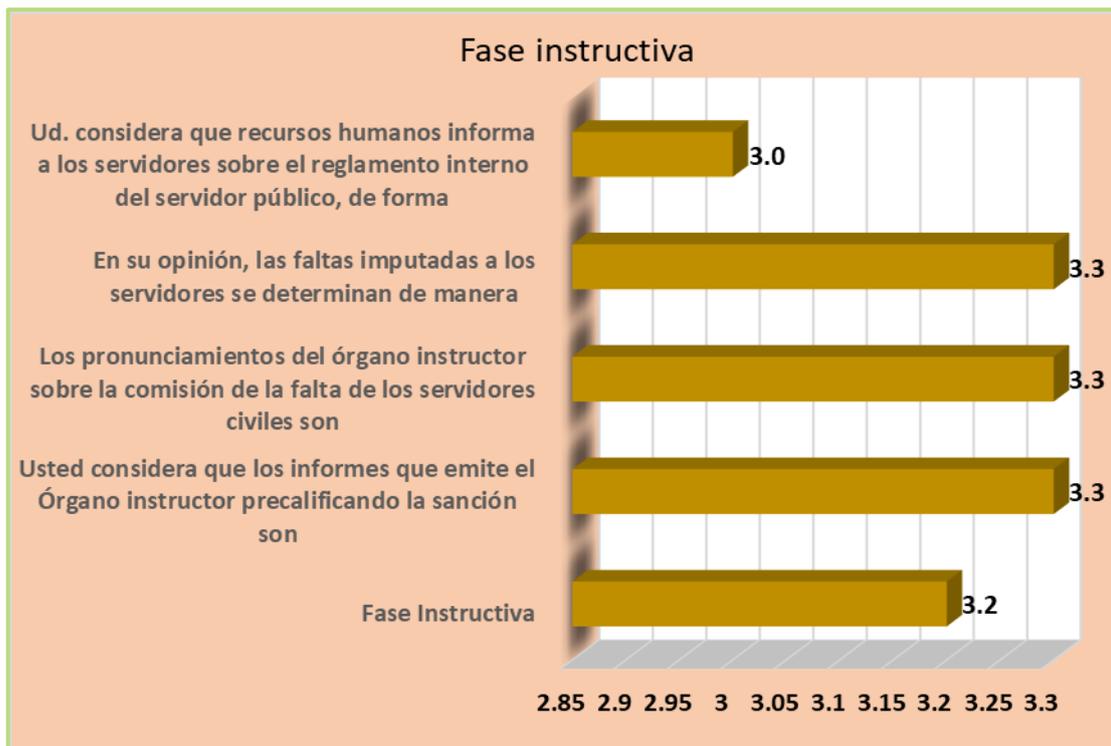


Figura 8 Promedio de la fase instructiva

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.- Fase Sancionadora, de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Seguidamente, se muestra los resultados correspondientes a la fase sancionadora de los procedimientos administrativos disciplinarios, según los secretarios técnicos entrevistados.

4.2.2.1.- La sanción impuesta

4.2.2.1.1.- Sanciones impuestas por el órgano sancionador.

En relación a los secretarios técnicos entrevistados que, opinaron respecto a las sanciones impuestas por el órgano sancionador, los que manifestaron entre muy deficiente y deficiente, entre ellos suman el 8,7%. El 51,1% señaló que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son de manera regular, sin

embargo, el 40,2% de los entrevistados expresó que las sanciones impuestas son de manera eficiente y muy eficiente. Estos resultados se observan a continuación en la tabla 9 y figura 9.

Tabla 9 Sanciones impuestas por el órgano sancionador

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	1	1,1	1,1
Deficiente	7	7,6	8,7
Regular	47	51,1	59,8
Eficiente	35	38,0	97,8
Muy Eficiente	2	2,2	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

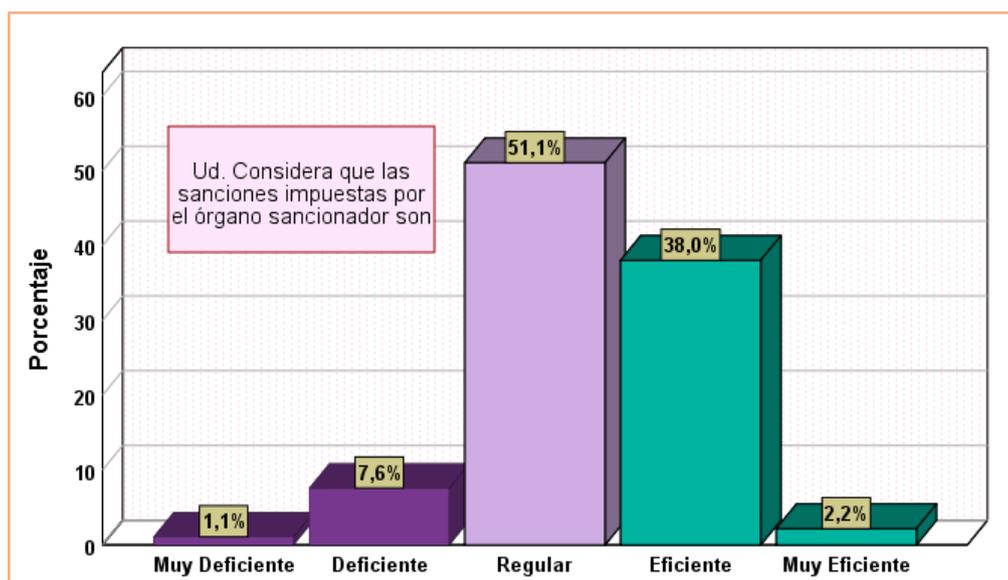


Figura 9 Sanciones impuestas por el órgano sancionador

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.2.- Plazo para impugnar

4.2.2.2.1.- Plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia.

En la tabla 10 y figura 10 se aprecia la suma de los que declararon entre muy deficiente y deficiente (16,3%) respecto al plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia. 27,2% manifestaron que son de manera regular, mientras que el 56,5% de los entrevistados expusieron que, el plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia es de manera eficiente y muy eficiente.

Tabla 10 Plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	4	4,3	4,3
Deficiente	11	12,0	16,3
Regular	25	27,2	43,5
Eficiente	47	51,1	94,6
Muy Eficiente	5	5,4	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

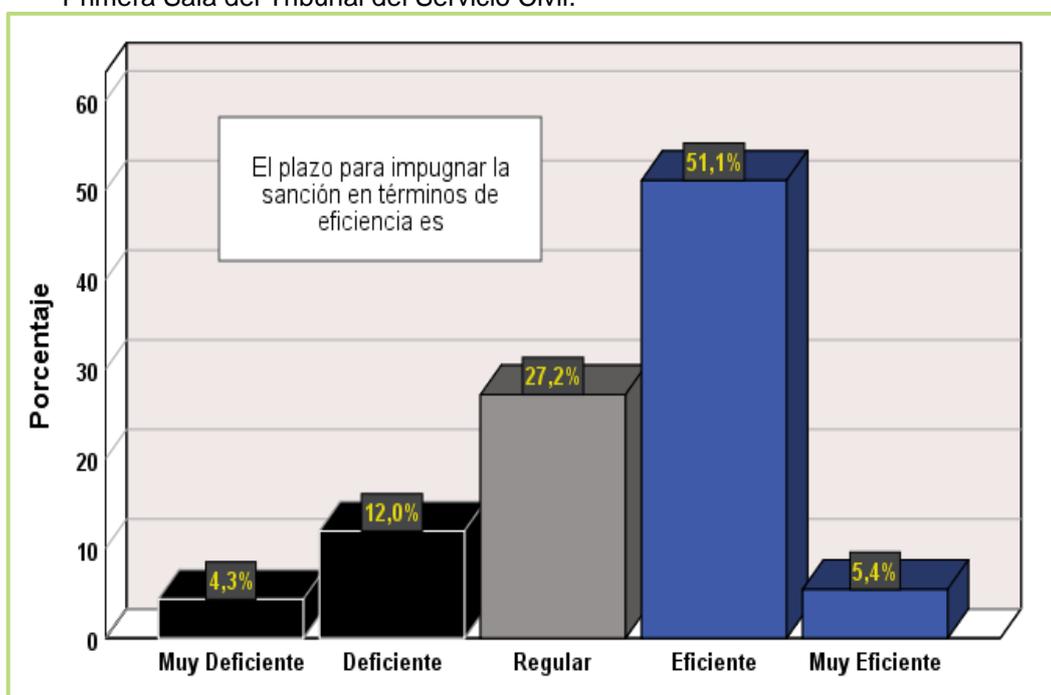


Figura 10 Plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante

recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.3.- Recurso de apelación

4.2.2.3.1.- Recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Según el 17,4% de los secretarios técnicos, los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son muy deficiente y deficiente. El 57,6% de los entrevistados lo notaron de manera regular, mientras que, el 25% notó que los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son entre eficiente y muy eficiente.

Tabla 11 Recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	3	3,3	3,3
Deficiente	13	14,1	17,4
Regular	53	57,6	75,0
Eficiente	22	23,9	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

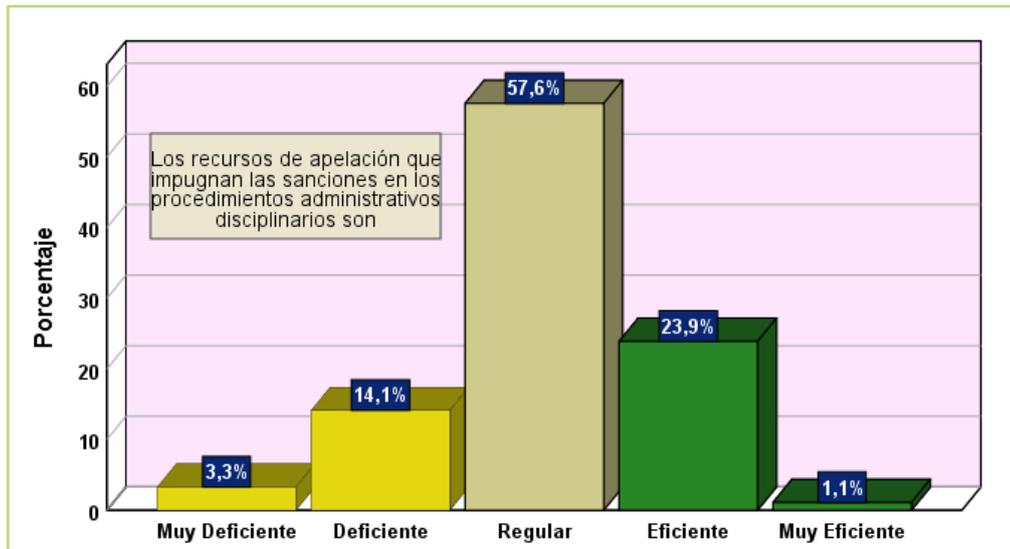


Figura 11 Recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.4.- Capacitación

4.2.2.4.1.- Capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo.

Para el 38% de los secretarios técnicos, la capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo se desarrolla de manera muy deficiente y deficiente. Por otro lado, el 45,7% lo notaron de manera regular, y el 16,3% declaró que la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativo se desarrolla de manera eficiente y muy eficiente.

Tabla 12 Capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	7	7,6	7,6
Deficiente	28	30,4	38,0
Regular	42	45,7	83,7
Eficiente	14	15,2	98,9

Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

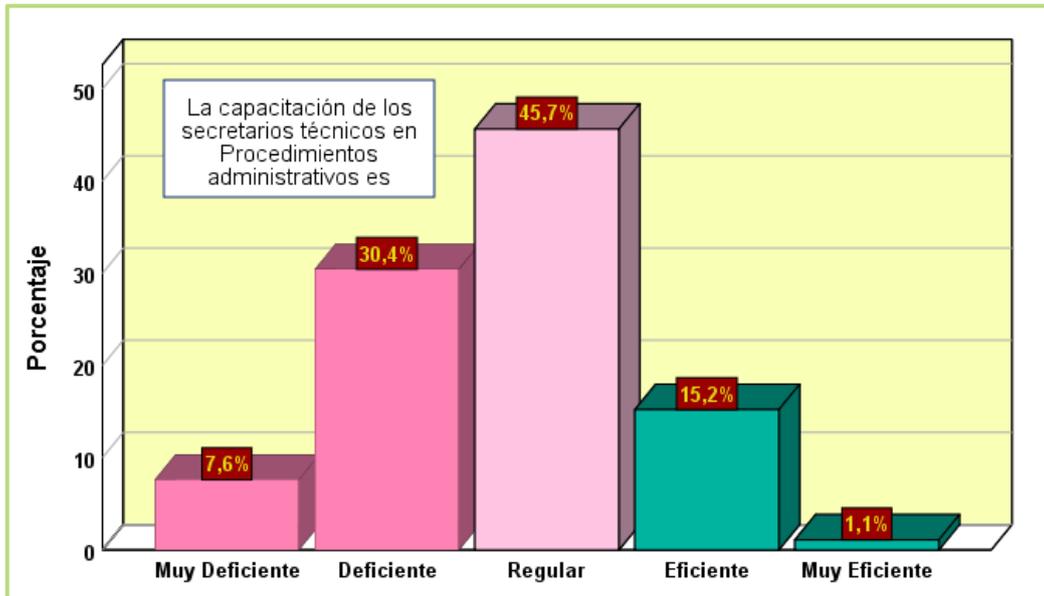


Figura 12 Capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativo

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.4.2.- Capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos.

En relación a los entrevistados que, opinaron respecto a la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos., los que indicaron entre muy deficiente y deficiente, entre ellos suman el 57,6%. El 32,6% señaló que la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos se presenta de manera regular, sin embargo, el 9,8% de los entrevistados indicaron

que se observa de manera eficiente y muy eficiente. Estos resultados se observan a continuación en la tabla 13 y figura 13.

Tabla 13 Capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	16	17,4	17,4
Deficiente	37	40,2	57,6
Regular	30	32,6	90,2
Eficiente	8	8,7	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

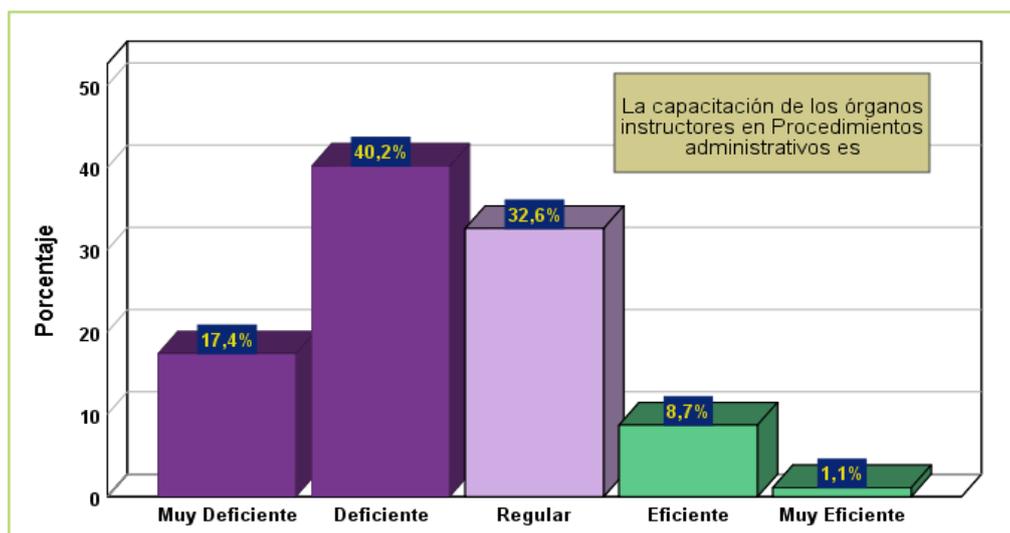


Figura 13 Capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.4.3.- Capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos.

Lo señalado por los secretarios técnicos entrevistados respecto a la capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos, los que manifestaron entre muy deficiente, y deficiente suman el 54,3%, mientras que el 33,7% lo expresó de manera regular. También se presenta que el 12% de los secretarios técnicos expresaron que, la capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos se realiza de manera eficiente y muy eficiente. Los resultados indicados se aprecian en la tabla 14 y figura 14.

Tabla 14 Capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	16	17,4	17,4
Deficiente	34	36,9	54,3
Regular	31	33,7	88,0
Eficiente	10	10,9	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

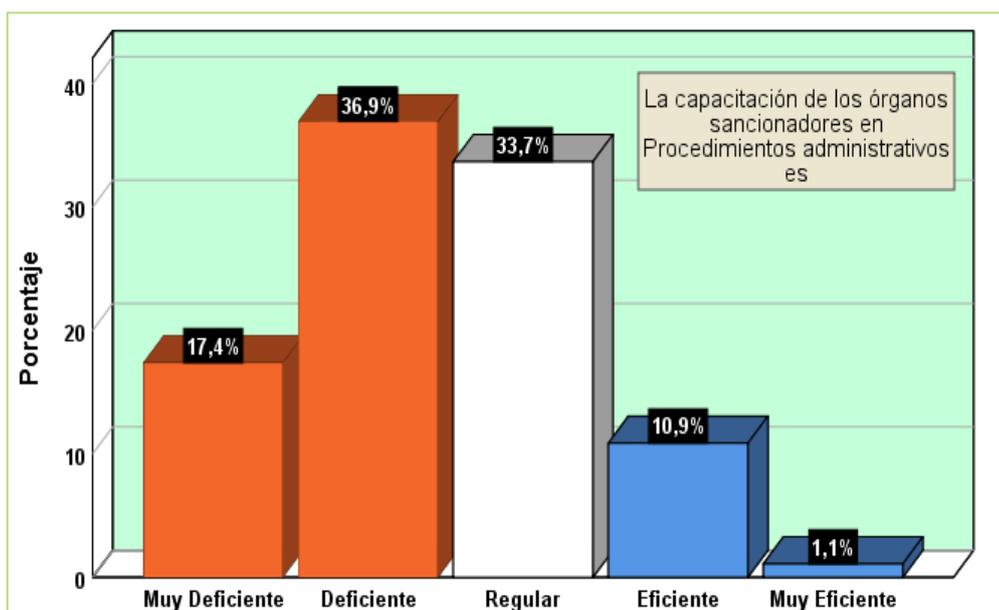


Figura 14 Capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.2.5.- Resumen descriptivo de la fase sancionadora.

En la tabla 15 y figura 15 se aprecia que, los secretarios técnicos entrevistados en las diferentes instituciones públicas, expresaron que la fase sancionadora, se evidencia de manera deficiente y deficiente, sumando entre ellos el 23,9%; mientras que, el 60,9% lo indicó de manera regular. Se presenta también que, el 15,2% de los secretarios técnicos opinaron que, la fase sancionadora de los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrolla de manera eficiente y muy eficiente en las instituciones públicas.

Tabla 15 Resumen descriptivo de la fase sancionadora.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	1	1,1	1,1
Deficiente	21	22,8	23,9

Regular	56	60,9	84,8
Eficiente	13	14,1	98,9
Muy Eficiente	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

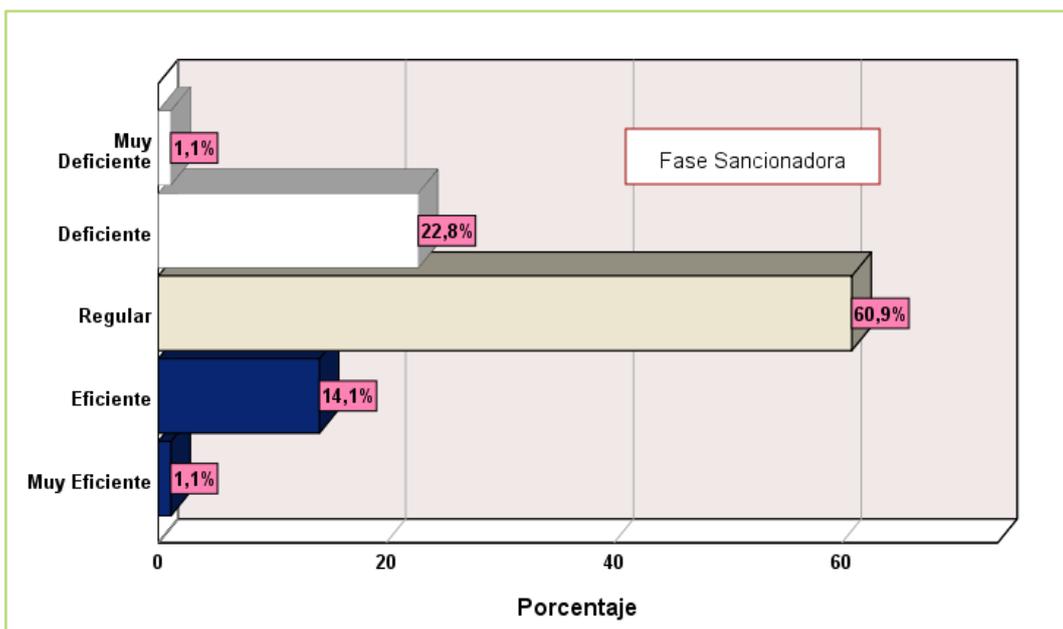


Figura 15 Resumen descriptivo de la fase sancionadora.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

En los resultados promedios de la fase sancionadora se obtuvo un valor cualitativo regular, con un valor medio de 2,9. Sin embargo, la capacitación de los órganos instructores, y los órganos sancionadores en los Procedimientos administrativos son deficientes en las instituciones públicas.

Tabla 16 Promedio de la fase sancionadora.

Ud. Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son	3,3	Regular
El plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia es	3,4	Regular
Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son	3,1	Regular
La capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativos es	2,7	Regular
La capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos disciplinarios es	2,4	Deficiente
La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos disciplinarios es	2,4	Deficiente
Fase Sancionadora	2,9	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

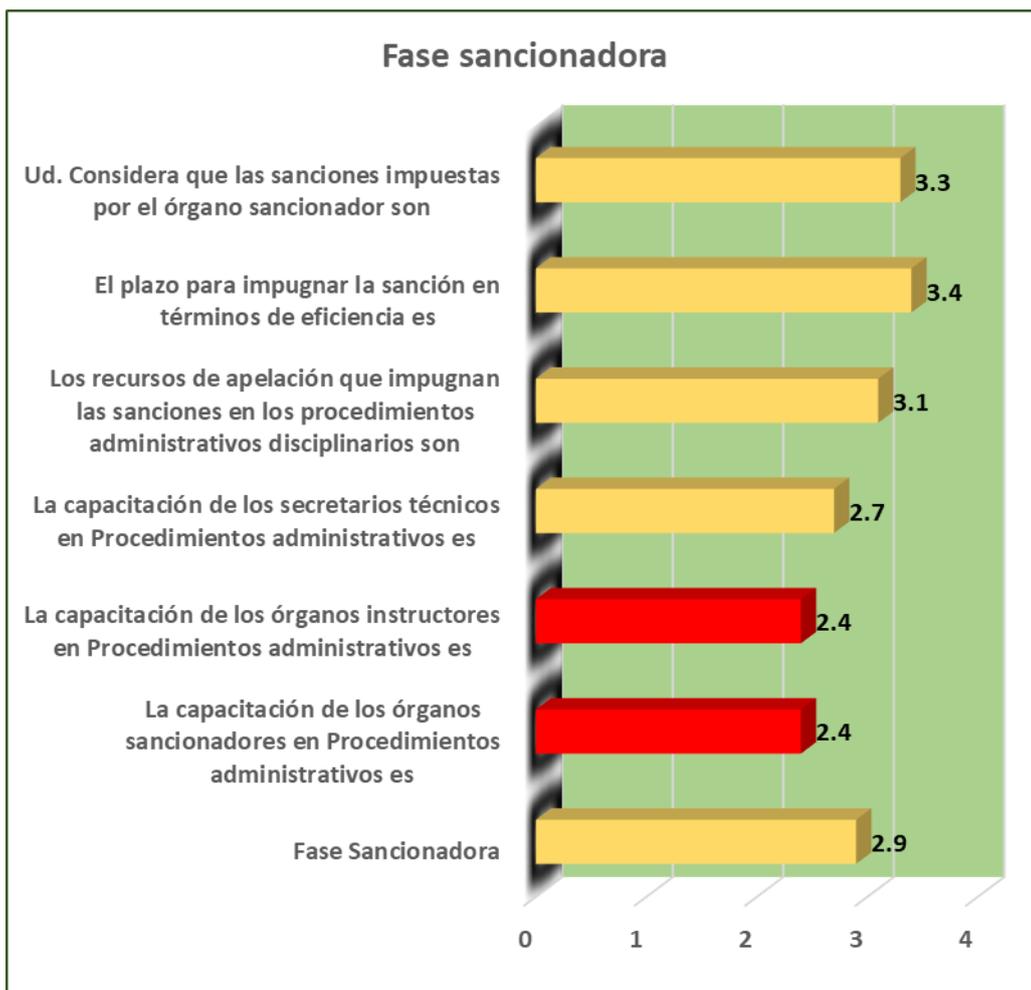


Figura 16 Promedio de la fase sancionadora

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.2.3.- Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios.

En la tabla 17 y figura 17 se observa la suma de manera general de los que, manifestaron entre muy deficiente y deficiente (12%) respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios. El 63% declaró que los procedimientos se desarrollan de manera regular, sin embargo, solo el 25% de los entrevistados notaron que, los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollan de manera eficiente y muy eficiente en las diferentes instituciones públicas.

Tabla 17 Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	1	1,1	1,1
Deficiente	10	10,9	12,0
Regular	58	63,0	75,0
Eficiente	23	25,0	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

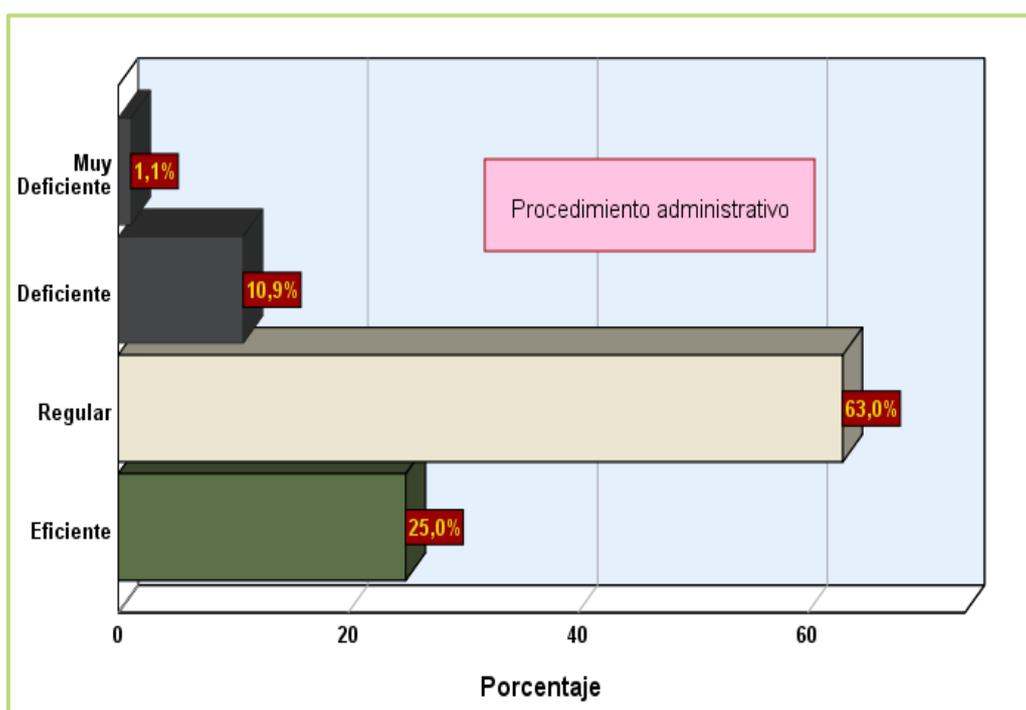


Figura 17 Resumen descriptivo de los procedimientos administrativos disciplinarios

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Para los procedimientos administrativos disciplinarios se elaboró la tabla 18, y figura 18, observándose el promedio general, evidenciándose un valor cualitativo general “Regular” representado por un valor medio de 3,0, notándose que los procedimientos administrativos disciplinarios en las diferentes instituciones se están desarrollando de manera regular.

Tabla 18 Promedio de los procedimientos administrativos disciplinarios

Fase Instructiva	3,2	Regular
Fase Sancionadora	2,9	Regular
Procedimiento administrativo	3,0	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

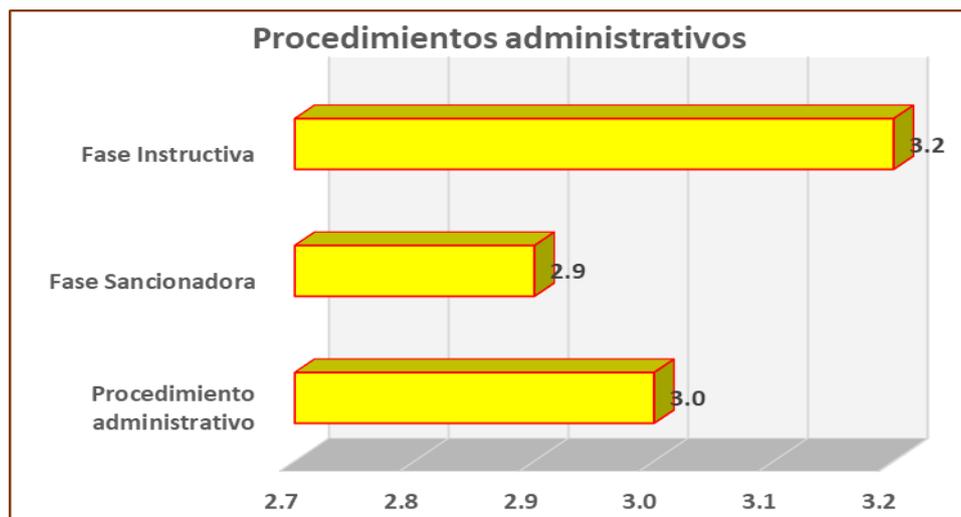


Figura 18 Promedio de los procedimientos administrativos disciplinarios

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.- Defecto u omisión, causales de nulidad y fundada.

Seguidamente, se aprecian los resultados concernientes al defecto u omisión de los causales de nulidad y fundada, según los secretarios técnicos entrevistados.

4.3.2.1.- Competencia

4.3.2.1.1.-Resoluciones de los actos administrativos y las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público.

Se aprecia en la tabla 23 y figura 23 que, el 2,6% de los secretarios técnicos considera que las resoluciones de los actos administrativos, nunca y casi nunca cuentan con las competencias contempladas en el reglamento, mientras que, el 32,6% lo consideró a veces. Sin embargo, el 59,8% manifestó que las resoluciones

de los actos administrativos, casi siempre y siempre cuentan con las competencias contempladas en el reglamento.

Tabla 19 Resoluciones de los actos administrativos y las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,2	2,2
Casi Nunca	5	5,4	7,6
A veces	30	32,6	40,2
Casi siempre	38	41,3	81,5
Siempre	17	18,5	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

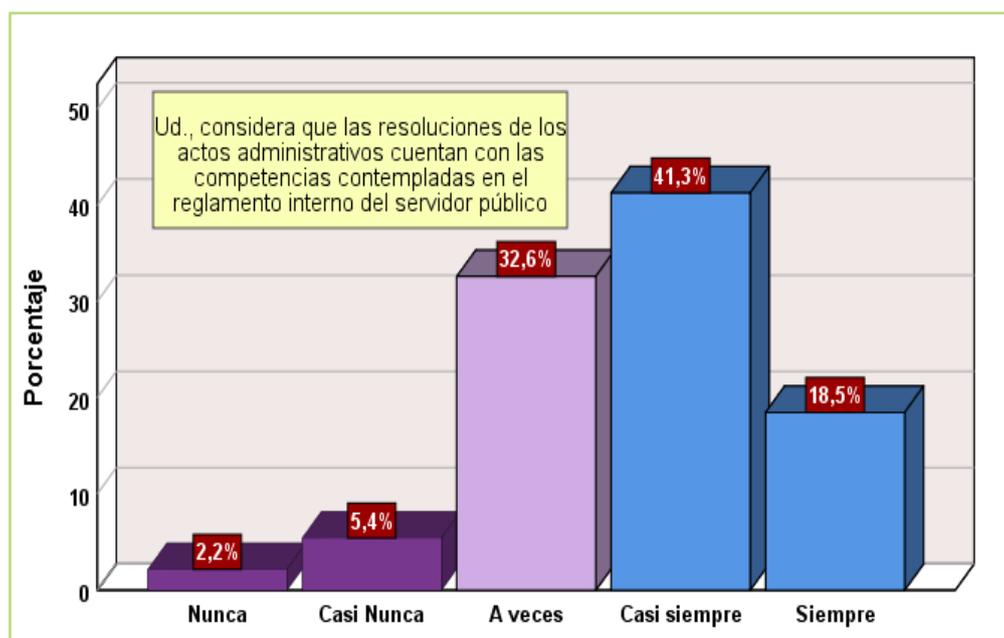


Figura 19 Resoluciones de los actos administrativos y las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.2.- Motivación

4.3.2.2.1.- Resolución de inicio de los actos administrativos que cuentan con motivación.

En la tabla 24 y figura 24 se observa que el 5,4% de los entrevistados manifestaron que casi nunca la resolución de inicio de los actos administrativos cuenta con motivación. El 28,3% manifestó que a veces cuenta con motivación, mientras que el 66,3% consideró que, la resolución de inicio de los actos administrativos casi siempre y siempre cuenta con motivación.

Tabla 20 Resolución de inicio de los actos administrativos que cuentan con motivación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	5	5,4	5,4
A veces	26	28,3	33,7
Casi siempre	34	37,0	70,7
Siempre	27	29,3	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

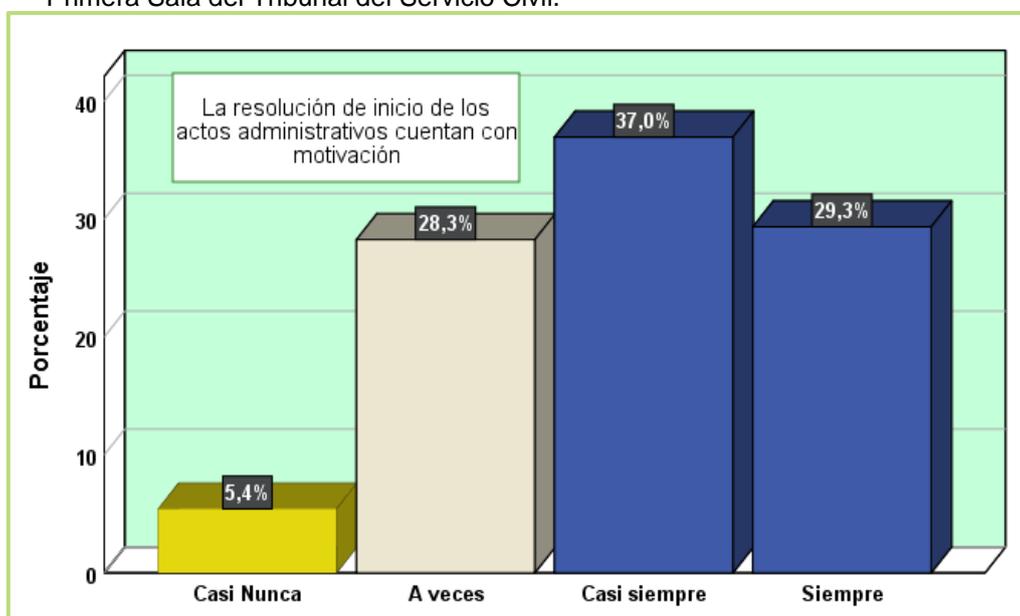


Figura 20 Resolución de inicio de los actos administrativos que cuentan con motivación

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.3.- Procedimiento regular.

4.3.2.3.1.- Actos administrativos disciplinarios y el cumplimiento con los procedimientos regulares.

Se aprecia en la tabla 25 y 25 que el 5,4% de los entrevistados declararon que, los actos administrativos disciplinarios casi nunca cumplen con los procedimientos regulares. El 27,2% expresó que a veces cumplen, mientras que el 67,4% consideraron que los actos administrativos disciplinarios casi siempre y siempre cumplen con los procedimientos regulares.

Tabla 21 Actos administrativos disciplinarios y el cumplimiento con los procedimientos regulares

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	5	5,4	5,4
A veces	25	27,2	32,6
Casi siempre	36	39,1	71,7
Siempre	26	28,3	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

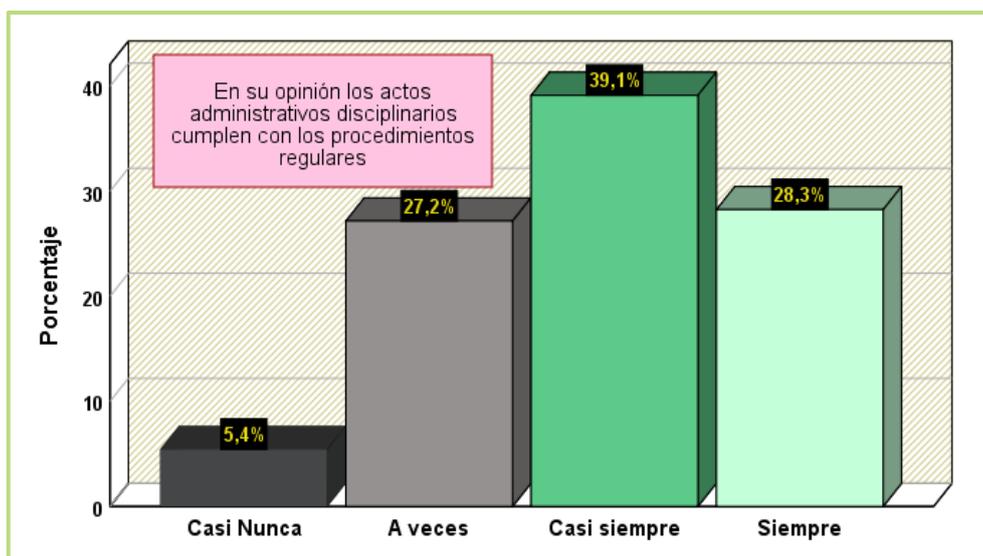


Figura 21 Actos administrativos disciplinarios y el cumplimiento con los procedimientos regulares

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.4.- Resumen descriptivo de los defectos u omisión.

En la tabla 26 y figura 26 se aprecia que el 3,3% de los entrevistados manifestaron que, en los procesos administrativos, no se están dando los defectos u omisión en las instituciones públicas. El 34,8% manifestó que a veces se dan, sin embargo, el 61,9% expresó que, los defectos u omisión en las instituciones públicas casi siempre y siempre se dan.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	3,3	3,3
A veces	32	34,8	38,0
Casi siempre	35	38,0	76,1
Siempre	22	23,9	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

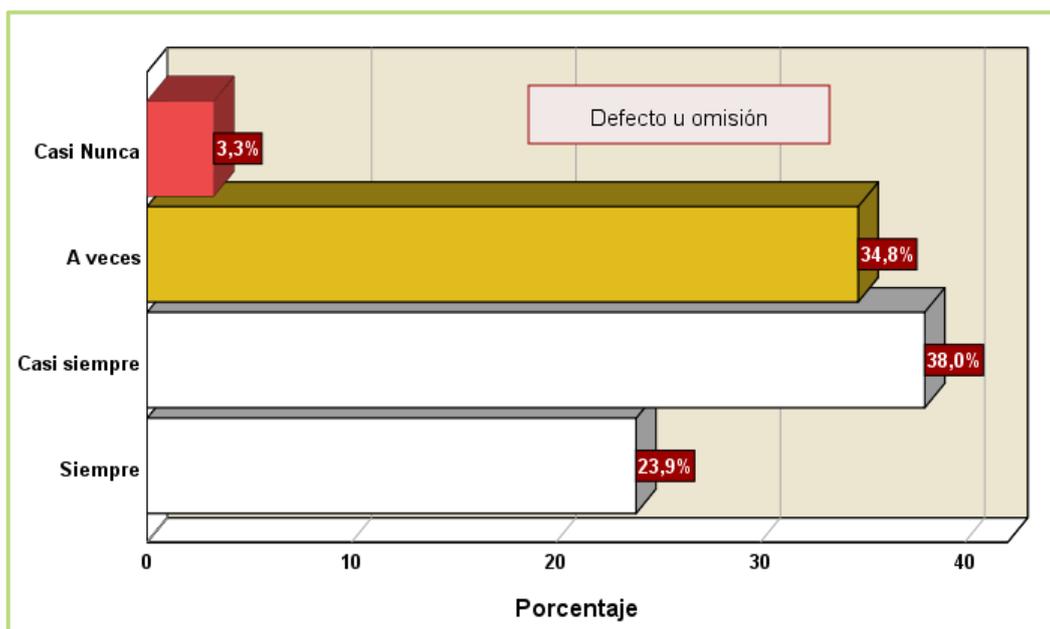


Figura 22 Resumen descriptivo de los defectos u omisión

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

En la tabla 27 y figura 27 se aprecia, el promedio de los defectos u omisión, donde se muestra un valor cualitativo general de “casi siempre” representado por un valor medio de 3,8.

Tabla 23 Promedio de los defectos u omisión

Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	3,7	Casi siempre
La resolución de inicio de los actos administrativos cuenta con motivación	3,9	Casi siempre
En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares	3,9	Casi siempre
Defecto u omisión	3,8	Casi siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

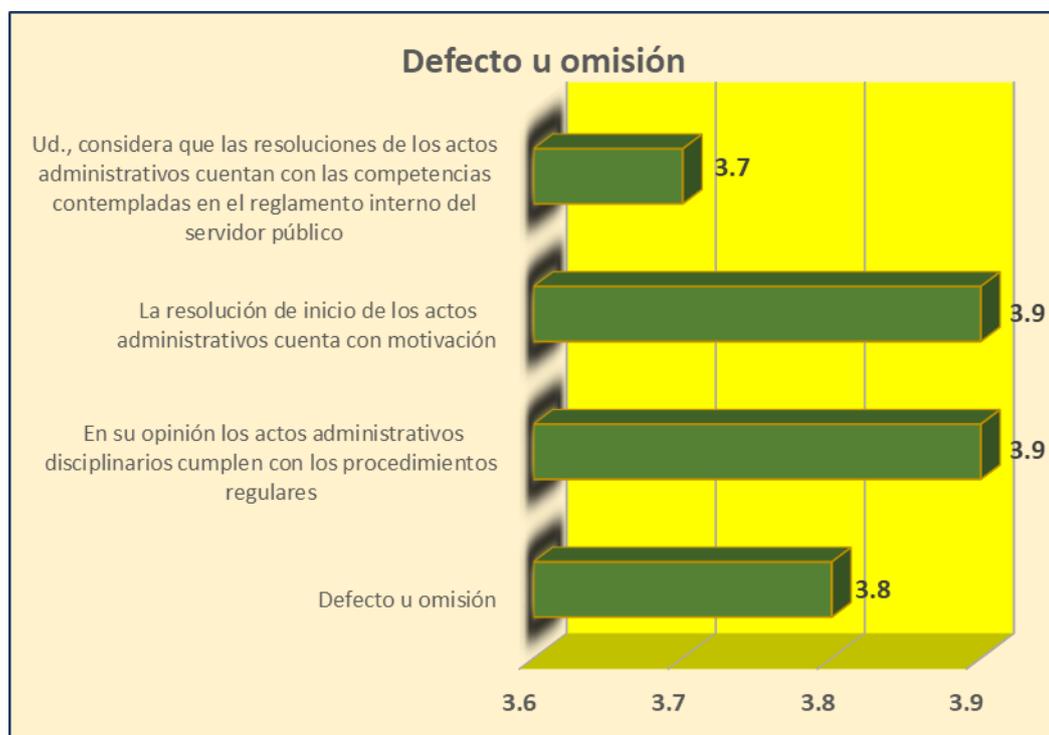


Figura 23 Promedio de los defectos u omisión

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.- Causales de nulidad y fundada, según los Secretarios Técnicos de las Instituciones Públicas en Lima 2020.

Consecutivamente, se observa los resultados correspondientes a la contravención, defecto u omisión y fundado, de los causales de nulidad, y fundada, según los Secretarios Técnicos entrevistados en las Instituciones Públicas en Lima.



4.3.1.- Contravención, causales de nulidad y fundada.

Se presenta a continuación, los resultados alcanzados de la Contravención, causales de nulidad y fundada, según los secretarios técnicos entrevistados.

4.3.1.1.- Vulneración del principio administrativo

4.3.1.1.1.- Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos.

En la tabla 19 y figura 19 se aprecia la suma de los que declararon entre nunca y casi nunca (47,8%) respecto a los Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos. El 44,6% manifestó que a veces se les capacitan, mientras que solo el 7,6% consideró que, los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos entre casi siempre y siempre.

Tabla 24 Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6,5	6,5
Casi Nunca	38	41,3	47,8
A veces	41	44,6	92,4
Casi siempre	6	6,5	98,9
Siempre	1	1,1	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

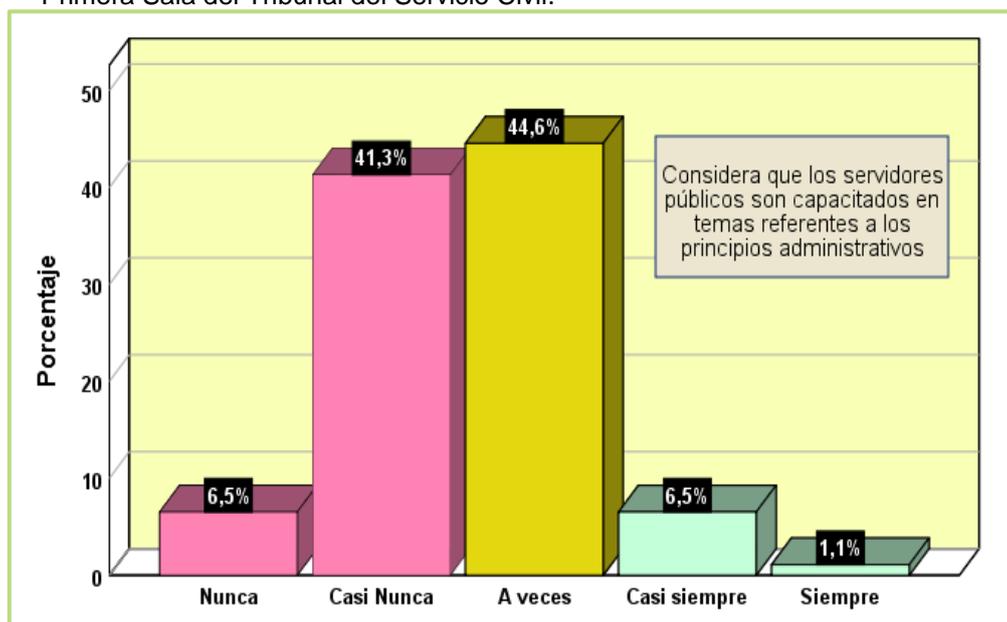


Figura 24 Servidores públicos y su capacitación en temas referentes a los principios administrativos

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.1.1.2.- *Procedimientos administrativos disciplinarios y el respeto por los principios administrativos.*

Se presenta en la tabla 20, la suma de los que, expresaron entre nunca y casi nunca (7,6%) se respetan los principios administrativos en los procedimientos administrativos disciplinarios. El 39,1% manifestó que a veces se respetan los principios administrativos, mientras que el 53,3% manifestó que los principios administrativos casi siempre y siempre se respetan.

Tabla 25 Procedimientos administrativos disciplinarios y el respeto por los principios administrativos

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1
Casi Nunca	6	6,5	7,6
A veces	36	39,1	46,7
Casi siempre	33	35,9	82,6
Siempre	16	17,4	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

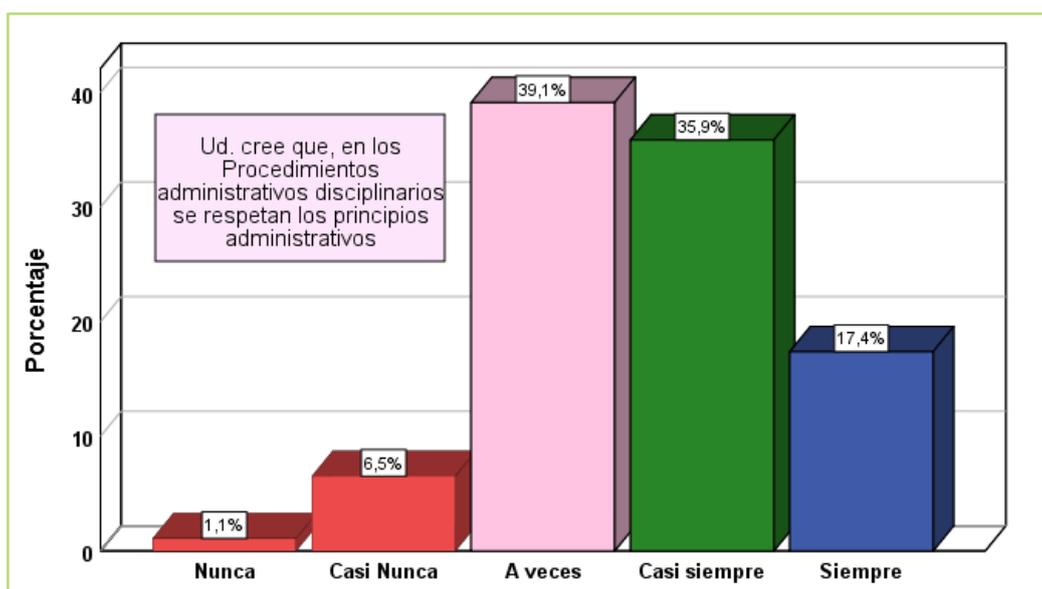


Figura 25 Procedimientos administrativos disciplinarios y el respeto por los principios administrativos

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.1.2.- Resumen descriptivo de la Contravención.

En la tabla 21 y figura 21 se observa la suma de los que declararon entre nunca y casi nunca (6,5%) se cumple la contravención en las instituciones públicas. El 56,5% manifestó que a veces se cumplen, sin embargo 37% consideró que, la contravención en las instituciones públicas casi siempre y siempre se cumple.

Tabla 26 Resumen descriptivo de la Contravención

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1
Casi Nunca	5	5,4	6,5
A veces	52	56,5	63,0
Casi siempre	31	33,7	96,7
Siempre	3	3,3	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

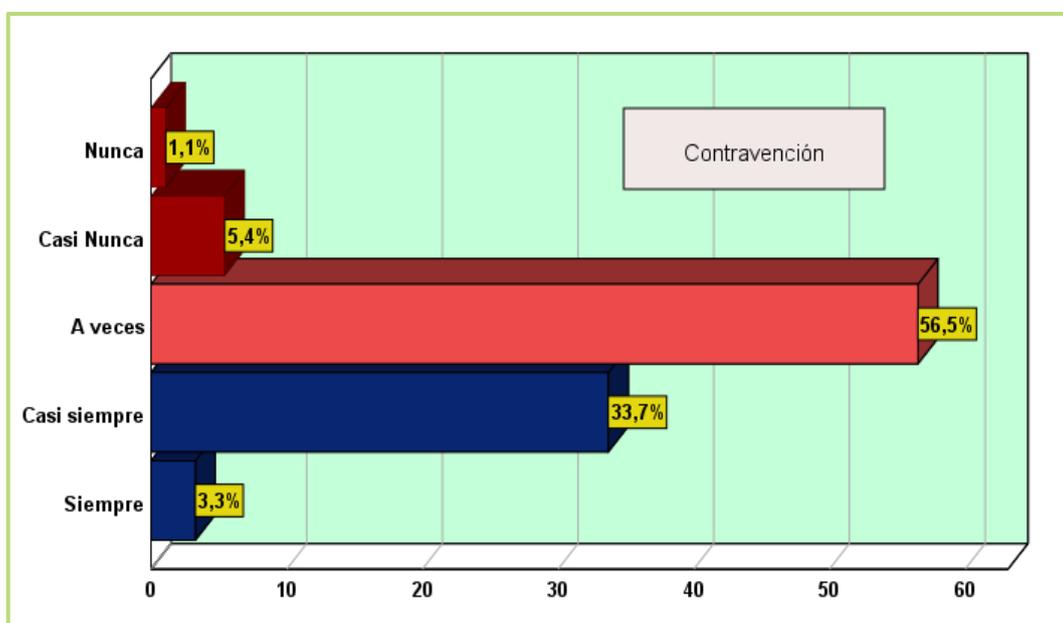


Figura 26 Resumen descriptivo de la Contravención

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Para el estudio de la contravención también se elaboró en la tabla 22, el promedio evidenciándose un valor cualitativo general “A veces” representado por un valor medio de 3,1. Estos resultados mencionados se presentan en la figura 22 seguidamente.

Tabla 27 Promedio de la Contravención

Considera que los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos	2,5	A veces
Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos	3,6	Casi siempre
Contravención	3,1	A veces

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

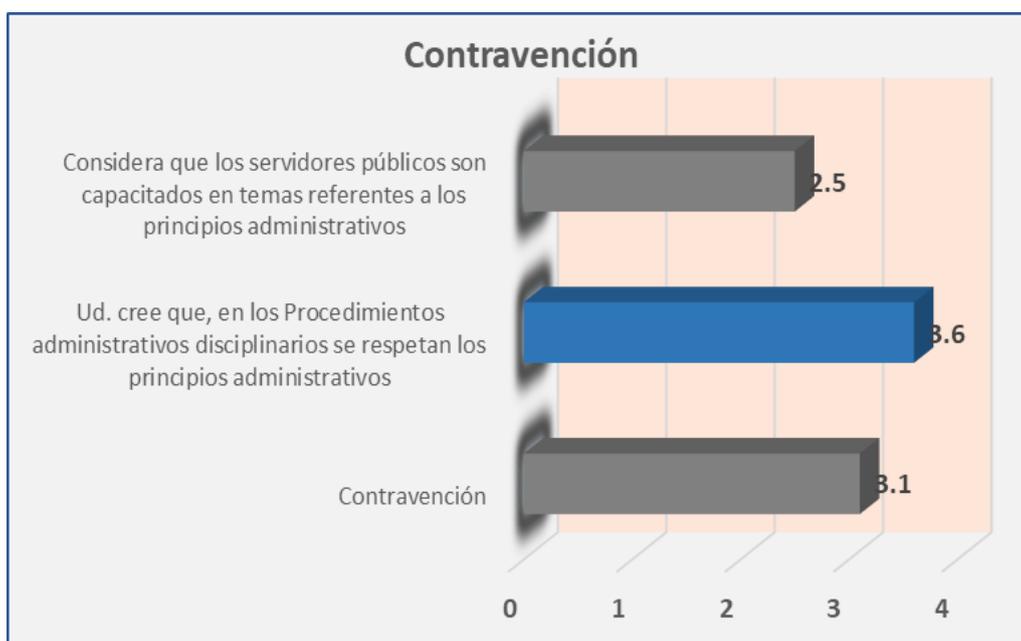


Figura 27 Promedio de la Contravención

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.- Causales de nulidad y fundada.

De la revisión de los casos de apelación ante la primera sala del tribunal civil, las causales de nulidad y declaratoria de fundada, las apelaciones tuvieron los siguientes resultados:

4.3.2.1- Causales de nulidad

Se observa en la tabla 28 que, el 92% de los causales de nulidad en las Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio civil fue, por haberse vulnerado el principio del procedimiento administrativo. También se aprecia que el 7% de las resoluciones, fue por haberse vulnerado los principios del procedimiento administrativo disciplinario, y que solo el 1% de los causales de nulidad en las resoluciones de la Primera sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2019, fue al haber sido expedido por autoridad incompetente. Estos resultados mencionados se pueden apreciar en la figura 28.

Causales de nulidad	Porcentaje
Vulneración del principio del debido procedimiento administrativo	92%
Vulneración de los principios del procedimiento administrativo disciplinario	7%
Al haber sido expedido por autoridad incompetente	1%

Fuente: Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. 2019

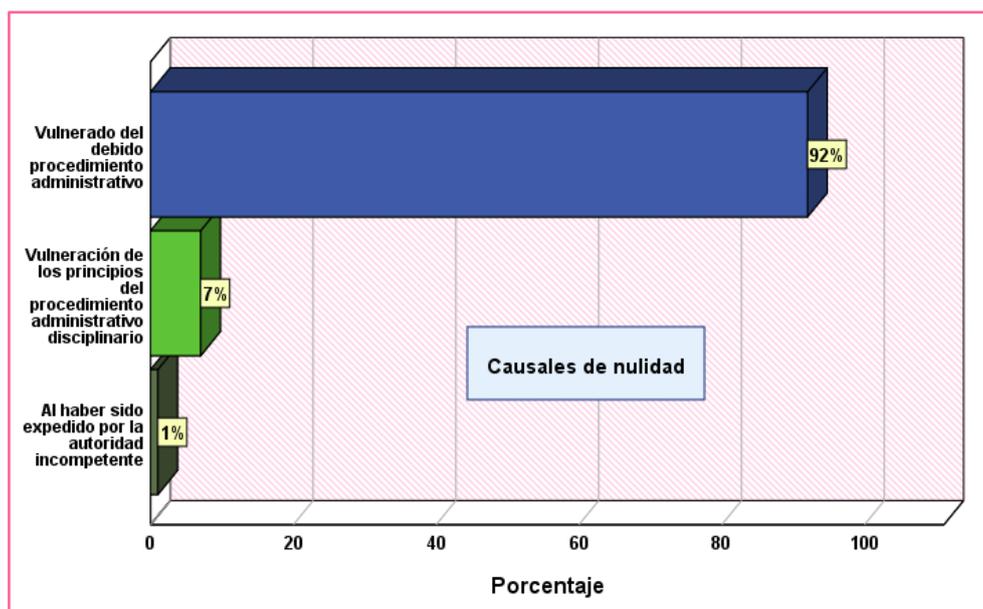


Figura 28 Causales de nulidad

Fuente: Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. 2019

4.3.2.2- Causales de declaratoria de fundadas las apelaciones

Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, es la causal del 77% de las resoluciones declaradas fundada por la primera sala del Tribunal del Servicio Civil. Por otro lado, el 15% fueron declaradas fundada por haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria, y solo el 8% fueron declaradas fundado debido al principio "Non bis in idem". Estos resultados mencionados se observan a continuación en la tabla 29 y figura 29.

Tabla 29 causales de fundado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo	10	77	77
Al haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria	2	15	92
Non bis in idem	1	8	100
Total	13	100	

Fuente: Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. 2019

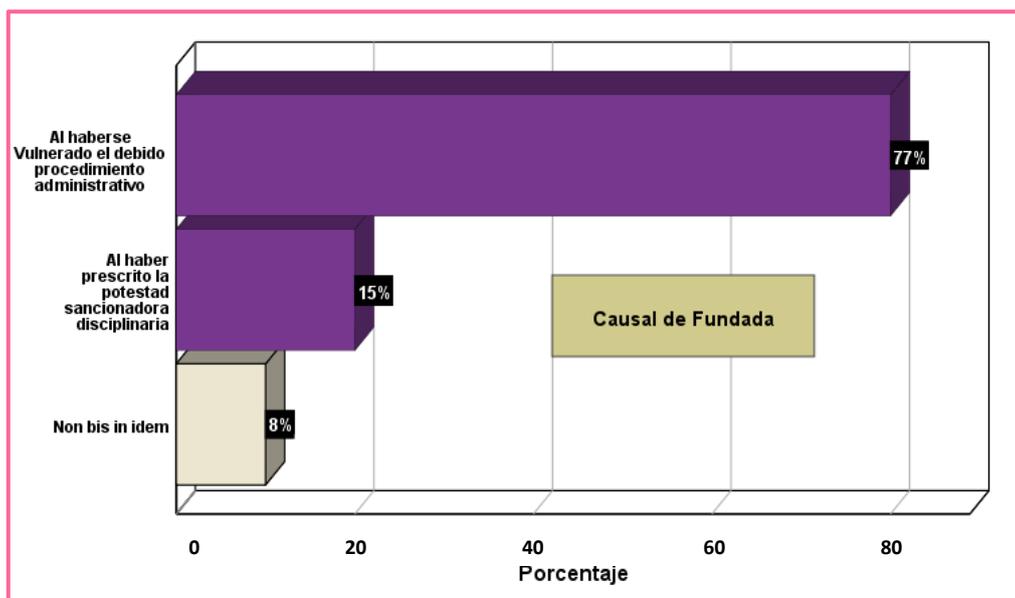


Figura 29 Causal de fundado

Fuente: Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. 2019

Sobre esta dimensión relacionadas, a las causales de nulidad y fundada, los secretarios técnicos ante el cuestionario aplicado, respondieron de la siguiente forma.

4.3.2.3- Sobre la Prescripción

4.3.2.3.1.- Plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador.

Se aprecia en la tabla 30 y figura 30 que, el 17,4% de los secretarios técnicos consideraron que los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador no se cumplen nunca y casi nunca, mientras que, el 31,5% de los secretarios técnicos consideró que a veces se cumple. Por otro lado, el 51,1% manifestó que los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen entre casi siempre y siempre.

Tabla 30 Plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,2	2,2
Casi Nunca	14	15,2	17,4
A veces	29	31,5	48,9
Casi siempre	25	27,2	76,1
Siempre	22	23,9	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

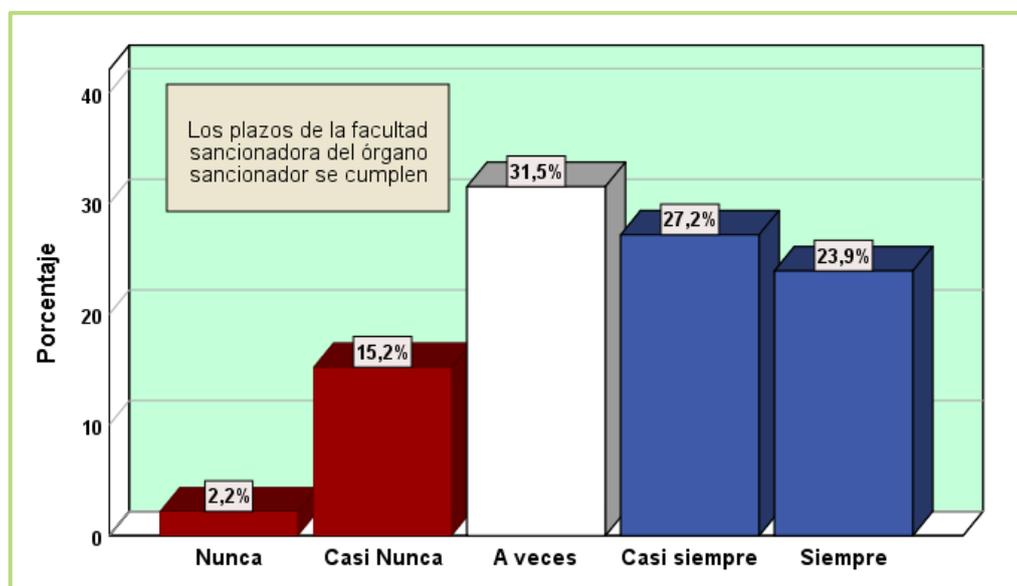


Figura 30 Plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.4.- Potestad sancionadora disciplinaria

4.3.2.4.1.- Principios de la potestad sancionadora disciplinaria

El 4,3% de los secretarios técnicos manifestaron que, los principios de la potestad sancionadora disciplinaria casi nunca se cumplen. El 35,9% manifestó que a veces se cumplen, sin embargo, el 59,8% declaró que, los principios de la potestad

sancionadora disciplinaria casi siempre y siempre se cumplen en las instituciones públicas. Estos resultados se aprecian a continuación en la tabla 31 y figura 31.

Tabla 31 Principios de la potestad sancionadora disciplinaria

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	4,3	4,3
A veces	33	35,9	40,2
Casi siempre	33	35,9	76,1
Siempre	22	23,9	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

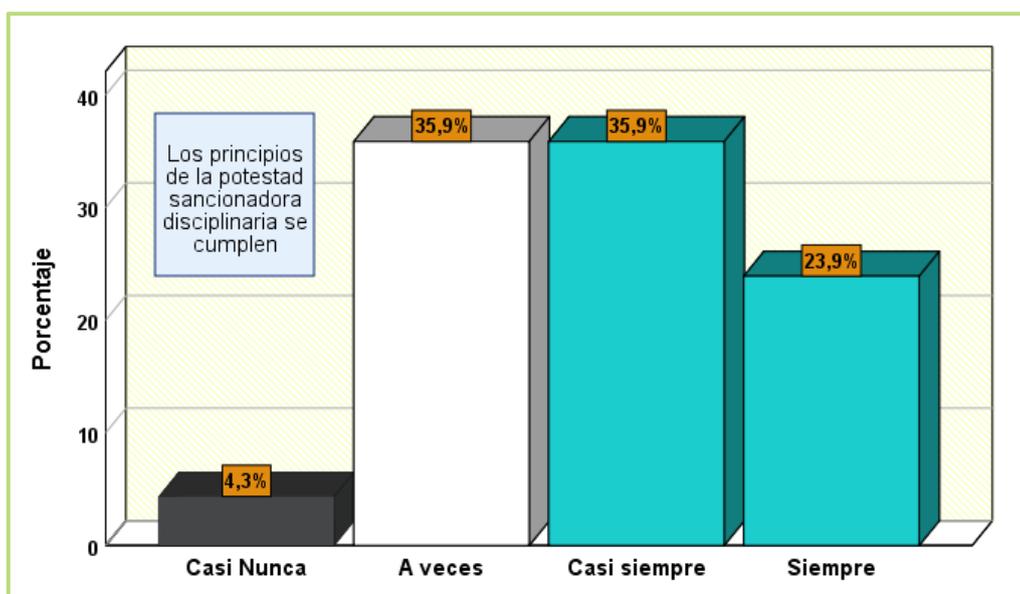


Figura 31 Principios de la potestad sancionadora disciplinaria

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.2.5.- Resumen descriptivo del fundado.

El 4,3% de los entrevistados declaró que, no se está cumpliendo los plazos y la facultad sancionadora, por lo que, se declaran fundadas, las impugnaciones en el Tribunal Civil. El 34,8% manifestó que a veces se cumplen, sin embargo, el 62% manifestó que, casi siempre y siempre se cumplen.

Tabla 32 Resumen descriptivo del fundado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	4,3	4,3
A veces	31	33,7	38,0
Casi siempre	32	34,8	72,8
Siempre	25	27,2	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

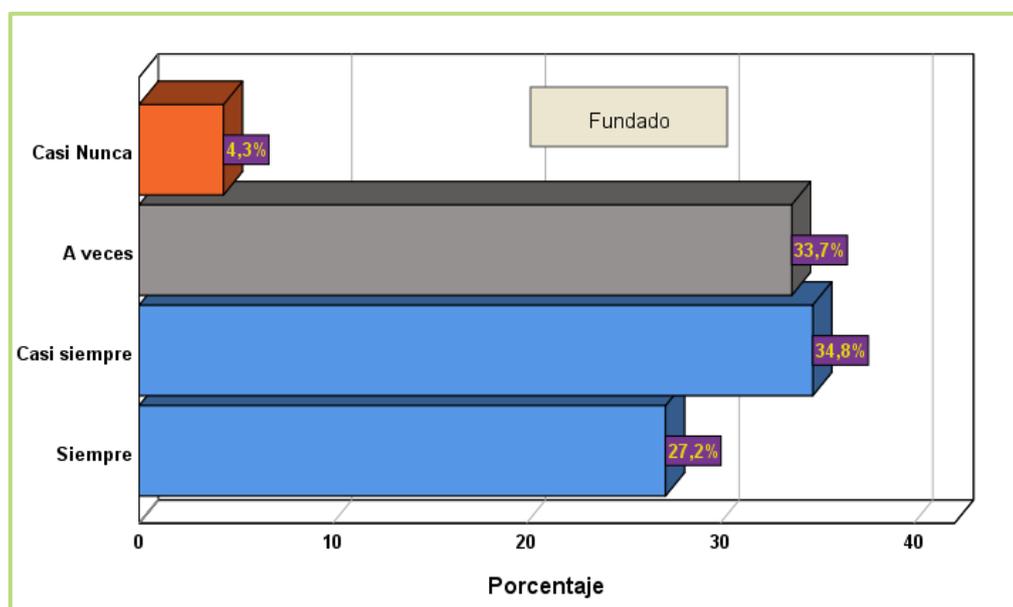


Figura 32 Resumen descriptivo del fundado

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Para el fundado también se elaboró en la tabla 33, el promedio apreciándose un valor cualitativo general “Casi siempre” representado por un valor medio de 3,7. Estos resultados mencionados se presentan en la figura 33 seguidamente.

Tabla 33 Promedio general del fundado.

Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen	3,6	Casi siempre
Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen	3,8	Casi siempre
Fundado	3,7	Casi siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

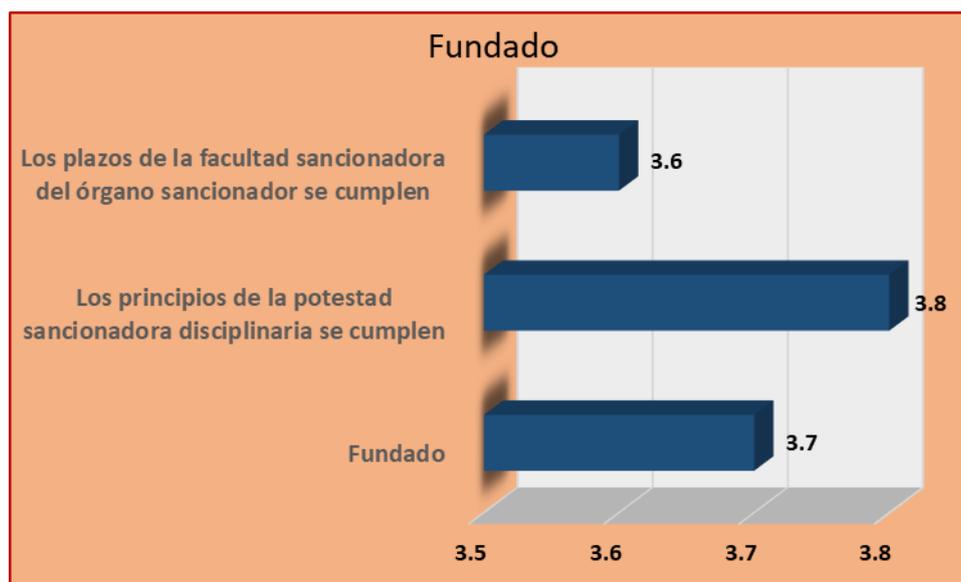


Figura 33 Promedio general del fundado

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.3.3.- Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada.

En la tabla 34 y figura 34 se aprecia que, el 3,3% de los secretarios opinaron que, los causales de nulidad y fundada casi nunca se cumplen en las instituciones públicas. El 43,5% declaró que, a veces se cumplen, mientras que, el 53,2%

expresó que los causales de nulidad y fundada casi siempre y siempre se cumplen en las instituciones públicas.

Tabla 34 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	3,3	3,3
A veces	40	43,5	46,7
Casi siempre	37	40,2	87,0
Siempre	12	13,0	100,0
Total	92	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

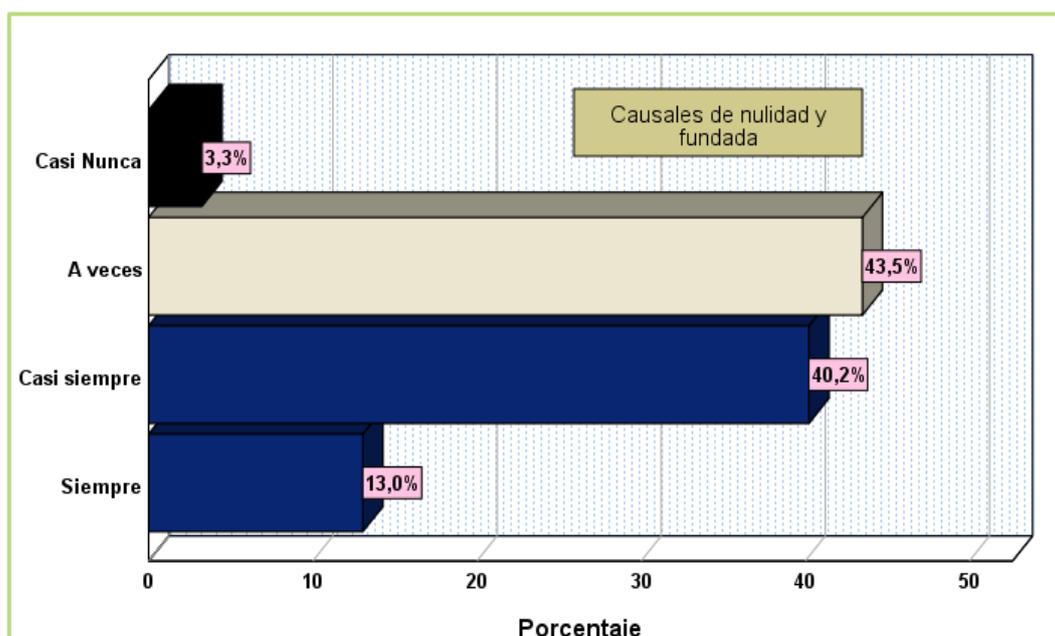


Figura 34 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

En la tabla 35 y figura 35 se muestra el promedio de los causales de nulidad y fundada, donde se aprecia un valor cualitativo general de “casi siempre” representado por un valor medio de 3,6. Sin embargo la contravención se cumple a veces en las instituciones públicas.

Tabla 35 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada

Contravención	3,1	A veces
Defecto u omisión	3,8	Casi siempre
Fundado	3,7	Casi siempre
Causales de nulidad y fundada	3,6	Casi siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

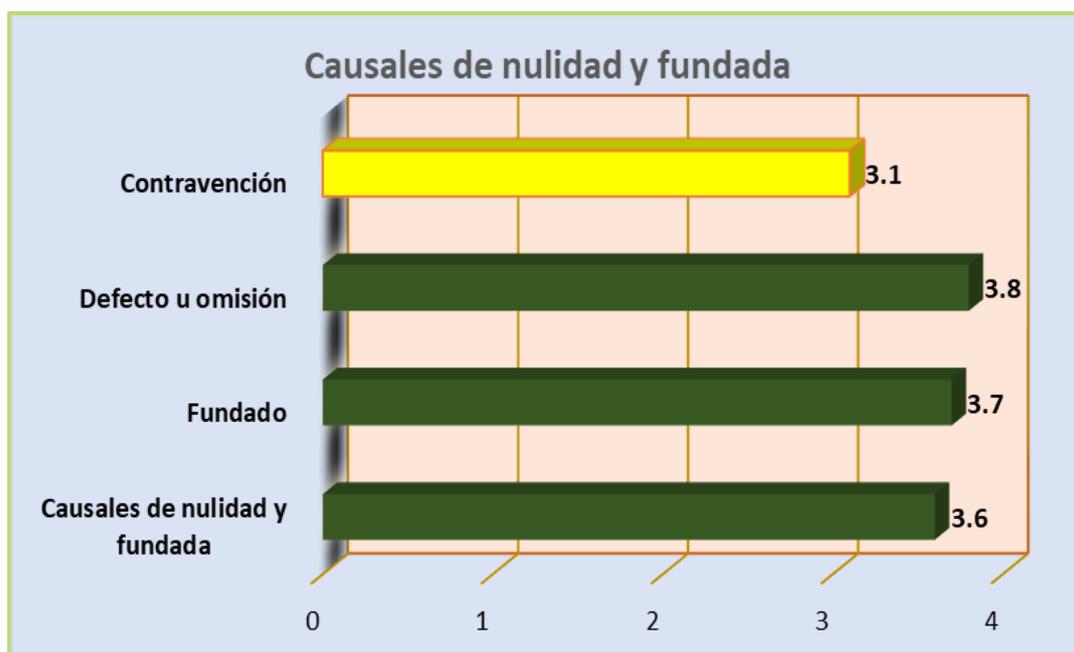


Figura 35 Resumen descriptivo de los Causales de nulidad y fundada

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.4.- Análisis del Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas ante Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

En la tabla 36 y figura 36 se muestra que, el 75% de los secretarios técnicos consideran que, el procedimiento administrativo disciplinario, no es eficiente, solo

el 25% notó que es eficiente. De aquellos entrevistados que consideran que, el procedimiento administrativo no es eficiente, el 29,3% afirman que, casi siempre y siempre el tribunal civil declara nulas o fundadas las resoluciones apeladas. El 53,2% del total de secretarios técnicos, consideran que, casi siempre y siempre el tribunal declara nulas o fundadas las resoluciones apeladas. Estos resultados evidencian en la tabla 37 del chi cuadrado que, el procedimiento administrativo que aplican los secretarios técnicos está asociada a las causales de nulidad o fundada emitidas, en las resoluciones del tribunal civil.

Tabla 36 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas

		Causales de nulidad y fundada				Total
		Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Procedimiento administrativo	Muy Deficiente	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
	Deficiente	2,2%	8,7%	0,0%	0,0%	10,9%
	Regular	1,1%	32,6%	25,0%	4,3%	63,0%
	Eficiente	0,0%	1,1%	15,2%	8,7%	25,0%
Total		3,3%	43,5%	40,2%	13,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

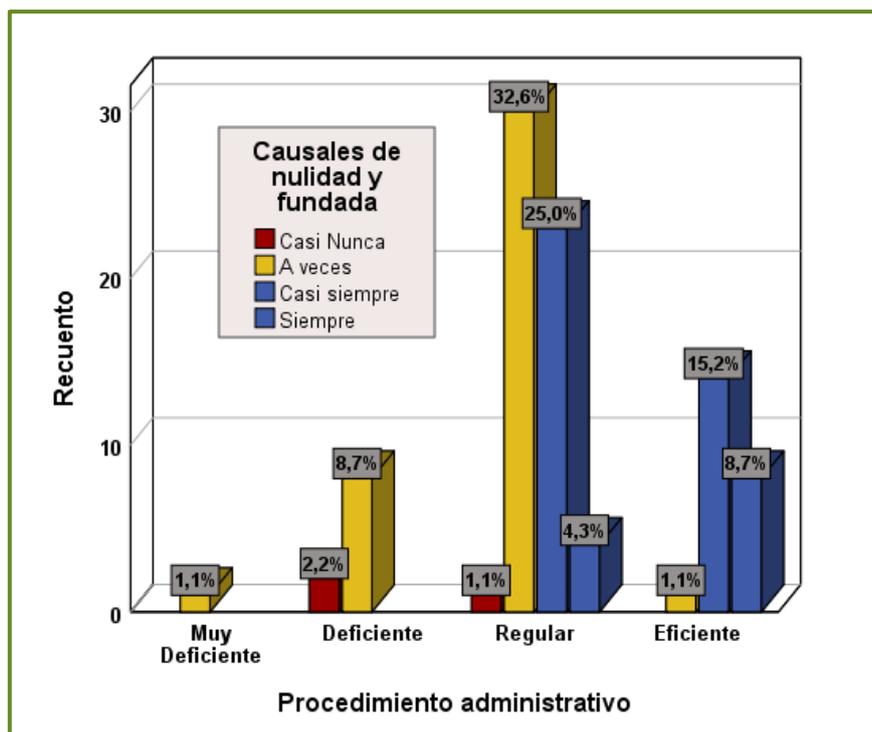


Figura 36 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundada precisadas en las resoluciones emitidas.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 37 Chi cuadrado de los Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundada precisadas en las resoluciones emitidas

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,921 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	44,769	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,149	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.4.1.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

Se muestra a continuación que, el 75% de los secretarios técnicos manifiestan que, el procedimiento administrativo disciplinario no es eficiente, solo el 25% notó que es eficiente. De los entrevistados que expresaron que, el procedimiento administrativo no es eficiente, el 19,6% aseveran que, casi siempre el tribunal civil declara contravención en las resoluciones apeladas. El 37% del total de secretarios técnicos, declaran que, casi siempre y siempre el tribunal declara contravención de las resoluciones apeladas. Estos resultados evidencian en la tabla 39 del chi cuadrado que, el procedimiento administrativo que emplean los secretarios técnicos está relacionada a las contravenciones, en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 38 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas

		Contravención					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Procedimiento administrativo	Muy Deficiente	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
	Deficiente	1,1%	2,2%	7,6%	0,0%	0,0%	10,9%
	Regular	0,0%	2,2%	41,3%	19,6%	0,0%	63,0%
	Eficiente	0,0%		7,6%	14,1%	3,3%	25,0%
Total		1,1%	5,4%	56,5%	33,7%	3,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

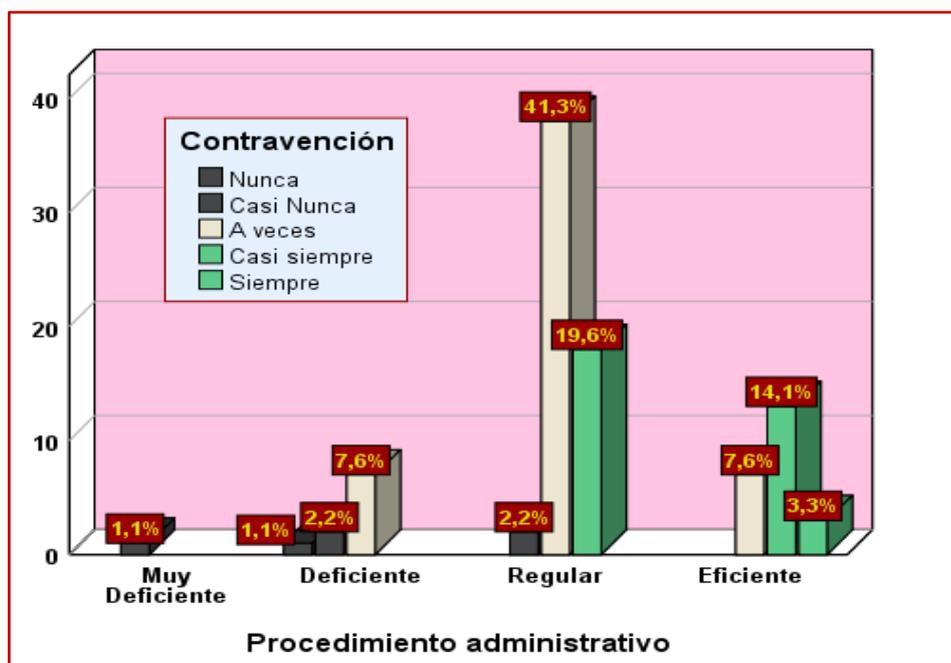


Figura 37 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 39 Chi cuadrado del procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en la contravención precisadas en las resoluciones emitidas

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,100 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	38,012	12	,000
Asociación lineal por lineal	27,696	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.4.2.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

El 75% de los secretarios entrevistados declararon que, el procedimiento administrativo disciplinario no es eficiente, mientras que solo el 25% notó que es eficiente. De los secretarios técnicos entrevistados que expresaron que, el procedimiento administrativo no es eficiente, el 35,9% asegura que, casi siempre y siempre el Tribunal del Servicio Civil declara defecto u omisión en las resoluciones apeladas. El 61,9% del total de secretarios técnicos, declaran que, casi siempre y siempre el tribunal declara defecto u omisión en las resoluciones apeladas. Estos resultados demuestran en la tabla 41 del chi cuadrado que, el procedimiento administrativo que emplean los secretarios técnicos está relacionada al defecto u omisión emitidos, en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 40 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas

		Defecto omisión				Total
		Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Procedimiento administrativo	Muy Deficiente	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
	Deficiente	2,2%	6,5%	2,2%	0,0%	10,9%
	Regular	1,1%	26,1%	26,1%	9,8%	63,0%
	Eficiente	0,0%	1,1%	9,8%	14,1%	25,0%
Total		3,3%	34,8%	38,0%	23,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

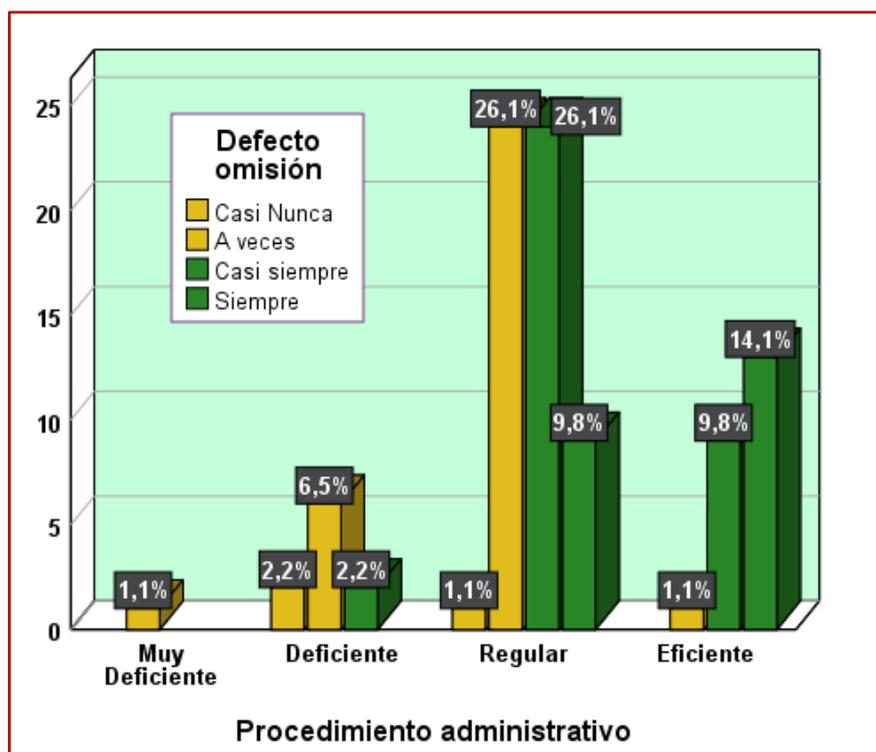


Figura 38 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 41 Chi cuadrado del procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en el defecto u omisión precisadas en las resoluciones emitidas

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,678 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	35,362	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,087	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

4.4.3.- Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

En la tabla 42 y figura 39 que el 75% de los secretarios entrevistados manifestaron que, el procedimiento administrativo sancionador no es eficiente, sin embargo, el 25% notó que es eficiente. De los secretarios técnicos entrevistados que expresaron que, el procedimiento administrativo no es eficiente, el 37% asegura que, casi siempre y siempre el tribunal civil exhibe causales de fundadas, las resoluciones apeladas. El 62% del total de secretarios técnicos, expresan que, casi siempre y siempre el tribunal declara causales de fundadas las resoluciones apeladas. Estos resultados demuestran en la tabla 43 del chi cuadrado que, el procedimiento administrativo que emplean los secretarios técnicos está relacionada a las causales de fundada, en las resoluciones del tribunal civil.

Tabla 42 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas

		Fundado				Total
		Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Procedimiento administrativo	Muy Deficiente	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
	Deficiente	3,3%	6,5%	1,1%	0,0%	10,9%
	Regular	1,1%	25,0%	26,1%	10,9%	63,0%
	Eficiente	0,0%	1,1%	7,6%	16,3%	25,0%
Total		4,3%	33,7%	34,8%	27,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

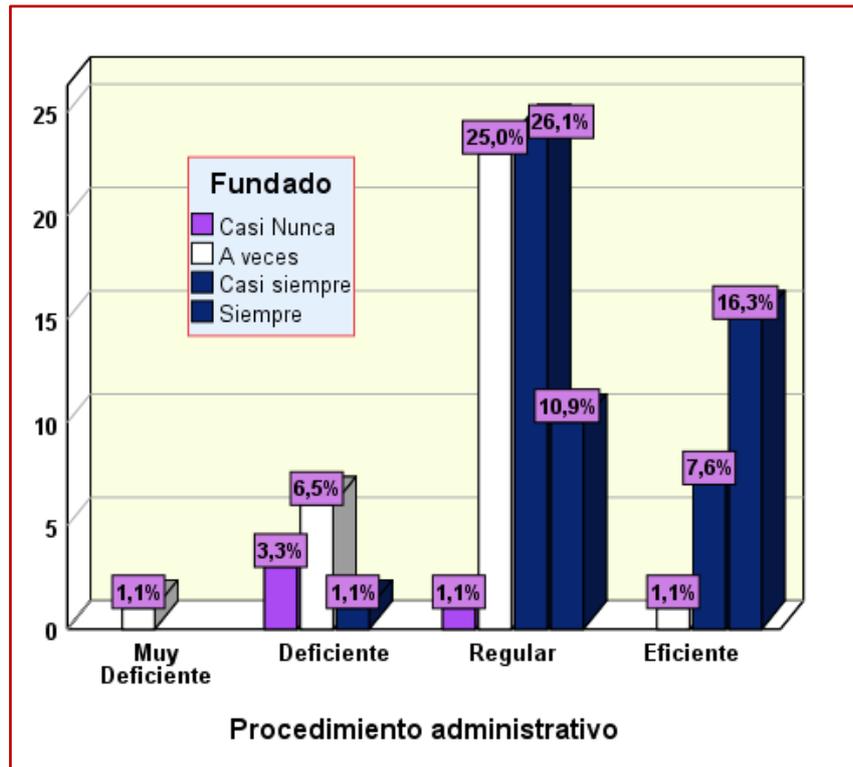


Figura 39 Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

Tabla 43 Chi cuadrado del Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de fundadas precisadas en las resoluciones emitidas

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,254 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	43,373	9	,000
Asociación lineal por lineal	32,138	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Cuestionario aplicado a 92 Secretarios Técnicos de Entidades Públicas, cuyos procedimientos administrativos disciplinarios, fueron impugnados mediante recursos de apelación y que fueron tramitados ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil.

CAPITULO V DISCUSIÓN

En la tesis de (Rivera, 2018) titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018”, se encontró que:

“Respecto a los niveles de las fases del proceso administrativo disciplinario; se aprecia que las dimensiones evaluadas como la fase sancionadora el 51,1% de los servidores públicos se ubica en un nivel inadecuado”

La fase sancionadora de los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrolla de manera ineficiente para el 23,9% de los secretarios técnicos entrevistados en la presente investigación, de manera contraria a lo encontrado por (Rivera, 2018), donde el 51,1% de los servidores públicos indicaron que la fase sancionadora se encuentra en un nivel inadecuado, es decir, existe mayor deficiencia en la investigación de (Rivera, 2018).

Por su parte, el autor (Calderón, 2018) en la investigación titulada “El procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y servidores públicos en la Regional Amazonas, 2016”, encontró que:

“En los resultados presentó que, el 67% de los encuestados considera que el proceso de la fase instructiva es regular, ello debido a que manifiestan que por lo general los funcionarios públicos que están en un proceso siguen laborando en sus respectivas instituciones, y no son separados de inmediato”

Según el 42,4% de los secretarios entrevistados en las diferentes instituciones públicas, en la presente investigación, la fase instructiva, se desarrolla de manera regular, a diferencia de lo encontrado por (Calderón, 2018), donde el 67% de los encuestados consideró que el proceso de la fase instructiva es regular. Observándose que, en la Región Amazonas existe mayor ineficiencia de la fase instructiva.

En la investigación titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018”, presentada por (Rivera, 2018), se encontró los siguientes resultados:

“La percepción de los servidores públicos ubica en un 53,3% en un nivel inadecuado a los procesos administrativos disciplinarios”

En la presente investigación, para el 12% de los secretarios técnicos, los procedimientos administrativos disciplinarios son ineficientes, a diferencia de lo encontrado por (Rivera, 2018) en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, donde el 53,3% de los servidores indicaron que los procesos administrativos disciplinarios son inadecuados.

La investigación de (Montalvo, 2019), denominada “El silencio administrativo positivo, su debido proceso ante la jurisdicción contenciosa”, concluyo que:

“Respecto a la pregunta, ¿Los tiempos previstos en la ley y la normativa, constituyen parte de la actividad reglada del sector público? El 84% respondieron que sí, y el 16% respondieron que no. Al existir una estipulación expresa se aplica el principio de legalidad muy aplicado y

conocido en el sector público; en tal virtud, al estipularse tiempos y plazos que debe cumplir la administración ésta debe cumplirlos estrictamente contribuyendo al logro de una administración pública óptima, eficiente y eficaz”

Respecto a los plazos, o tiempos previstos en la ley y la normativa, en lo encontrado por (Montalvo, 2019), en Quito, para el 16% de los entrevistados, no se cumple los tiempos previstos en la ley y la normativa, de manera similar a lo encontrado en la presente investigación, donde el 17,4% de los secretarios técnicos consideraron que los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador no se cumplen.

En la tesis titulada “Aplicación del principio Ne Bis In Ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador”, presentada por (Martinez, 2017) se encontró como resultado que:

“A la interrogante cuál es el nivel de la sanción administrativa a los responsables de acuerdo a la Ley respondieron que, si son muy importantes 59%, importantes 14%, nada importante 5%”

En los resultados obtenidos en la presente investigación, para el 40,2% de los entrevistados, las sanciones impuestas son eficientes, a diferencia de lo encontrado por (Martinez, 2017), donde el 59% indicaron que, el nivel de la sanción administrativa a los responsables, son muy importantes. A diferencia de (Martinez, 2017), que mide la importancia de la sanción administrativa, en la presente investigación se midió la eficiencia de las sanciones impuestas.

En la tesis de (Martinez, 2017) titulada “Aplicación del principio Ne Bis In Ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador”, se plantea como objetivo general:

“Entre los resultados sobre el nivel de atribución de la Potestad sancionadora establecida en la ley los encuestados respondieron que el 58% se considera muy importante, el 20% importante, el 11% poco importante, y el 11% nada importante”.

Se puede observar que, en lo encontrado por (Martinez, 2017), para el 78% es importante, muy importante, el nivel de atribución de la potestad sancionadora establecida en la ley, sin embargo, en la presente investigación, para el 59,8% de los entrevistados, los principios de la potestad sancionadora disciplinaria casi siempre y siempre se cumplen en las instituciones públicas. A diferencia de (Martinez, 2017), que mide la importancia de la sanción administrativa, en la presente investigación se midió el cumplimiento de la potestad sancionadora.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Procedimiento Administrativo Disciplinario, que aplican los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos, está directamente relacionado a las causales por las que se declara la nulidad de las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción, así como las que se declara como Fundado los Recursos de Apelación, en las Resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, como segunda instancia administrativa. Los recursos de apelación con los que se impugnan las sanciones impuestas en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, según el 25% de los Secretarios Técnicos encuestados, son entre muy eficientes y eficientes; y según el 75% de los Secretarios Técnicos encuestados no son eficientes, sin embargo de acuerdo a la evaluación de la muestra de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, es lo contrario. La capacitación de los Secretarios Técnicos en Procedimientos Administrativos Disciplinarios se desarrolla de manera ineficiente para el 38% de los encuestados. Asimismo, para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en Procedimientos Administrativos es Ineficiente. Resultados significativos que muestran el por qué el Tribunal del Servicio Civil resuelve en su mayoría a favor de los servidores civiles y no a favor de las Entidades Públicas.

SEGUNDA: El Procedimiento Administrativo Disciplinario, que emplean los Órganos Instructores y Sancionadores con el apoyo de los Secretarios Técnicos incide en los Principios del Procedimiento Administrativo

Disciplinario, precisadas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. Para el 47,8% de los Secretarios Técnicos encuestados, a los servidores civiles no se les capacita en temas referentes a los principios del procedimiento administrativo. Para el 39,1% de los Secretarios Técnicos, a veces se respetan los principios administrativos. Por otro lado, para el 37% de los Secretarios Técnicos entrevistados, en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que resuelven sobre los Recursos de Apelación contra las Resoluciones de Inicio y/o de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se declara la vulneración de algún principio administrativo; sin embargo de la evaluación de la muestra en los casos que se declaran la Nulidad de las Resoluciones de inicio o de sanción o ambas, el 92% han sido declaradas como tal por la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo y en los casos donde se declaró Fundado el Recurso de Apelación fue 77% por la vulneración del mismo principio.

TERCERA: El Procedimiento Administrativo Disciplinario que emplean los Órganos Instructores y Sancionadores apoyados por los Secretarios Técnicos, está relacionado a la competencia, motivación y/o proceso regular, considerados como fundamentación en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que resuelven la Nulidad de la resolución de inicio o sanción o ambas, o resuelven declarar fundado el recurso de apelación. Para el 38% de los entrevistados, las causales de nulidad de las Resoluciones de Inicio o de Sanción y las causales para declarar fundado los Recursos de

Apelación, son por defectos u omisión, en las Resoluciones de los Órganos Instructores y/o Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es decir la vulneración de los principios del procedimiento administrativo. Así mismo, se observa que, el 92% de los causales de nulidad en las Resoluciones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio civil fue, por haberse vulnerado el principio del debido procedimiento administrativo.

CUARTA: El Procedimiento Administrativo Disciplinario que emplean los Órganos Instructores y Sancionadores, apoyados por los Secretarios Técnicos incide en las causales de Prescripción de la Potestad Sancionadora Disciplinaria, resueltas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil. Para el 48,9% de los Secretarios Técnicos entrevistados, no se cumplen los plazos de la potestad sancionadora del órgano sancionador. Para el 40,2% de los Secretarios Técnicos entrevistados, no se cumplen los principios del procedimiento administrativo. De acuerdo a la revisión de las Resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2019, el 15% los recursos de apelación contra las resoluciones de inicio o de sanción de los órganos instructores o sancionadores fueron declaradas fundada por haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las Entidades Públicas, se les recomienda, mejorar el apoyo a los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a través de las siguientes acciones:

- ✓ Mejorar la determinación de las faltas imputadas a los servidores civiles tomando en cuenta los Precedentes Vinculantes del Tribunal del Servicio Civil y los Principios de la Potestad Disciplinaria y del Procedimiento Administrativo General
- ✓ Sustentar de manera adecuada el Informe de Pre Calificación, así como los pronunciamientos de los órganos instructores y sancionadores sobre la comisión y sanción de la falta de los servidores civiles, habiendo realizado previamente una adecuada investigación de los hechos, la tipificación de la falta así como su gradualidad.
- ✓ Disponer que la Secretaría Técnica, los órganos instructores y sancionadores verifique y cumplan con los plazos de prescripción así como la línea de tiempo de los hechos y de los plazos del Procedimiento Administrativo Disciplinario
- ✓ Disponer que la Oficina de Recursos Humanos programe capacitaciones a la Secretaría Técnica, los órganos instructores y sancionadores en: Procedimiento Administrativo Disciplinario y Procedimiento Administrativo General, capacitaciones que deberán ser de carácter obligatorio.

SEGUNDA: A las Secretarías Técnicas de las Entidades Públicas, se les recomienda brindar apoyo a las Oficinas de Recursos Humanos o las que haga sus veces, con la finalidad de que estos informen a los servidores civiles sobre el reglamento interno del servidor civil, el Código de Ética de la Función Pública y otras normas donde se tipifiquen faltas administrativas, de manera constante. Así como capacitar a los servidores civiles en el Procedimiento Administrativo General y el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

TERCERA: A las Secretarías Técnicas de las Entidades Públicas se les recomienda, revisar y coordinar con los órganos instructores y sancionadores sobre la motivación de los proyectos de las resoluciones así como los informes que sean emitidos por las mencionadas autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, teniendo en cuenta la competencia de acuerdo a los documentos de gestión de cada Entidad así como lo establecido por Ley del Servicio Civil, su Reglamento, Directivas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los precedentes vinculantes del Tribunal del Servicio Civil.

CUARTA: A las Secretarías Técnicas de las Entidades Públicas, se les recomienda, supervisar que, los plazos de prescripción del inicio del procedimiento administrativo disciplinario así como de la facultad sancionadora de la Entidad se cumplan. Igualmente que, los actos administrativos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario sean conforme a los principios administrativos del TUO de la Ley N° 27444,

Ley del Procedimiento Administrativo General, así como los principios de la potestad disciplinaria establecidos por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, W. (2016). Estudios sobre el Régimen Disciplinario del Magisterio. Derecho y Cambio Social. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Asencios, P. (2016). Manual Auto Instructivo curso "Validez y Nulidad del acto administrativo". Perú: Academia de la Magistratura. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/686/MANUAL%20CURSO%20VALIDEZ%20Y%20NULIDAD%20DEL%20ACTO%20ADMINISTRATIVO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIR-GPGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf
- Barsallo, O. (2018). Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21264/Barsallo_DOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, E. (2018). El procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República y su relación con la conducta de los funcionarios y

- servidores públicos en la Regional Amazonas, 2016. Chiclayo-Perú.
Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33411>
- George, D., & Mallery, P. (2020). IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. New York: Routledge.
- Hernández, L. (1992). La Prescripción y caducidad. Instituto Peruano de Derecho Tributario. Obtenido de https://www.ipdt.org/uploads/docs/02_Rev22_LHB.pdf
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf
- Martinez, A. (2017). Aplicación del principio Ne Bis In Ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador. Tesis, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1496/MAES.DERE.ADM.%20ALBERTO%20CARLOS%20MARTINEZ%20RONDINEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS. Perú. Obtenido de <https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/27444.pdf>

- Montalvo, F. (2019). "El silencio administrativo positivo, su debido proceso ante la jurisdicción contenciosa". Trabajo de Investigación, Quito-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3347/1/%e2%80%9cEl%20silencio%20administrativo%20positivo%2c%20su%20debido%20proceso%20ante%20la%20jurisdicci%c3%b3n%20contenciosa%e2%80%9d%20marzo%2008-2109%20%281%29.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. Lima-Perú. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Risi, A. (2012). El rol del Tribunal del Servicio Civil en el proceso de reforma de la administración pública en el Perú. XVII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Cartagena, Colombia. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/35C82AF7ED96617905257C2A007542FB/\\$FILE/risiquin.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/35C82AF7ED96617905257C2A007542FB/$FILE/risiquin.pdf)
- Rivera, G. (2018). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018. Tesis, Piura- Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sú, C. (2016). Efectos de la nulidad procedimiento administrativo disciplinario y otros. Autoridad Nacional del Servicio Civil, Gerente (e) de Políticas de

Gestión del Servicio Civil, Perú. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1350-2016-SERVIR-GPGSC.pdf

Tribunal del Servicio Civil. (2019). Resolución de la Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre nulidad de oficio de actos administrativos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, en el marco de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-nulidad-de-oficio-de-actos-a-resolucion-no-002-2019-servirtsc-1804859-1/>

Tribunal del Servicio Civil. (2019). Resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>

Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K., & Merlo, M. (2019). Investigación Cualitativa. Valdivia-Chile: Universidad Técnica del Norte UTN.

Urbano, P. (2018). Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017. Tesis, Huacho- Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2396/URBANO%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1: CUESTIONARIO

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Presentación. -El cuestionario tiene por objetivo Determinar cómo el procedimiento administrativo disciplinario incide en las causales de nulidad y fundado, declaradas en las resoluciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil Perú 2019-2020. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, guardando el anonimato de vuestras respuestas.

Datos Generales:

Sexo		Edad:
F	M	

Instrucciones. -

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X). Se sugiere responder cada una de las afirmaciones o preguntas presentadas a continuación:

Procedimiento administrativo disciplinario	(1) Muy Deficiente	(2) Deficiente	(3) Regular	(4) Eficiente	(5) Muy Eficiente
1.- Ud. considera que recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público, de forma					
2.-En su opinión, las faltas imputadas a los servidores se determinan de manera					
3.- Los pronunciamientos del órgano instructor sobre la comisión de la falta de los servidores civiles son					
4.- Usted considera que los informes que emite el Órgano instructor precalificando la sanción son					
5.-Ud. Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son					
6.- El plazo para impugnar la sanción en términos de eficiencia es					
7.- Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son					
8.- La capacitación de los secretarios técnicos en Procedimientos administrativos es					
9.- La capacitación de los órganos instructores en Procedimientos administrativos es					
10.- La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos es					

Causales de Nulidad	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
11.- Considera que los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos					
12.- Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos					
13.- Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público					
14.- La resolución de inicio de los actos administrativos cuentan con motivación					

15.- En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares					
16.- Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen.					
17.- Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2019-2020"
- Apellidos y Nombres del experto: PRADA VILCHEZ SONIA MARÍA
- Grado Académico: ABOGADA
- Institución en la que trabaja el experto: MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
- Cargo que desempeña: ASESORA LEGAL DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA

• ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI:08762065

Lima, 22 de enero del 2020

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2019-2020"
- Apellidos y Nombres del experto: Licenciada Karina Lizette Apaza Mini
- Grado Académico: Licenciada
- Institución en la que trabaja el experto: Ministerio de Comercio y Turismo.
- Cargo que desempeña: Director de Personal
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X		
SUBTOTAL						8	40
TOTAL						48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 22 de enero del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 10652829

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2019-2020"
- Apellidos y Nombres del experto: Perla Lugaro, Maria Elena
- Grado Académico: Licenciada
- Institución en la que trabaja el experto: Ministerio de Energía y Minas
- Cargo que desempeña: Consultor Especialista en Recursos Humanos
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BIORRA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI:

Lima, 22 de enero del 2020

ANEXO 5: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS

	S_e_x.	E_d_a.	E_d_a.	U_d_d.	E_n_s.	L_o_s.	U_s_e.	F_a_e_nstr.	F_a_e_nstr.	U_c_o_n_s.	E_l_p_l_e_zo.	L_o_s_c_u_r.	L_a_c_a_cit.	L_a_c_a_cit.	L_a_c_a_cit.	F_a_e_s.	F_a_e_s.	P_r_c_e_c_e_m_i.	P_r_c_e_c_e_m_i.	C_o_n_s_i_d_e_r.	U_c_e_e.	C_o_n_t_r_v_e_n.	C_o_n_t_r_v_e_n.	U_d_c_c_n_s_i.	L_a_r_e_s_o_l_u.	E_r_r_s_t_o_p.	D_e_c_o_o.	D_e_c_o_o.	L_o_p_a_zo.	L_o_p_r_n_c_i.	F_u_n_d_a_d_o.	F_u_n_d_a_d_o2.	C_a_u_s_a_l_e_s.	C_a_u_s_a_l_e_s.
1	2	47	3	3	2	3	3	2,75	3	3	4	4	3	2	2	3,00	3	2,90	3,00	2	3	2,50	3	4	4	4	4,00	4	4	3	3,50	4	3,43	3
2	1	42	2	3	4	3	4	3,50	4	3	3	3	2	2	2	2,50	3	2,90	3,00	3	4	3,50	4	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,57	5
3	2	33	1	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	3	3	3,17	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3,71	4
4	1	27	1	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3
5	2	65	4	2	1	3	4	2,50	3	4	4	4	2	3	3	3,33	3	3,00	3,00	1	2	1,50	2	3	4	5	4,00	4	5	3	4,00	4	3,29	3
6	1	42	2	4	3	4	4	3,75	4	3	2	2	2	1	1	1,83	2	2,60	3,00	3	4	3,50	4	3	3	4	3,33	3	4	3	3,50	4	3,43	3
7	2	37	2	3	4	4	4	3,75	4	4	4	3	4	2	2	3,17	3	3,40	3,00	3	4	3,50	4	4	5	5	4,67	5	4	4	4,00	4	4,14	4
8	1	44	2	3	4	4	4	3,75	4	4	3	1	1	1	1	1,83	2	2,60	3,00	2	3	2,50	3	4	4	2	3,33	3	2	3	2,50	3	2,86	3
9	1	50	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	2	2	2,83	3	2,90	3,00	2	3	2,50	3	2	2	2	2,00	2	2	3	2,50	3	2,29	2
10	1	28	1	3	3	3	3	3,00	3	3	4	2	3	1	1	2,33	2	2,60	3,00	2	4	3,00	3	3	4	4	3,67	4	3	4	3,50	4	3,43	3
11	2	45	3	2	4	4	4	3,50	4	3	4	2	2	2	2	2,50	3	2,90	3,00	3	5	4,00	4	3	4	4	3,67	4	5	5	5,00	5	4,14	4
12	2	29	1	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	1	1	2,17	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3	2	3	3	2,67	3	3	3	3,00	3	2,71	3
13	2	53	3	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	4	3	4	3,50	4	3,70	4,00	3	4	3,50	4	3	5	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4,00	4
14	2	58	4	3	2	3	2	2,50	3	3	4	4	2	2	2	2,83	3	2,70	3,00	2	3	2,50	3	3	4	3	3,33	3	2	3	2,50	3	2,86	3
15	2	44	2	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3	2	2	2,83	3	2,90	3,00	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3,86	4
16	2	47	3	3	4	3	3	3,25	3	3	2	2	3	3	2	2,50	3	2,80	3,00	2	4	3,00	3	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3,57	4
17	2	52	3	2	3	3	3	2,75	3	2	3	3	3	2	2	2,50	3	2,60	3,00	3	2	2,50	3	3	3	3	3,00	3	2	3	2,50	3	2,71	3
18	1	28	1	3	3	3	3	3,00	3	3	4	2	3	1	1	2,33	2	2,60	3,00	2	4	3,00	3	3	4	4	3,67	4	3	4	3,50	4	3,43	3
19	1	52	3	1	3	3	3	2,50	3	3	2	3	2	2	2	2,33	2	2,40	2,00	1	3	2,00	2	4	3	3	3,33	3	4	4	4,00	4	3,14	3
20	1	40	2	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	2	2	3,33	3	3,50	4,00	1	5	3,00	3	5	5	5	5,00	5	3	5	4,00	4	4,14	4
21	2	45	3	2	4	4	4	3,50	4	3	4	2	2	1	1	2,17	2	2,70	3,00	2	4	3,00	3	3	3	4	3,33	3	3	4	3,50	4	3,29	3
22	2	32	1	2	4	4	4	3,50	4	3	4	3	3	2	2	2,83	3	3,10	3,00	2	4	3,00	3	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3,57	4
23	1	45	3	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3,10	3,00	3	3	3,00	3	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,43	4
24	2	49	3	3	4	4	4	3,75	4	4	4	3	2	3	2	3,00	3	3,30	3,00	2	4	3,00	3	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	3,86	4
25	2	32	1	2	4	4	4	3,50	4	3	4	3	3	2	2	2,83	3	3,10	3,00	2	4	3,00	3	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3,57	4
26	2	37	2	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	2	2	2,50	3	2,70	3,00	2	3	2,50	3	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3,00	3
27	1	44	2	4	3	3	3	3,25	3	3	3	3	2	2	2	2,50	3	2,80	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3

ANEXO 7: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS (CONTINUACIÓN)

	S	E	E	U	E	L	U	Fa	Fa	Uc	El	Los	La	La	La	Fas	F	Prc	Prc	Co	Uc	Co	Co	Ud	La	Er	De	De	Lo:	Los	Fun	Fun	Ca	Ca	
	x.	a.	a.	d.	n.	o.	s.	e_nstr	e_nstr	_ons	plc_zo	_re	ca	ca	ca	e_Sa.	a_s.	cec_mim.	cec_mim.	nsi_der.	_c_ee	ntre_ven.	ntre_ven.	_cc_nsi.	res_olu.	_st_op	ec_o_o	ec_o_o	_p_azo	_pr_nci.	dad_o	dad_o2	usa_les.	usa_les.	
28	2	37	2	3	4	4	4	3,75	4	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3,71	4
29	2	47	3	3	2	2	2	2,25	2	3	3	3	3	2	2	2,67	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3,00	3	
30	2	47	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3,20	3,00	3	5	4,00	4	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,71	5	
31	1	38	2	2	3	3	3	2,75	3	3	2	3	2	2	2	2,33	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	2	3	2,50	3	2,71	3	
32	2	45	3	1	3	2	3	2,25	2	3	4	4	3	2	3	3,17	3	2,80	3,00	3	3	3,00	3	3	2	4	3,00	3	4	4	4,00	4	3,29	3	
33	1	49	3	2	3	3	3	2,75	3	3	4	3	3	3	3	3,17	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3	3	4	4	3,67	4	4	3	3,50	4	3,43	3	
34	1	55	3	4	3	3	3	3,25	3	3	2	3	2	2	2	2,33	2	2,70	3,00	2	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	2	3	2,50	3	2,71	3	
35	2	35	2	3	4	4	4	3,75	4	4	2	4	4	3	3	3,33	3	3,50	4,00	3	5	4,00	4	5	5	5	5,00	5	4	5	4,50	5	4,57	5	
36	2	34	2	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3	
37	2	39	2	3	3	2	3	2,75	3	3	3	3	3	3	2	2,83	3	2,80	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3	
38	2	54	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	2	2	2	2	2,50	3	2,70	3,00	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3	4	3,50	4	3,57	4	
39	1	66	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3,60	4,00	3	3	3,00	3	3	4	4	3,67	4	5	4	4,50	5	3,71	4	
40	1	35	2	4	3	3	3	3,25	3	3	3	4	3	3	3	3,17	3	3,20	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3	
41	1	47	3	4	3	3	4	3,50	4	4	3	3	2	3	4	3,17	3	3,30	3,00	2	3	2,50	3	4	5	5	4,67	5	4	5	4,50	5	4,00	4	
42	1	48	3	3	4	4	4	3,75	4	4	3	3	3	3	3	3,17	3	3,40	3,00	3	3	3,00	3	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00	5	4,29	4	
43	1	65	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	3	3,67	4	3,80	4,00	4	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,86	5	
44	1	24	1	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4	3	3	4	3,33	3	3	3	3,00	3	3,29	3	
45	1	46	3	3	3	2	3	2,75	3	2	2	2	2	2	2	2,00	2	2,30	2,00	3	3	3,00	3	2	3	3	2,67	3	2	2	2,00	2	2,57	3	
46	1	51	3	4	4	3	4	3,75	4	4	3	3	3	4	4	3,50	4	3,60	4,00	2	5	3,50	4	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,57	5	
47	2	38	2	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	3	2	2	3,33	3	3,60	4,00	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3,71	4	
48	1	48	3	2	2	2	3	2,25	2	3	2	3	3	3	3	2,83	3	2,60	3,00	3	3	3,00	3	4	5	4	4,33	4	3	3	3,00	3	3,57	4	
49	1	46	3	3	2	2	2	2,25	2	2	2	3	3	2	2	2,33	2	2,30	2,00	2	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2,86	3	
50	1	35	2	3	2	2	2	2,25	2	2	2	2	1	1	1	1,50	2	1,80	2,00	2	3	2,50	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2,86	3	
51	2	39	2	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3	3	3,17	3	3,10	3,00	3	5	4,00	4	5	4	4	4,33	4	2	4	3,00	3	3,86	4	
52	1	58	4	1	3	2	2	2,00	2	2	1	3	1	1	1	1,50	2	1,70	2,00	1	1	1,00	1	1	3	3	2,33	2	4	2	3,00	3	2,14	2	
53	2	47	3	3	4	4	3	3,50	4	3	4	4	3	2	3	3,17	3	3,30	3,00	2	4	3,00	3	3	4	2	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3	
54	1	57	4	3	1	2	1	1,75	2	3	3	3	3	3	3	3,00	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2	3	2	3	2,67	3	3	3	3,00	3	2,57	3	

ANEXO 8: BASE DE DATOS - SECRETARIOS TÉCNICOS (CONTINUACIÓN)

	S	E	E	U	E	L	U	Fa	Fa	Uc	El	Los	La	La	La	Fas	F	Prc	Prc	Co	Uc	Co	Co	Ud	La	Err	De	De	Lo:	Los	Fun	Fun	Ca	Ca	
	x.	a.	a.	d.	n.	s.	e.	nstr	nstr	ons	plz	re	ca	ca	ca	e	a	cec	cec	nsi	cl	ntr	ntr	cc	res	si	ec	ec	p	pr	dad	dad	usa	usa	
82	2	50	3	3	2	3	3	2,75	3	3	2	3	3	3	3	2,83	3	2,80	3,00	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,00	3
83	2	47	3	4	4	4	4	4,00	4	4	5	3	3	4	4	3,83	4	3,90	4,00	3	5	4,00	4	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,71	5	
84	2	49	3	3	4	4	4	3,75	4	3	4	3	4	3	3	3,33	3	3,50	4,00	2	4	3,00	3	5	5	5	5,00	5	4	5	4,50	5	4,29	4	
85	1	42	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,83	4	3,90	4,00	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5,00	5	
86	2	56	4	2	4	4	4	3,50	4	4	4	4	3	3	3	3,50	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	5	4,57	5	
87	1	39	2	3	4	4	4	3,75	4	4	3	3	2	2	2	2,67	3	3,10	3,00	1	4	2,50	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3,57	4	
88	1	30	1	3	3	3	3	3,00	3	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3,20	3,00	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3,86	4	
89	2	43	2	4	3	4	4	3,75	4	5	5	4	3	2	3	3,67	4	3,70	4,00	2	4	3,00	3	4	5	5	4,67	5	5	4	4,50	5	4,14	4	
90	1	48	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	2	2	3,17	3	3,50	4,00	3	5	4,00	4	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4,71	5	
91	1	47	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,83	4	3,90	4,00	3	4	3,50	4	4	5	4	4,33	4	5	4	4,50	5	4,14	4	
92	2	31	1	3	3	3	3	3,00	3	3	4	3	2	2	2	2,67	3	2,80	3,00	2	3	2,50	3	3	2	3	2,67	3	2	3	2,50	3	2,57	3	

ANEXO 9: BASE DE DATOS - NULIDAD

	VA RC 000	RESOLUCIONES	DECISION	CAUSAL	VAR00002
1	764	Resolución 00764-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
2	773	Resolución 00773-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
3	795	Resolución 00795-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporci...	Por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad
4	839	Resolución 00839-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
5	877	Resolución 00877-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
6	893	Resolución 00893-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
7	897	Resolución 00897-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
8	899	Resolución 00899-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
9	900	Resolución 00900-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
10	918	Resolución 00918-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
11	920	Resolución 00920-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
12	932	Resolución 00932-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
13	935	Resolución 00935-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
14	945	Resolución 00945-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
15	962	Resolución 00962-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.
16	969	Resolución 00969-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
17	1025	Resolución 01025-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
18	1038	Resolución 01038-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
19	1052	Resolución 01052-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.
20	1055	Resolución 01055-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
21	1067	Resolución 01067-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
22	1071	Resolución 01071-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporci...	Por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad
23	1082	Resolución 01082-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
24	1109	Resolución 01109-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
25	1119	Resolución 01119-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado los principios de impulso de oficio y verdad ...	Al haberse vulnerado los principios de impulso de oficio y verdad material.
26	1129	Resolución 01129-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
27	1136	Resolución 01136-2019-Servir-TSC- Primera Sal	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo

ANEXO 10: BASE DE DATOS - NULIDAD

	VA RC 000	RESOLUCIONES	DECISION	CAUSAL	VAR00002
28		1145 Resolución 01145-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
29		1167 Resolución 01167-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.	Al haberse vulnerado el principio de legalidad.
30		1168 Resolución 01168-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
31		1172 Resolución 01172-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
32		1192 Resolución 01192-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
33		1195 Resolución 01195-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
34		1199 Resolución 01199-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
35		1200 Resolución 01200-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
36		1206 Resolución 01206-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por vulneración del deber de motivación y del debido procedimient...	Por vulneración del deber de motivación y del debido procedimiento administrativo.
37		1239 Resolución 01239-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
38		1245 Resolución 01245-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
39		1256 Resolución 01256-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, así com...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, así como el debido procedimiento admi...
40		1278 Resolución 01278-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
41		1289 Resolución 01289-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
42		1317 Resolución 01317-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
43		1368 Resolución 01368-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
44		1407 Resolución 01407-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
45		2137 Resolución 02137-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, así com...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, así como el debido procedimiento admi...
46		2153 Resolución 02153-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
47		2159 Resolución 02159-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
48		2163 Resolución 02163-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
49		2218 Resolución 02218-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
50		2244 Resolución 02244-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
51		2247 Resolución 02247-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
52		762 Resolución 00762-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabi...	Por haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad
53		777 Resolución 00777-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
54		778 Resolución 00778-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

ANEXO 11: BASE DE DATOS - NULIDAD

	VA RC 000	RESOLUCIONES	DECISION	CAUSAL	VAR00002
55		788 Resolución 00788-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de tipicidad y el debido procedim...	Al haberse vulnerado el principio de tipicidad y el debido procedimiento administrativo.
56		792 Resolución 00792-2019-Servir-TSC-Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo y el d...	Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo y el derecho de defensa
57		793 Resolución 00793-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo y el d...	Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo y el derecho de defensa
58		796 Resolución 00796-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
59		798 Resolución 00798-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
60		804 Resolución 00804-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
61		823 Resolución 00823-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
62		825 Resolución 00825-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo y, el ...	Por vulneración del deber de motivación y del debido procedimiento administrativo.
63		827 Resolución 00827-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
64		828 Resolución 00828-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
65		831 Resolución 00831-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
66		832 Resolución 00832-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haber sido expedida por autoridad incompetente.	Al haber sido expedida por autoridad incompetente.
67		837 Resolución 00837-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
68		841 Resolución 00841-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
69		844 Resolución 00844-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
70		866 Resolución 00866-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
71		867 Resolución 00867-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
72		868 Resolución 00868-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
73		869 Resolución 00869-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
74		878 Resolución 00878-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
75		879 Resolución 00879-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
76		880 Resolución 00880-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
77		881 Resolución 00881-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
78		883 Resolución 00883-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
79		884 Resolución 00884-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
80		885 Resolución 00885-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
81		886 Resolución 00886-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

ANEXO 12: BASE DE DATOS - NULIDAD

	VA RC 000	RESOLUCIONES	DECISION	CAUSAL	VAR00002
82	890	Resolución 00890-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
83	892	Resolución 00892-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedi...	Al haberse vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo
84	894	Resolución 00894-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
85	902	Resolución 00902-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
86	909	Resolución 00909-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
87	910	Resolución 00910-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
88	911	Resolución 00911-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
89	912	Resolución 00912-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
90	917	Resolución 00917-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
91	919	Resolución 00919-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
92	923	Resolución 00923-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
93	936	Resolución 00936-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
94	950	Resolución 00950-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
95	952	Resolución 00952-2019-Servir-TSC- Primera Sala	NULIDAD	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.	Por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

ANEXO 13: BASE DE DATOS - FUNDADO

	 V2	 RESOLUCIONES	 DECISION	 Causal fundado
1	824	Resolución 00824-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
2	948	Resolución 00948-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	Non bis in idem
3	1065	Resolución 01065-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	por vulneración del debido procedimiento administrativo
4	1165	Resolución 01165-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
5	1318	Resolución 01318-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
6	1437	Resolución 01437-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria
7	2157	Resolución 02157-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
8	899	Resolución 00899-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	por vulneración del debido procedimiento administrativo
9	915	Resolución 00915-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
10	925	Resolución 00925-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
11	944	Resolución 00944-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento
12	1003	Resolución 01003-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria
13	1037	Resolución 01037-2019-Servir-TSC- Primera Sala	FUNDADO	al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento