



UPN
UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“DIAGNÓSTICO LEGAL DE LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY SERVIR A PARTIR DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autor:

Alexis Eduardo Levano Medina

Asesor:

Mg. Jimmy Rómulo Márquez Moreno

<https://orcid.org/0000-0003-0155-8738>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Tiana Marina Otiniano López
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Humberto Alexander Morales Salirrosas
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Jimmy Rómulo Márquez Moreno
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 of 87 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3197943901




19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography

Top Sources

- 20%  Internet sources
 - 11%  Publications
 - 19%  Submitted works (Student Papers)
-

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi familia, con la que nací y con la que la vida me bendijo. No existe mejor forma de retribuir la fortuna y la felicidad que me han dado, sino a través de estos pequeños pasos que me conducen a ser el profesional que ellos esperan.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por el apoyo otorgado para que esta investigación pueda salir adelante. A Stefany León Dávila, su familia y a mi hijo, César Adrián Lévano León, por seguir enseñándome a ser mejor persona. Y a la vida, la cual, a pesar de que se me sigue escapando, la sigo buscando.

Tabla de contenidos

Índice de tablas	7
Índice de Figuras.....	8
Resumen	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	29
1.3. Objetivos.....	31
1.4. Hipótesis	32
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	70
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	79

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.1</i>	39
Tabla 2: <i>Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.2</i>	39
Tabla 3: <i>Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.3</i>	40
Tabla 4: <i>Resoluciones emitidas por vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad</i>	43
Tabla 5: <i>Estadística de resoluciones por vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad</i>	44
Tabla 6: <i>Relación directa entre el principio de razonabilidad y proporcionalidad y el principio de debido procedimiento</i>	46
Tabla 7: <i>Resoluciones emitidas por vulneración del deber de motivación</i>	48
Tabla 8: <i>Estadística de resoluciones por vulneración del deber de motivación</i>	48
Tabla 9: <i>Relación directa entre el deber de motivación y el principio de debido procedimiento</i>	53
Tabla 10: <i>Resoluciones emitidas por vulneración del principio de tipicidad</i>	55
Tabla 11: <i>Estadística de resoluciones por vulneración del principio de tipicidad</i>	55
Tabla 12: <i>Relación directa entre el principio de tipicidad y el principio de debido procedimiento en la fase instructora</i>	61
Tabla 13: <i>Relación directa entre el principio de tipicidad y el principio de debido procedimiento en la fase sancionadora</i>	63
Tabla 14: <i>Estadística de resoluciones por vulneración del principio de debido procedimiento</i>	65
Tabla 15: <i>Resoluciones que no tienen relación con los objetivos específicos 1, 2 y 3</i>	66

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Número de resoluciones analizadas en relación al O.E.1</i>	43
Figura 2: <i>Número de resoluciones analizadas en relación al O.E.2</i>	47
Figura 3: <i>Número de resoluciones analizadas en relación al O.E.3</i>	54

Resumen

El procedimiento administrativo disciplinario es la materialización de la potestad punitiva del estado en su rol de empleador, facultad que debe ser ejercida en irrestricto respeto de, entre otros, el principio del debido procedimiento administrativo, no obstante, cuando se produce la vulneración de dicho principio, sea a través de este o a través de la afectación de otros principios, y la consecuente nulidad del procedimiento instaurado, se genera un perjuicio tanto a la entidad pública como al servidor involucrado, lo cual conlleva por consiguiente a un perjuicio en la gestión pública.

Esta investigación realiza un diagnóstico legal de la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios realizados en el marco normativo del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ello a través de un enfoque cuantitativo. Bajo dicha premisa, se seleccionó, a través de un muestreo aleatorio, 130 resoluciones del total emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil durante el año 2024, en las cuales se hayan declarado la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario instaurado por diversas entidades del sector público por vulneración del debido procedimiento administrativo sea en la etapa instructiva o sancionadora del referido procedimiento.

Palabras Claves

Procedimiento Administrativo Disciplinario, Servicio Civil, Poder Punitivo Estatal, Régimen Disciplinario, Principio de Debido Procedimiento Administrativo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Para comienzos del presente siglo, la figura del estado peruano en su rol de empleador carecía de una base normativa que materializara un verdadero alcance del estado peruano hacia sus trabajadores, y a su vez, generara una renovación o modernización en la forma en que se aplicaba la gestión de los recursos humanos. Los primeros pasos para ello fueron las promulgaciones de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (2002), la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (2004) y el Decreto Legislativo N° 1023, mediante el cual se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2008), ésta última impulsada en el marco de las negociaciones realizadas entre Perú y Estados Unidos de Norteamérica, con la finalidad de suscribir un Tratado de Libre Comercio entre ambos estados. Pero no es sino hasta el año 2013, con la aprobación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la posterior aprobación de su reglamento en el año 2014, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que el ente rector del servicio civil tuvo la norma sustantiva y reglamentaria que habilitaban su actuación en el tránsito del régimen del servicio civil.

Una de las novedades de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, fue la creación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ello para la correcta organización del servicio civil. Dicho sistema, el cual a partir de la vigencia de la norma es gestionado a través de las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, se comprende de 7 subsistemas los cuales a su vez se subdividen en procesos. Así, en el subsistema Gestión del Empleo, nos encontramos ante el proceso de procedimientos disciplinarios.

Ante ello, con la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se hace evidente la necesidad no solo de brindar mejores herramientas al servidor o servidora pública (capacitaciones, reconocimientos, clima organizacional, etc.), sino también de clarificar y unificar la potestad punitiva del estado peruano en su rol de empleador. En ese sentido, la Ley del Servicio Civil es un intento por unificar en un solo régimen disciplinario los regímenes laborales generales del sector público: Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

1.1. Realidad problemática

El régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil establece de manera clara y precisa cuales son las instancias en un procedimiento administrativo disciplinario: en caso de amonestación escrita o verbal será el jefe inmediato quien actué como órgano instructor y sancionador; en caso de sanción de suspensión será el jefe inmediato quien actué como órgano instructor y el jefe de la oficina de recursos humanos como órgano sancionador; y para la sanción de destitución será el jefe de la oficina de recursos humanos quien actué como órgano instructor y el titular de la entidad como órgano sancionador.

Para la ejecución de la potestad punitiva disciplinaria y la correcta instauración del procedimiento administrativo disciplinario, la normativa previó la creación de la figura de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la cual, en su analogía más primaria, viene a cumplir las funciones que la fiscalía pública cumple ante la comisión de un delito; es decir, la función de investigar, recabar y formalizar la denuncia; no obstante, las funciones que ejerce dicha secretaría técnica, en la realidad,

sobrepasan en demasía a la de solo tramitar o investigar. Ante ello, es conveniente indicar que el secretario técnico es quien realiza tanto la investigación de las faltas cometidas por los servidores de la entidad pública donde se encuentra designado —entiéndase que desde que llega el reporte o la denuncia, la recabación de información y/o documentación, hasta la emisión de la respectiva precalificación de inicio del procedimiento administrativo disciplinario o el archivo, según sea el caso—, así como también, el apoyo en el trámite y seguimiento del procedimiento administrativo disciplinario iniciado, brindando orientación , asesoría y apoyo a los órganos instructores y órgano sancionadores identificados en el procedimiento.

Por otro lado, respecto al procedimiento administrativo disciplinario, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala en su artículo 92° que “la potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”. Ante ello, según el numeral 1.2 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimientos Administrativos General, establece como principio de los procedimientos administrativos el debido procedimiento, el cual comprende diversos derechos y garantías, siendo algunos de ellos el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, la refutación de cargos imputados, la exposición de argumentos, la presentación de alegatos complementarios, el ofrecimiento y producción de pruebas, la solicitud del uso de la palabra, el obtener una decisión motivada y fundada en derecho, que sea emitida por autoridad competente y en un plazo razonable, entre otros.

Tal y como puede advertirse, el debido procedimiento administrativo es un principio que, por su naturaleza y carácter general, llega a comprender otros principios reguladores del procedimiento administrativo general. Así, ante una indebida motivación,

ante la vulneración del derecho a la defensa, o ante una sanción desproporcionada o irrazonable, entre otros, se efectúe consecuentemente la vulneración del debido procedimiento administrativo.

En ese sentido, si bien el irrestricto respecto al debido procedimiento es un derecho que los servidores públicos poseen, en la realidad se advierte que, después de una década de creada la figura de la secretaría técnica, de diversas opiniones vertidas en la materia a través de los informes técnicos emitidos por parte de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, e incluso de diversas resoluciones incluyendo las resoluciones de sala plena emitidas por parte del Tribunal del Servicio Civil, todavía existe la vulneración al debido procedimiento, lo cual nos conlleva a preguntarnos ¿Cuáles son las principales causas de dicha vulneración? Asimismo, ¿Por qué dicha vulneración debe comprenderse como consecuencia de la vulneración de otros principios y deberes del procedimiento administrativo?

La presente problemática planteada nos lleva a evaluar tal situación porque la vulneración deviene en la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario instaurado por la entidad, la cual genera a su vez una dilatación en el ejercicio de la potestad punitiva del estado y todo el recurso humano, logístico y financiero que corresponde asumir ante el nuevo procedimiento; asimismo, porque es el servidor público quién se verá penosamente afectado en su ámbito laboral, personal e incluso económico, toda vez que recordemos, en el caso de una sanción de suspensión, por ejemplo, el Tribunal del Servicio Civil solo tiene competencia para declarar la nulidad, más no de reconocer la remuneración dejada de percibir producto de la suspensión mal aplicada, hecho que obligatoriamente deberá ser impulsado por el servidor a través del fuero judicial, pero ¿valdría la pena iniciar un proceso judicial por un día, una semana o incluso

un mes de suspensión, sanción que devenía en nula por su afectación al debido procedimiento administrativo? Tales consideraciones nos permiten determinar que la vulneración del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el marco de la Ley Servir, afecta tanto a la entidad como a sus servidores públicos.

En ese sentido, se advierte que en el contexto peruano respecto al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, existen diferentes contingencias resultantes del mismo procedimiento administrativo disciplinario, todo ello inevitablemente nos coloca en el margen de la vulneración del debido procedimiento administrativo consagrado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

Antecedentes Nacionales

Espinoza (2020) en su tesis denominada “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”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del grado académico de Maestra en Gobierno y Gestión Pública, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Al respecto, en su segunda conclusión indica que en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados y tramitados por las autoridades establecidas por ley (órgano instructor y órgano sancionador), y en relación con el apoyo de los secretarios técnicos, tienen relación con los principios del procedimiento administrativo disciplinario, conforme a las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

Ruiz (2023) en su tesis denominada “La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico cualitativa y de nivel descriptivo. Al respecto en su segunda conclusión menciona que la participación activa del secretario técnico, en atención a su función de apoyo a los órganos sancionadores del procedimiento administrativo disciplinario, conlleva a que las sanciones disciplinarias no se realicen en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Pacheco (2023) en su tesis denominada “La Afectación del Derecho de Defensa y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad de Lima Centro 2021 – 2022”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Al respecto, en su primera conclusión establece la existencia de una relación directa entre la afectación del derecho a la defensa y el procedimiento administrativo, siendo que, a mayor afectación del referido derecho, consecuentemente el procedimiento administrativo disciplinario se debe imponer más.

Trujillo (2023) en su tesis denominada “Vulneración al Debido Procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021” realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico. Al respecto, en su primera conclusión señala que, según evidencia presentada en su investigación, la principal causal de nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario es la contravención de los dispositivos normativos, así como las reglas sustantivas y

procedimentales, lo cual deviene de que tanto las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario como los órganos de apoyo no cumplen con los estándares del procedimiento administrativo.

Alva y Armas (2023) en su tesis denominada “El principio del Debido Procedimiento en el proceso administrativo disciplinario”, realizan un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico descriptiva. Al respecto, en su tercera conclusión señalan que, del análisis de los casos presentados en la investigación, la vulneración al debido proceso puede generar afectación en los servidores involucrados y en la administración pública misma, siendo que las notificaciones defectuosas y la vulneración del derecho a la defensa destruyen la imagen de un proceso disciplinario integro, pudiendo ser resultante de decisiones arbitrarias e injustificadas.

Puelles (2024) en su tesis denominada “El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la Región Ucayali año 2021”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del grado académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo, siendo una investigación de tipo descriptiva y de nivel correlacional. Al respecto, en su primera conclusión señala que el principio del debido procedimiento tiene una influencia relevante y positiva en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali. Ante ello, la correcta aplicación del referido principio garantiza los derechos de los servidores, así también garantiza la justicia y la transparencia, mejorando el ambiente laboral y fortaleciendo el funcionamiento y la imagen institucional.

Florián (2020) en su tesis denominada “El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo aplicada descriptiva. Al respecto, en su primera consideración final establece que la nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario es generada por la afectación del debido procedimiento por parte de las autoridades competentes, siendo lo correspondiente declarar dicha nulidad de oficio o a través de la interposición y evaluación de un recurso de apelación.

Boza (2020) en su tesis denominada “Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de Razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico y de nivel descriptivo. Al respecto, en su primera conclusión señala que la insuficiente calificación en el procedimiento administrativo disciplinario, en el cual no se considera el principio de razonabilidad, contiene imputaciones que devendrán en nulas, lo cual causaría perjuicio a la administración pública.

Sairitupac (2021) en su tesis denominada “Principio de seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico cuantitativa y de nivel explicativo. Al respecto, en su cuarta conclusión menciona que el principio de seguridad jurídica se ve afectado en cuanto existe una discrecionalidad en la imposición y ejecución de sanciones disciplinarias por parte de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinarios,

lo cual a su vez, presupone la contingencia de que dichas autoridades tienen un nivel mínimo o nulo de conocimiento en materia disciplinaria.

Sánchez (2023) en su tesis denominada “Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020-2021”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo básico puro. Al respecto, en su primera conclusión señala que, conforme al análisis realizado, tanto los integrantes de la secretaría técnica, como las oficinas de recursos humanos e incluso las autoridades del procedimiento, tienen poca o nula capacitación, lo cual se evidencia en las diversas nulidades de los procedimientos administrativos disciplinarios en la ciudad de Contamana del departamento de Loreto por parte del Tribunal del Servicio Civil.

Bravo y Ramírez (2023) en su tesis denominada “Indebida aplicación de los principios de tipicidad y debida motivación y su incidencia en las resoluciones de nulidad del PAD, en la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019-2020”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del título profesional de abogado, siendo una investigación de tipo explicativo y de nivel descriptivo correlacional. Al respecto, en sus conclusiones menciona que si el informe de precalificación emitido por el secretario técnico, que a su vez sustenta el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, carece de debida motivación o se encuentra tipificada correctamente la conducta, el procedimiento va a ser retrotraído hasta su emisión.

Antecedentes Internacionales

Taipe (2021) en su tesis denominada “La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la policía Nacional” realiza un trabajo de

investigación para la obtención del grado académico de Maestro en Derecho Administrativo. Al respecto, en sus conclusiones señala que el respeto de las garantías del debido procedimiento es lo que fundamenta la correcta emisión de los actos administrativos relacionados con resoluciones sancionatorias, pretendiéndose que la falta de un servidor policial no quede impune ante un mal procedimiento disciplinario que sea declarado nulo por el control jurisdiccional o constitucional.

Muñoz (2024) en su tesis denominada “El Principio de Tipicidad en los Procedimientos Administrativos Sancionadores a docentes, desarrollados en instituciones de educación superior pública del Ecuador”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho Administrativo. Al respecto, en sus conclusiones señala que, el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos sancionadores instaurados contra docentes de instituciones de educación superior pública del Ecuador debe fortalecerse por cuanto existen procedimientos archivados por ausencia de debida actuación por parte de la Comisión Ocasional designada para la investigación.

Villamarín (2024) en su tesis denominada “El procedimiento disciplinario para faltas leves en la ley orgánica del servicio público y su reglamento general; y, el derecho al debido proceso y seguridad jurídica”, realiza un trabajo de investigación para la obtención del grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho Administrativo. Al respecto, en su primera conclusión determina que, producto de la carencia normativa de un procedimiento administrativo disciplinario para faltas leves, se vulneran derechos y garantías constitucionales, directamente relacionados con el debido proceso, lo cual repercute en la indefensión de los servidores públicos y a la administración pública que no puede sancionar las infracciones cometidas.

Marco Teórico

Administración pública

La postura de la doctrina sobre una definición sobre la administración pública es diversa; sin embargo, advirtiendo su origen evolutivo e histórico, podemos demarcar un concepto solventado desde su función principal, el cual es la representatividad, tal y como menciona Uvalle (2012):

“La administración pública no sea un aparato de poder inmutable, sino una institución que se desarrolla con base en los procesos de cambio, lo cual da como resultado la existencia de relaciones de poder, donde la sociedad, los ciudadanos y los organismos gubernamentales tienen un rol más activo en la construcción de las agendas y las políticas públicas.” (p. 114).

Por otro lado, para un alcance general de la definición de lo que es una administración pública en relación a sus administrados, tenemos lo mencionado por Rojas (2015) el cual la enmarca como “una forma de organización del poder público que actúa en ejercicio de potestad administrativa” (p. 197).

En tal sentido, la administración pública, desde un contexto peruano, debe dividirse en diferentes entidades en aras de cumplir con sus objetivos establecidos; al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en el artículo I de su Título Preliminar menciona que las entidades de la administración pública son las siguientes: Poder ejecutivo; Poder Legislativo; Poder judicial; Gobierno Regionales; Gobiernos Locales; Organismos con autonomía conferida por la Constitución Política y las leyes; demás organismos, entidades, proyectos especiales y programas estatales con potestad administrativas en sus labores, salvo mandato expreso que los refiera a otro régimen; y personas jurídicas bajo el régimen privado que presten servicios públicos o ejercen

función administrativa.

Deber de Motivación

Conforme al numeral 6.1 del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General la motivación del acto administrativo “debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.”

Asimismo, conforme a lo señalado por Guzmán (2013) el deber de motivación de un acto administrativo “resulta ser un componente esencial del principio del debido procedimiento, el mismo que como lo hemos señalado, regula el funcionamiento del procedimiento administrativo general en todas sus etapas” (p. 329).

En ese sentido, el deber de motivación en el procedimiento administrativo disciplinario es la fundamentación correcta y consecuente que deviene de un análisis y/o evaluación de la normativa y los hechos realizados e imputados al servidor, con la finalidad de emitir un acto administrativo válido.

Potestad Sancionadora

La potestad sancionadora es la materialización del ius puniendi que el Estado posee para con sus administrados, facultad que implica la inclusión y utilización de mecanismos necesarios para la identificación y determinación de las faltas cometidas, ello englobado en una sola figura, entendida como régimen disciplinario, tal y como puede entenderse de lo establecido por López, González y Paba (2018) “se establezca claramente un régimen de responsabilidad, tanto para los servidores públicos, en sentido general, como para los particulares que coadyuvan a la administración pública, en aras de generar una atmósfera de confianza de lo público ante la sociedad” (p. 131).

Lo anterior expresado se corresponde con lo mencionado por Carreras (2012): “la potestad sancionadora es claramente el más intenso instrumento para desincentivar y controlar las conductas de los particulares.” (p. 492).

Según el numeral 40 de la sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 00020-2015-PI/TC, los alcances de la potestad punitiva son entendidas de la siguiente forma:

“(…) en el marco del principio de legalidad, las potestades de la Administración en principio deben encontrarse expresamente previstas por la ley (o por la norma correspondiente, dictada por la autoridad competente) o, en todo caso, desprenderse de las atribuciones ya prescritas como competencias implícitas”.

Asimismo, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 249°, contempla lo siguiente: “el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto.”.

Principios de razonabilidad y de proporcionalidad

Conforme al artículo 200° de la Constitución Política del Perú y según el fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02192-2004-PA/TC, “mientras el principio de razonabilidad requiere de una valoración en cuanto al razonamiento del juzgado concerniente a su decisión, el principio de proporcionalidad llega a esa mismo resultado a través de la valoración de tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de su proporcionalidad en sentido estricto”.

Bajo dicho contexto, según Tirado (2011), “la Constitución habla de la razonabilidad y de la proporcional del acto restrictivo, de ello no se deriva —

necesariamente—que debamos hablar de principios distintos y que debamos argumentar respecto de la forma en que, siendo distintos, puedan integrarse armónicamente” (pág. 6). En ese sentido, para el referido autor nos encontramos ante principios que se contienen el uno en el otro, siendo que la razonabilidad se integra en el contenido del subprincipio de adecuación.

A razón de ello, nos encontramos ante principios de similar naturaleza que engloban su definición el uno en el otro, lo cual nos permite definirlos directamente como aquellos en los cuales debe ampararse todo acto administrativo, sobre todo emitido dentro de un procedimiento administrativo, para que la imputación de hechos tenga correlación con la medida impuesta o resuelta, lo cual se realiza a través de valorar de forma objetiva, en el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, la falta imputada, la sanción correspondiente, y los elementos o criterios de graduación de dicha sanción.

Principio de tipicidad

Sobre el principio de tipicidad es conveniente señalar la definición establecida en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

“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.”

Asimismo, conforme a lo señalado por Morón (2001) la tipicidad por su naturaleza es “una forma adicional de reforzar la sujeción de la Administración a la legalidad, cumpliendo la función de límite a las posibilidades decisorias de la Administración” (p. 195).

Por otro lado, conforme a lo señalado por Guzmán (2013) el principio de tipicidad “se asemeja a su equivalente a nivel del derecho penal, puesto que establece que solo la Ley puede establecer las infracciones y las sanciones respectivas, sea cual fuese el ámbito jurídico en el cual las mismas se apliquen.” (p. 667).

En ese sentido, el principio de tipicidad en un procedimiento administrativo disciplinario no solo significa la correcta imputación de la falta que corresponda ante la actuación de un servidor, sino también la determinación de la relación de dicha imputación con los hechos ocurridos, en atención a la documentación e información recabada y la normativa jurídicamente vulnerada.

Principio de Debido Procedimiento

Según Rojas (2011) “el debido proceso es, así, una garantía formal para el administrado en el sentido de que deben cumplirse todos los actos y/o fases procedimentales que la ley exige para que una decisión o resolución.” (p. 184).

Asimismo, se debe entender que el principio de debido procedimiento en un ámbito general, del cual se desprenden, entre otros, el administrativo, tal y como lo declara Huapaya (2015):

“(…) pueden derivarse de la Constitución hasta tres campos o escenarios de aplicación del derecho constitucional al debido proceso: (...) b) El debido proceso en sede administrativa (tanto en el ámbito de los procedimientos administrativos, como en los procedimientos administrativos sancionadores y los demás procedimientos especiales).”

(p. 145).

Al respecto, el numeral 2 de su artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General enmarca al principio de debido procedimiento de la siguiente forma:

“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. (...)”

En ese sentido, se advierte que el debido procedimiento no contiene una definición per se, sino en la conjunción de diversas garantías, principios, derechos y deberes que tienen un servidor, en el caso de un procedimiento administrativo disciplinario, y que la entidad debe respetar con la finalidad de no vulnerar o trasgredir el procedimiento y trámite iniciado.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Según lo mencionado por Rojas (2011) “La esencia del procedimiento administrativo en general es la de asegurar el cumplimiento posible de los fines de la administración con respeto a los derechos subjetivos y a los intereses legítimos del administrado, de acuerdo con el ordenamiento jurídico” (p. 182). Por lo cual, el procedimiento administrativo no puede ser comprendido sino en base a los cumplimientos que el propio ordenamiento jurídico le otorgue que para el presente caso, se encuentran debidamente establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Asimismo, en base a la relación de administración – administrado que es creada a partir de un procedimiento, tenemos lo mencionado por Huapaya (2015): “El procedimiento administrativo es un instrumento de participación de los ciudadanos en el ejercicio de las funciones administrativas. Justamente, gracias al procedimiento, los administrados pueden ejercer un principio de intermediación con las autoridades (...)” (p. 140).

Estando a lo expuesto, un procedimiento administrativo disciplinario debe estar en función a la persecución de una presunta falta disciplinaria que, por lo mismo, acarree una responsabilidad administrativa, siendo para el caso una relación de administración – servidor, por lo cual, debemos mencionar lo establecido en el artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.”

Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Al respecto, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, menciona en su artículo 92° que “(...) el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública (...)”.

Según el artículo 94° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se enmarca a la secretaría técnica de la siguiente forma:

“Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad.”

Asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, menciona en su numeral 8.1., que:

“La Secretaría Técnica apoya 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 ORH, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta.”

Servidor Civil

Se entiende como servidor civil al funcionario público, que, por distintas interpretaciones, es denominando de una u otra forma, pero que, sin embargo, poseen las mismas cualidades, ello según las palabras de Rivas, Trujillo, Lámbarry, Chávez A. y Chávez E. (2013):

“La definición de lo que es un funcionario público es uno de los aspectos más imprecisos de la Administración Pública, ya que cambia radicalmente no solo entre países, sino dentro de la misma Administración Pública mexicana, donde es posible diferenciar distintos tipos de funcionarios: federales, estatales y municipales. (...) En la mayoría de los países de la Unión Europea existe el concepto de servidor civil (Civil servant), los cuales son regulados por una ley especial de servicio civil que es distinta de

la ley laboral del país.” (p.429).

Así mismo, Ardila (2012) nos menciona que “Si bien es cierto que los funcionarios representan al Estado, no es menos cierto que ellos hacen mover los diferentes estamentos gubernamentales, por lo tanto, son servidores para el conglomerado social” (p. 114), en tal sentido, se puede llegar a entender que para algunos países, o para ciertas percepciones, funcionario público, servidor público o servidor civil, pueden ser de un ámbito similar o tener una naturaleza parecida.

En el Perú, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 2, clasifica a los servidores civiles en: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias, haciendo un paréntesis con respecto al servidor de confianza, el cual puede estar integrado en cualquiera de los antes mencionados. Por lo tanto, para la normativa peruana, el servidor civil es la especie y los demás referidos los géneros.

Sistema administrativo

Un sistema administrativo es aquel que cumple el rol de gestionar los recursos destinados a las diversas entidades de la Administración Pública, a fin de que estos sean utilizados de forma eficiente y eficaz (Hilario y Castillo, 2019, p. 11); entendiéndose el término recurso no solo en un sentido pecuniario y patrimonial, sino también en un sentido humano, en pos del cumplimiento de los objetivos generales de estado, para lo cual Mayorga (2018) advierte que:

“Para cumplir con sus objetivos, cada ente rector utiliza diferentes instrumentos tales como: a) la elaboración y ajuste del marco regulatorio sobre el sistema administrativo respectivo a través de normas, reglamentos, instructivos, guías metodológicas, etc.; b) el desarrollo de asistencia técnica directa y de capacitación; c)

estudios de evaluación; y d) la operación y mantenimiento de sistemas de información.

(p. 146)

Entendiéndose que un sistema administrativo es de suma importancia para la administración pública en tanto su desenvolvimiento debe ir acompañado con la modernización y tecnificación del estado, tal y como advierte Sánchez (2006):

“En el fracaso de la tecnificación y modernización de la actuación administrativa y en el distanciamiento administrativo de las innovaciones tecnológicas confluye el bloqueo de la descentralización política y administrativa del Estado, obstaculizada y neutralizada por el neocentralismo de las capitales autonómicas en severo menoscabo de la autonomía local y en detrimento de la coherencia del conjunto institucional del Estado descentralizado y, como correlato de la coherencia del sistema administrativo, y como resultado último, en perjuicio de los ciudadanos (...)” (p. 67)

Es así como, en el artículo 3° de la Ley del Servicio Civil, se tipifica el denominado Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el cual se subdivide, entre otros, en la Gestión del empleo, contemplándose que para la realización de ello, se requiere de diversos procesos clasificados en dos grupos: la Gestión de la incorporación y la Administración de Personas. Del último grupo mencionado, se advierten los siguientes procesos: la Administración de Legajos, el Control de Asistencia, los Desplazamientos, los Procedimientos Disciplinarios, y la Desvinculación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿La actuación de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras puede vulnerar el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo

el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación de una sanción disciplinaria irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?
- b) ¿Cuál es la relación de una indebida motivación realizada por una autoridad instructora o sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?
- c) ¿Cuál es la relación de una incorrecta tipicidad identificada por la secretaría técnica con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?

1.3. Objetivos

1.2.3. Objetivo general

Determinar cómo afecta la actuación de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras en la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

1.2.4. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre una sanción irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio de debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.
- b) Identificar la relación entre una indebida motivación realizada por una autoridad instructora o sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

- c) Identificar la relación entre una incorrecta tipificación efectuada por la secretaría técnica con la vulneración del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

1.4. Hipótesis

1.2.5. Hipótesis general

Las actuaciones de la secretaría técnica y las autoridades instructoras y sancionadoras tienen relación directa con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

1.2.6. Hipótesis específica

- a) Existe relación directa entre una sanción irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio de debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

- b) Existe relación directa entre una indebida motivación realizada por una autoridad instructora o sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.
- c) Existe relación directa entre una incorrecta tipificación efectuada por la secretaría técnica con la vulneración del debido procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Investigación

Finalidad de la investigación

Según Baena (2016) sobre la investigación pura o básica, refiere que: “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 9), entendiéndose que para realizar la investigación se requiere detallar el problema y recabar información detallada y debidamente analizada, a fin de añadirse el resultado de éstas a los conocimientos adquiridos en el desarrollo del análisis de las hipótesis y objetivos presentados.

Bajo dicho contexto, la presente investigación es pura o también denominada básica, por cuanto las consecuencias de la vulneración al debido procedimiento administrativo son tangibles, medibles, materialmente evidenciables, ello a través de las declaraciones de nulidad realizadas por parte de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, mientras que la justificación propia de la presente investigación nos invita a un quehacer para delimitar el problema y a su vez, solucionarlo.

Enfoque de la investigación

Según Arias (2015), la investigación cualitativa “permite comprender diferentes fenómenos complejos que no resuelve un enfoque basado en el monismo metodológico —como el empírico-analítico—.” (p. 4), entendiéndose que dicho enfoque resulta en la necesidad de interpretar una realidad social latente que afecta el desarrollo de las actividades estatales.

Cabe señalar que, la presente investigación no solo se limita en la comprensión de

la complejidad consecuente de la vulneración del debido procedimiento administrativo, también analiza e interpreta las decisiones de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024, con la finalidad de identificar patrones, por lo cual se requiere de un enfoque más interpretativo.

Teniéndose en consideración lo antes mencionado, la presente tesis es de un enfoque cualitativo, puesto que ello permite contextualizar y proponer los mecanismos idóneos a fin de identificar la vulneración del debido procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en el marco del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

Alcance o nivel de investigación

El alcance de la presente investigación es descriptivo, siendo que Tinto (2013) indica que la finalidad de la investigación descriptiva es, en atención a un sistema complejo y amplio, “acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible” (p. 138).

En ese sentido, siendo que el principio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil contempla a su vez el respeto de otros principios administrativos, y a su vez, la vulneración del debido procedimiento es consecuencia de diversas causales, la investigación de nivel descriptivo nos permite sistematizar dicha complejidad para una valoración más precisa y exacta.

Diseño de la investigación

Conforme a lo señalado por Arispe, Yangli Guerreo et al. (2020) en el diseño no experimental “no se manipulan las variables, los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente analizarlos” (p. 69); a razón de ello, siendo que la presente investigación solo realiza el análisis de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024, es de diseño no experimental.

Asimismo, según palabras de Bonilla y López (2016) la teoría fundamentada “es un método de investigación cuyo soporte epistemológico radica en la vinculación entre un sujeto que busca la comprensión de un objeto a investigar” (p. 306). Por lo que, la presente investigación es también de diseño de la teoría fundamentada, toda vez que se busca identificar patrones en las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

2.2. Poblacion y muestra

La investigación realizada tuvo como población total las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil durante el año 2024, las cuales tengan como finalidad, declarar la nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario instaurado bajo el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por vulneración del debido procedimiento administrativo.

Cabe señalar que, durante el año 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil emitió un total de 7625 resoluciones, las cuales versan sobre materia de acceso al servicio civil, de pago de retribuciones, de evaluación y progresión en la carrera pública, de régimen disciplinario y de terminación de la relación de trabajo.

Al respecto, en materia disciplinaria, el Tribunal del Servicio Civil no solo contempla el conocimiento y resolución de los recursos de apelación del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, también es de competencia el régimen disciplinario de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, entre otros, los cuales por no ser materia de la presente investigación han sido excluidos de la población. Asimismo, por su naturaleza y propia determinación normativa, el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, no es aplicable a ciertas entidades públicas, tales como las empresas estatales, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, o las Fuerzas Armadas, las cuales también han sido excluidas de la población.

Finalmente, respecto a las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL y las Direcciones Regionales de Educación – DRE se advierte la siguiente situación: si el procedimiento es contra un servidor administrativo (no docente) el régimen disciplinario aplicado es el de la Ley del Servicio Civil, mientras que si el procedimiento es contra un docente, se aplica la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. En ese sentido, si bien existe el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir en una UGEL o una DRE, por la complejidad normativa y naturaleza diferenciada a la de otras entidades públicas, dichas entidades también han sido excluidas de la población.

Bajo dicho contexto, durante el año 2024, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil ha emitido un total de 630 resoluciones declarando la nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario como resultado de la vulneración del debido procedimiento. Dicha población será analizada en su totalidad con la finalidad de identificar patrones y

contextos o situaciones que nos permitan identificar las relaciones sostenidas en los objetivos específicos de la presente investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica de análisis documental

El análisis documental conlleva una serie de procesos que implican el desarrollo de una perspectiva de carácter intelectual. Dichos procesos deben ser ejecutados a fin de establecer la interpretación de textos que, para el presente caso, tienen naturaleza jurídica. En ese sentido, la técnica de análisis documental nos permitirá condensar las ideas y premisas más resaltantes de los documentos escogidos como población.

En la presente investigación se realizó el análisis de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, las cuales resuelven declarar la nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario instaurado bajo el régimen disciplinario de la Ley Servir por vulneración del debido procedimiento, durante el año 2024. Al respecto, tal y como se establece en el artículo 95 del Reglamento de la Ley N° 30057, el Tribunal del Servicio Civil es el ente competente para conocer y tramitar las apelaciones en materia de régimen disciplinario de la Ley Servir; razón por la cual, tiene injerencia directa en la ratificación de sanciones o nulidad de procedimientos administrativos disciplinarios.

Instrumentos de recolección para el análisis documental

Para el desarrollo de la técnica de análisis documental le corresponde como instrumento de recolección la guía de análisis documental, a fin de recopilar y contrastar información que influya en la materialización de los objetivos establecidos en la presente investigación.

Cabe precisar que, todas las resoluciones recolectadas para la presente investigación, en específico las emitidas por la primera sala, fueron debidamente obtenidas del portal web institucional del Tribunal del Servicio Civil, la cual es de acceso público.

Método de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizará el método de análisis de datos denominado sistemático, el cual permitirá recopilar de manera íntegra y organizada la información necesaria de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en materia disciplinaria.

Para mayor comprensión del método de análisis de datos, se adjunta lo siguiente:

Tabla 1

Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.1

Población total	Resoluciones relacionadas con O.E.1	Criterio de selección de las resoluciones	Técnica e instrumento utilizado	Método de análisis de datos escogido
Resoluciones emitidas por la Primera Sala del TSC, declarando la nulidad del PAD por vulneración de debido procedimiento	167 Resoluciones	Que indiquen expresamente, en adición a la vulneración del debido procedimiento, la vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad	Técnica de análisis documental. Instrumento de guía de análisis documental	Método sistemático

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.2

Población total	Resoluciones relacionadas con O.E.1	Criterio de selección de las resoluciones	Técnica e instrumento utilizado	Método de análisis de datos escogido
Resoluciones emitidas por la Primera Sala del TSC, declarando la nulidad del PAD por vulneración de debido procedimiento	443 Resoluciones	Que indiquen expresamente, en adición a la vulneración del debido procedimiento, la vulneración del deber de motivación	Técnica de análisis documental. Instrumento de guía de análisis documental	Método sistemático

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Método de análisis de datos de las resoluciones en relación al O.E.3

Población total	Resoluciones relacionadas con O.E.1	Criterio de selección de las resoluciones	Técnica e instrumento utilizado	Método de análisis de datos escogido
Resoluciones emitidas por la Primera Sala del TSC, declarando la nulidad del PAD por vulneración de debido procedimiento	493 Resoluciones	Que indiquen expresamente, en adición a la vulneración del debido procedimiento, la vulneración del principio de tipicidad	Técnica de análisis documental. Instrumento de guía de análisis documental	Método sistemático

Fuente: elaboración propia

Posterior a ello, se analizó la vulneración de los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, así como del deber de motivación, en atención con el debido procedimiento; para lo cual, se identificaron patrones relacionados con la actuación tanto de la secretaría técnica como de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

La relación entre las actuaciones planteadas y la vulneración de los principios y deberes señalados puede evidenciarse de las mismas resoluciones por cuanto la declaración de nulidad puede darse en la fase sancionadora, en la notificación del procedimiento o hasta la precalificación de la falta. Ello nos permite evidenciar en qué momento y quién cometió la vulneración respectiva, pudiéndose determinar la actuación específica para cada vulneración.

2.4. Consideraciones éticas

En atención a la Resolución Directoral N° 028-2024-UPN, la cual aprueba el “Código de Ética para la Investigación Científica en UPN”, la presente investigación se ha realizado con debido respeto y observación de los deberes y responsabilidades del investigador.

A razón de ello, el presente trabajo de investigación, en adición a los lineamientos y formatos establecidos por la Universidad Privada del Norte, ha sido elaborado conforme a la 7° Edición de Normas APA, con la finalidad de respetar la autoría de los diversos autores e investigadores citados en el presente trabajo; asimismo, respetando la documentación y normativa citada con la finalidad de disminuir cualquier tipo de subjetividad y/o alteración en los objetivos y fundamentos brindados por el Tribunal del Servicio Civil y la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

De la evaluación de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, realizadas a través de 49 sesiones durante el año 2024, se ha podido identificar diversos patrones y contextos los cuales nos permiten desarrollar, de forma correlacionada y organizada, las relaciones que se pretenden determinar en los objetivos específicos planteados en el presente trabajo de investigación.

Objetivo específico 1: relación entre una sanción irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio de debido procedimiento

Tal y como se ha señalado, los principios de razonabilidad y de proporcionalidad se encuentran estrechamente relacionados; razón por la cual, cuando una sanción sea irrazonable, consecuentemente también será una sanción desproporcionada, entendiéndose con desproporción no solo una sanción mayor, sino también una sanción no conveniente; es decir, desproporcionada no solo por la magnitud de la sanción misma, sino producto de una indebida evaluación realizada sea para imponer una sanción mayor o menor.

Al respecto, 167 de las 630 resoluciones analizadas en la presente investigación tienen relación con la vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Dicha relación puede advertirse tanto en la sumilla de la resolución o en la exposición del caso en específico, de manera expresa. Asimismo, en la evaluación realizada se incluyó a las resoluciones que hacen referencia a la razonabilidad (6 resoluciones) o la proporcionalidad (7 resoluciones) en específico, porque, tal como se mencionó con anterioridad, la sola mención de uno de ellos incluye consecuentemente la vulneración del otro.

Figura 1

Número de resoluciones analizadas en relación con el O.E.1



Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Resoluciones emitidas por vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad

Nº de resoluciones
216, 400, 449, 595, 878, 989, 1125, 1134, 1342, 1437, 1438, 1447, 1464, 1533, 1640, 1669, 1676, 1683, 1693, 1694, 1708, 1724, 1725, 1890, 2060, 2081, 2087, 2096, 2122, 2125, 2310, 2363, 2365, 2372, 2373, 2375, 2501, 2509, 2586, 2589, 2592, 2593, 2640, 2726, 2763, 2764, 2765, 2805, 2944, 3060, 3089, 3097, 3240, 3241, 3293, 3351, 3538, 3638, 3699, 3707, 3721, 3956, 4323, 4461, 4469, 4488, 4546, 4547, 4548, 4607, 4608, 4609, 4610, 4611, 4629, 4743, 4760, 4764, 4766, 4767, 4774, 4797, 4801, 4807, 4808, 4931, 4983, 4986, 4990, 5000, 5027, 5135, 5160, 5213, 5251, 5335, 5336, 5390, 5436, 5467, 5472, 5506, 5510, 5657, 5671, 5874, 6035, 6066, 6092, 6111, 6141, 6239, 6240, 6377, 6398, 6401, 6523, 6525, 6564, 6568, 6614, 6618, 6632, 6648, 6665, 6670, 6677, 6791, 6798, 6820, 6907, 6944, 6957, 6962, 6963, 6973, 6975, 7026, 7027, 7028, 7029, 7141, 7144, 7241, 7247, 7287, 7294, 7296, 7338, 7339, 7381, 7382, 7383, 7384, 7385, 7386, 7424, 7439, 7467, 7477, 7478, 7499, 7501, 7503, 7517, 7544

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, debemos señalar información relevante respecto a cómo y por qué se emitieron dichas resoluciones en atención al presente objetivo específico, razón por la cual, se adjunta lo siguiente:

Tabla 5

Estadística de resoluciones por vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad

Nº de resoluciones por sesión	Tipo de sanción	Nulidad declarada
Sesión 1 (1), sesión 2 (2), sesión 3 (0), sesión 4 (2), sesión 5 (1), sesión 6 (0), sesión 7 (0), sesión 8 (1), sesión 9 (1), sesión 10 (0), sesión 11 (2), sesión 12 (1), sesión 13 (4), sesión 14 (10), sesión 15 (1), sesión 16 (6), sesión 17 (6), sesión 18 (2), sesión 19 (5), sesión 20 (5), sesión 21 (1), sesión 22 (3), sesión 23 (3), sesión 24 (1), sesión 25 (2), sesión 26 (3), sesión 27 (1), sesión 28 (0), sesión 29 (1), sesión 30 (3), sesión 31 (9), sesión 32 (10), sesión 33 (6), sesión 34 (2), sesión 35 (4), sesión 36 (6), sesión 37 (2), sesión 38 (0), sesión 39 (0), sesión 40 (5), sesión 41 (2), sesión 42 (3), sesión 43 (4), sesión 44 (7), sesión 45 (5), sesión 46 (9), sesión 47 (2), sesión 48 (13) y sesión 49 (10).	124 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de suspensión. 43 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de destitución.	55 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la carta de inicio del procedimiento. 28 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción. 84 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la precalificación de la falta.

Fuente: elaboración propia

Una vez detallada la información precedente, el primer patrón identificado en las 167 resoluciones analizadas es que la vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad se realiza en las resoluciones de sanción (fase sancionadora) de un procedimiento administrativo disciplinario; ello por cuanto tiene relación directa con la imposición de una sanción disciplinaria. Cabe señalar que, conforme al artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el órgano sancionador debe tener en consideración las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción por imponer. Dichas condiciones o criterios señalados por ley implican un análisis debidamente motivado para que no se imponga una sanción irrazonable o desproporcionada.

Es por ello por lo que, cuando hablamos de una imposición de sanción irrazonable y desproporcionada, nos encontramos indudablemente en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario. Ante ello, la autoridad sancionadora es la única competente para imponer la sanción, ya que si bien el secretario técnico y el órgano instructor pueden recomendar la sanción correspondiente ante la comisión de una falta

disciplinaria, solo es el órgano sancionador quién tiene la facultad de imponer la medida disciplinaria respectiva. Dicha relación puede evidenciarse en las resoluciones cuando en la exposición del caso la sanción que vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad implica la nulidad de la resolución que impuso esa sanción.

Así, por ejemplo, en el fundamento 46 de la Resolución N° 3293-2024-SERVIR/TSC-Primera-Sala, se menciona lo siguiente: “se verifica una afectación al principio de proporcionalidad y razonabilidad, pues se ha sancionado al impugnante con su destitución pese a que, conforme exigía el principio de proporcionalidad y razonabilidad, tal medida no resultaba ser la idónea ni legítima”. La referida resolución concluyó con la declaración de nulidad de la resolución de sanción.

Cabe señalar que, en la Tabla 5 de la presente investigación se hace referencia a la nulidad declarada y al momento en que se retrotrajo el procedimiento, indicándose que existen 55 resoluciones que retrotrajeron el procedimiento hasta la emisión de la carta de inicio del procedimiento y 84 que declararon retrotraer el procedimiento hasta la precalificación de la falta; no obstante, ello no implica que dichas nulidades sean solo por la vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad. Así, en una resolución pueden existir una o más vulneraciones a principios y deberes.

El segundo patrón identificado es la relación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad con el deber de motivación, siendo que de la revisión de las resoluciones, cuando se declara la nulidad de una resolución de sanción por no evaluar debidamente los criterios de graduación establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, también se señala la vulneración del deber de motivación del acto administrativo. Ello se debe a que, tras una sanción irrazonable o desproporcionada, nos encontramos también con una incorrecta o nula evaluación de los criterios señalados,

consecuentemente, una indebida motivación del acto resolutorio. Incluso, 298 de las 630 resoluciones advierten una indebida motivación de los criterios de graduación para la sanción disciplinaria, hecho por el cual, se advierten más casos relacionados con el deber de motivación que con el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Estando a lo expuesto, ambos patrones nos indican una relación directa entre la vulneración el principio de razonabilidad y proporcionalidad y el principio de debido procedimiento, ello por cuanto el referido principio comprende en su definición, entre otros, una decisión debidamente motivada. Para efectos de comprender lo señalado se adjunta lo siguiente:

Tabla 6

Relación directa entre el principio de razonabilidad y proporcionalidad y el principio de debido procedimiento

Acción realizada	Nulidad declarada	Patrón identificado	Relación con la vulneración del debido procedimiento
Indebida imposición de sanciones disciplinarias	Nulidad de los actos administrativos que imponen la sanción (fase sancionadora)	Falta de análisis de los criterios de graduación de sanción establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil. Indebida motivación de las resoluciones que imponen una sanción irrazonable o desproporcionada	Al no haberse determinado una correcta sanción (razonable y proporcionada) en atención a los criterios de graduación establecidos por ley, consecuentemente no existe una debida motivación del acto que impone la sanción, lo cual conlleva a una vulneración del debido procedimiento.

Fuente: elaboración propia

Estando a lo expuesto, que el órgano sancionador imponga una sanción irrazonable o desproporcionada respecto a la comisión de una falta disciplinaria, tiene incidencia directa en la vulneración del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.

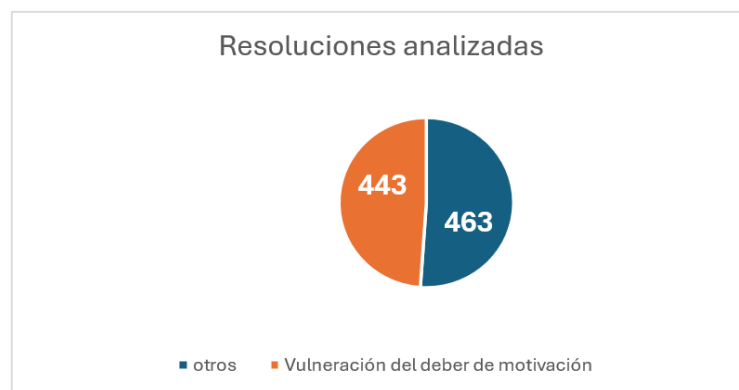
Objetivo específico 2: relación entre una indebida motivación realizada por una autoridad instructora o sancionadora con la vulneración del principio de debido procedimiento

El deber de motivación conforme a lo señalado en la presente investigación es una condición necesaria para la emisión de un acto administrativo, cuya omisión evidentemente acarrearía la nulidad de este. Asimismo, conforme a lo señalado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, el debido procedimiento comprende, entre otros, la debida motivación; razón por la cual, en primera instancia ya se advierte una relación directa entre el deber de motivación y el principio de debido procedimiento; no obstante, en atención al objetivo específico 2 de la presente investigación, también se requiere de identificar la actuación del órgano instructor o sancionador en la vulneración del deber de motivación y consecuentemente el principio de debido procedimiento.

Al respecto, 443 de las 630 resoluciones analizadas en la presente investigación tienen relación con la vulneración del deber de motivación. Dicha relación puede advertirse tanto en la sumilla de la resolución o en la exposición del caso en específico, de manera expresa.

Figura 2

Número de resoluciones analizadas en relación con el O.E.2



Fuente: elaboración propia

Tabla 7

Resoluciones emitidas por vulneración del deber de motivación

N° de resoluciones
53, 101, 216, 399, 400, 449, 595, 624, 629, 744, 745, 805, 854, 855, 879, 970, 989, 1095, 1096, 1137, 1140, 1176, 1177, 1237, 1303, 1304, 1314, 1339, 1342, 1398, 1411, 1425, 1437, 1438, 1447, 1472, 1475, 1553, 1620, 1625, 1639, 1640, 1642, 1668, 1669, 1676, 1683, 1684, 1686, 1690, 1693, 1694, 1696, 1698, 1700, 1708, 1724, 1725, 1837, 1890, 2060, 2081, 2087, 2089, 2096, 2118, 2120, 2121, 2123, 2125, 2137, 2138, 2216, 2269, 2272, 2277, 2285, 2288, 2294, 2310, 2344, 2363, 2365, 2372, 2373, 2375, 2382, 2481, 2494, 2501, 2509, 2557, 2574, 2582, 2586, 2592, 2593, 2600, 2620, 2640, 2720, 2726, 2730, 2733, 2738, 2755, 2756, 2763, 2764, 2765, 2805, 2886, 2902, 2903, 2911, 2922, 2925, 2937, 2938, 2944, 2945, 2948, 2951, 3044, 3055, 3060, 3074, 3089, 3219, 3225, 3239, 3240, 3241, 3263, 3264, 3344, 3345, 3347, 3351, 3358, 3363, 3364, 3372, 3377, 3378, 3379, 3409, 3411, 3417, 3440, 3488, 3492, 3493, 3497, 3516, 3520, 3521, 3526, 3528, 3533, 3538, 3562, 3566, 3638, 3642, 3699, 3707, 3721, 3729, 3739, 3757, 3773, 3777, 3787, 3823, 3824, 3841, 3845, 3847, 3851, 3896, 3904, 3922, 3923, 3930, 3935, 3936, 3954, 3955, 3956, 3968, 4076, 4113, 4124, 4243, 4246, 4250, 4251, 4263, 4264, 4265, 4294, 4321, 4323, 4369, 4428, 4469, 4488, 4546, 4547, 4548, 4559, 4577, 4586, 4587, 4588, 4593, 4607, 4608, 4610, 4611, 4629, 4630, 4707, 4708, 4715, 4716, 4718, 4741, 4743, 4760, 4761, 4762, 4764, 4766, 4767, 4797, 4801, 4804, 4807, 4808, 4823, 4901, 4905, 4929, 4931, 4938, 4939, 4940, 4941, 4981, 4986, 4990, 5000, 5016, 5027, 5028, 5031, 5032, 5060, 5061, 5062, 5068, 5091, 5092, 5097, 5110, 5117, 5135, 5149, 5150, 5158, 5160, 5170, 5171, 5186, 5213, 5222, 5223, 5225, 5335, 5336, 5344, 5390, 5401, 5426, 5427, 5430, 5436, 5446, 5464, 5465, 5467, 5472, 5506, 5510, 5527, 5563, 5589, 5600, 5604, 5657, 5665, 5671, 5678, 5694, 5801, 5803, 5840, 5841, 5874, 5895, 5912, 5928, 6028, 6033, 6040, 6041, 6066, 6075, 6083, 6092, 6111, 6141, 6227, 6232, 6239, 6240, 6241, 6242, 6244, 6256, 6257, 6269, 6270, 6341, 6360, 6377, 6382, 6398, 6415, 6510, 6523, 6525, 6549, 6564, 6614, 6618, 6624, 6626, 6632, 6641, 6648, 6654, 6655, 6658, 6661, 6665, 6670, 6676, 6711, 6716, 6737, 6738, 6747, 6777, 6780, 6786, 6791, 6798, 6802, 6820, 6860, 6868, 6886, 6900, 6907, 6928, 6929, 6931, 6944, 6956, 6957, 6960, 6962, 6963, 6973, 6975, 6986, 7009, 7026, 7027, 7028, 7029, 7141, 7144, 7157, 7163, 7164, 7165, 7207, 7231, 7241, 7247, 7255, 7261, 7262, 7263, 7294, 7296, 7333, 7338, 7339, 7381, 7382, 7383, 7384, 7385, 7386, 7389, 7417, 7423, 7424, 7428, 7439, 7441, 7447, 7461, 7463, 7467, 7477, 7478, 7487, 7499, 7501, 7503, 7511, 7517, 7536, 7537, 7544, 7553

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, debemos señalar información relevante respecto a cómo y por qué se emitieron dichas resoluciones, razón por la cual, se adjunta lo siguiente:

Tabla 8

Estadística de resoluciones por vulneración del deber de motivación

N° de resoluciones por sesión	Tipo de sanción	Nulidad declarada
Sesión 1 (3), sesión 2 (1), sesión 3 (0), sesión 4 (3), sesión 5 (1), sesión 6 (2), sesión 7 (3), sesión 8 (3), sesión 9 (2), sesión 10 (0), sesión 11 (6), sesión 12 (6), sesión 13 (8), sesión 14 (21), sesión 15 (2), sesión 16 (13), sesión 17 (14), sesión 18 (5), sesión 19 (8), sesión 20 (12), sesión 21 (12), sesión 22 (4), sesión 23 (7), sesión 24 (15), sesión 25 (15), sesión 26 (15), sesión 27(11), sesión 28 (3), sesión 29 (11), sesión 30 (3), sesión 31 (17), sesión 32 (19), sesión 33(18), sesión 34 (14), sesión 35 (7), sesión 36 (14), sesión 37 (9), sesión 38 (2), sesión 39 (6), sesión 40 (10), sesión 41 (11), sesión 42 (6), sesión 43 (5), sesión 44 (16), sesión 45 (19), sesión 46 (13),	358 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de suspensión. 85 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de destitución.	164 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la carta de inicio del procedimiento. 59 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción. 220 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la precalificación de la falta.

sesión 47 (7), sesión 48 (18) y sesión 49 (23).

Fuente: elaboración propia

Una vez detallada la información precedente, el primer patrón identificado en las 443 resoluciones analizadas es la diferencia entre las vulneraciones del deber de motivación cometidas en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la resolución que impone la sanción disciplinaria correspondiente; es decir, en la fase instructora y en la fase sancionadora del procedimiento.

Respecto a la fase instructora se advierte que 158 de las 443 resoluciones advirtieron la vulneración cometida por el órgano instructor en dicha fase. Ante ello, conforme al régimen disciplinario de la Ley Servir, dicho acto administrativo es notificado por el órgano instructor identificado en el informe de precalificación emitido por la secretaría técnica.

En ese sentido, la razón por la cual se declara la vulneración del deber de motivación en dicha etapa es producto mayoritariamente de no haber determinado la relación de las circunstancias y los hechos ocurridos con la norma vulnerada o la falta tipificada, hecho el cual, por normativa, le corresponde al órgano instructor por ser autoridad del procedimiento administrativo disciplinario en la fase instructiva. Así, en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en concordancia con la Ley Servir y su Reglamento, se establece como estructura del inicio de procedimiento, entre otros, la identificación del servidor, la falta disciplinaria imputada y el análisis de los antecedentes, la documentación y los medios probatorios que justifican el inicio del procedimiento. A razón de ello, se advierte que el órgano instructor tiene la obligación de determinar el análisis entre los hechos, la normativa y la falta tipificada.

Como ejemplo de lo señalado, en el fundamento 33 de la Resolución N° 3293-2024-SERVIR/TSC-Primera-Sala se menciona lo siguiente: “tal como ha encausado los hechos, se puede advertir que la Entidad no ha subsumido debidamente de qué manera específica el impugnante habría incurrido en las normas éticas imputadas; (...), situación que ha vulnerado el principio de tipicidad, así como el deber de motivación de los actos administrativos, y por ende el debido procedimiento administrativo”.

Cabe señalar que, en la fase instructora el órgano instructor emite, posterior a la evaluación de descargos por parte del servidor involucrado, el informe de órgano instructor, el cual es un informe en el que se recomienda al órgano sancionador la imposición de una sanción determinada, conforme al régimen disciplinario de la Ley Servir, tal hecho nos indica que el informe instructor no es un acto administrativo; razón por la cual, en las resoluciones analizadas solo se evaluaron los actos de inicio de proceso, los cuales son los únicos actos administrativos emitidos por el órgano instructor; no obstante al hecho de que, en algunas ocasiones, el propio Tribunal menciona los informes de órgano instructor al advertir falencias en la ejecución del procedimiento administrativo disciplinario.

Respecto a la fase sancionadora, de las resoluciones de imposición de sanción se advierten que 400 de las 443 resoluciones hacen referencia a la vulneración del deber de motivación por parte del órgano sancionador. La vulneración del deber de motivación en la etapa sancionadora se da por tres motivos: i) no haber evaluado correctamente los descargos remitidos por el servidor involucrado, ii) por la indebida evaluación de los criterios de graduación establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, y iii) por acarrear deficiencias identificadas desde la etapa instructora.

El primer motivo hace referencia a que en la fase sancionadora no se ha evaluado o considerado los descargos presentados por el servidor imputado. Al respecto, para la imputación de una falta, tal y como se ha mencionado con anterioridad, no solo basta con la sola mención de la norma jurídicamente vulnerada, también debe evaluarse las circunstancias, los hechos con los documentos y medios probatorios existentes. Así, cuando se incorpora al expediente los descargos emitidos por el servidor imputado en la fase instructora, lo correcto es evaluar la fundamentación de estos a fin de contrastar la hipótesis planteada sobre la comisión de la falta; no obstante, como se advierte del presente motivo, dicha contrastación es realizada indebidamente, o de plano, no es realizada.

El segundo motivo como se ha mencionado en los resultados del objetivo específico 1, devienen de la incorrecta o insuficiente evaluación de los criterios de graduación establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, el cual, también como se advirtió, tiene relación directa con el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Por otro lado, el tercer motivo recae sobre todos los fundamentos generados en la fase instructora que indubitablemente no fueron los correctos o suficientes, lo cual genera un vacío en la motivación que debe realizarse en la fase sancionadora para la imposición de la sanción.

Todos los motivos anteriormente señalados devienen de la actuación del órgano sancionador, por cuanto es el único competente, para emitir el acto resolutorio que impone la sanción, en atención a ser autoridad del procedimiento administrativo disciplinario. Así, en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en concordancia con la Ley Servir y su Reglamento, se establece la estructura del acto de sanción

disciplinaria, indicándose que dicho acto administrativo debe contener, entre otros, los antecedentes, la falta disciplinaria, descripción de los hechos y normas vulneradas y la sanción disciplinaria impuesta ante la comisión de la falta.

Así por ejemplo, en el fundamento 50 de la Resolución N° 2373-2024-SERVIR/TSC-Primera-Sala se menciona lo siguiente: “(...) no se aprecia que la resolución de sanción contenga las razones mínimas (valoración de medios de prueba) que sustente la decisión imputada a la impugnante, por lo que, no se evidencia una adecuada observancia al deber de debida motivación.”.

En tal sentido, tanto en la fase instructora como en la fase sancionadora se advierten motivos que, por normativa en la materia, deben ser determinados y evaluados por el órgano instructor y sancionador, tanto en el acto de inicio de procedimiento como en el acto de sanción a imponer.

Por otro lado, el segundo patrón identificado es la relación que tiene el deber de motivación con los principios de razonabilidad y proporcionalidad y de tipicidad; ello por cuanto ante la vulneración de alguno de estos principios, inevitablemente nos encontraremos ante un acto o resolución no motivada o con una motivación aparente. O insuficiente.

Ante ello, a modo de ejemplificar lo señalado, la indebida determinación de la relación de circunstancias y hechos ocurridos con la norma vulnerada o la falta tipificada es una vulneración del principio de tipicidad, lo cual nos lleva a determinar que, si no hay un análisis correcto de los hechos con la falta tipificada, por tanto, tampoco hay una correcta motivación para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario. Lo mismo ocurre con la evaluación de descargos y con la valoración de los criterios de gradualidad

de sanción establecidos por ley, tal y como se explicó en el desarrollo de los resultados del objetivo específico 1.

En ese sentido, cuando nos encontremos ante una vulneración de tipicidad o de razonabilidad y proporcionalidad, también acarreamos la vulneración del deber de motivación; no obstante, para la evaluación del presente objetivo específico, solo se evaluó las resoluciones en las cuales se adviertan expresamente la vulneración del deber de motivación; sin embargo; si tomamos en cuenta lo señalado en el párrafo precedente, se entenderá que al existir la vulneración de los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, también existirá consecuentemente la vulneración del deber de motivación, por lo cual, habría más de 443 resoluciones que versen sobre la vulneración del deber de motivación.

Estando a lo expuesto, ambos patrones nos indican una relación directa entre la vulneración del deber de motivación y el principio de debido procedimiento, ello por cuanto el referido principio comprende en su definición, entre otros, una decisión debidamente motivada. Para efectos de comprender lo señalado se adjunta lo siguiente:

Tabla 9

Relación directa entre el deber de motivación y el principio de debido procedimiento

Acción realizada	Nulidad declarada	Patrón identificado	Relación con la vulneración del debido procedimiento
Acto de inicio de procedimiento indebida o aparentemente motivada.	Nulidad de los actos administrativos que inician el procedimiento (fase instructora)	Diferenciación de las actuaciones entre la fase instructora y sancionadora. Indebida determinación de la relación de circunstancias y hechos ocurridos con la norma vulnerada o la falta tipificada.	Al no haberse determinado una debida motivación de los actos administrativos emitidos dentro del procedimiento administrativo disciplinario, conlleva a la vulneración del debido procedimiento.
Resolución de imposición de sanción indebida o aparentemente motivada.	Nulidad de los actos administrativos que imponen la sanción (fase sancionadora)	Indebida evaluación de los descargos remitidos por el servidor involucrado Falta de análisis de los criterios de graduación de sanción establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil.	

Deficiencias en la motivación
acarreadas desde la etapa instructora
hasta la sancionadora.

Fuente: elaboración propia

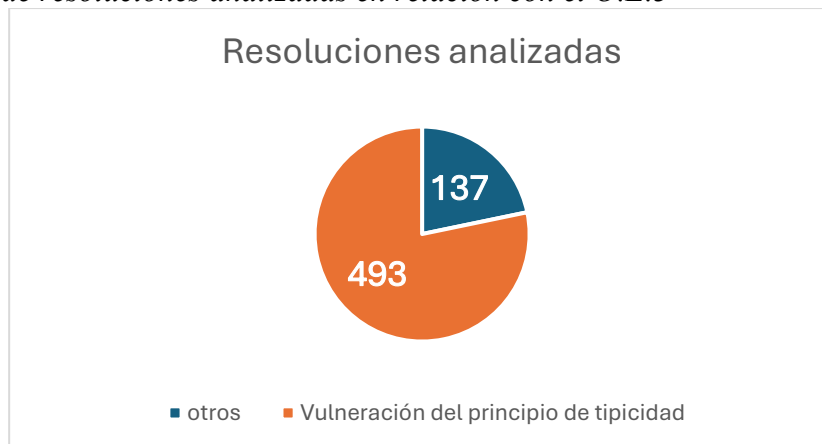
Objetivo específico 3: relación entre una incorrecta tipificación realizada por la secretaría técnica con la vulneración del principio de debido procedimiento

Conforme a lo señalado en la presente investigación el principio de tipicidad es la garantía que todo administrado posee sobre la correcta subsunción de los hechos ocurridos dentro de una norma vulnerada o falta tipificada en una norma con rango de ley, ello a través de la evaluación de los hechos en consideración con los antecedentes, documentos y medios probatorios existentes.

Al respecto, 493 de las 630 resoluciones analizadas en la presente investigación tienen relación con la vulneración del principio de tipicidad. Dicha relación puede advertirse tanto en la sumilla de la resolución como en la exposición del caso en específico, de manera expresa.

Figura 3

Número de resoluciones analizadas en relación con el O.E.3



Fuente: elaboración propia

Tabla 10

Resoluciones emitidas por vulneración del principio de tipicidad

N° de resoluciones
53, 101, 216, 399, 629, 726, 744, 745, 805, 867, 870, 877, 878, 879, 967, 970, 984, 1106, 1115, 1125, 1132, 1134, 1137, 1140, 1177, 1237, 1302, 1304, 1314, 1339, 1340, 1398, 1411, 1425, 1438, 1447, 1463, 1464, 1468, 1469, 1470, 1472, 1533, 1537, 1553, 1617, 1620, 1625, 1639, 1640, 1642, 1668, 1669, 1676, 1683, 1684, 1686, 1692, 1694, 1698, 1708, 1724, 1725, 1837, 1953, 2071, 2072, 2081, 2087, 2089, 2091, 2096, 2120, 2121, 2123, 2125, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2163, 2177, 2216, 2269, 2272, 2285, 2288, 2294, 2301, 2344, 2372, 2375, 2382, 2494, 2509, 2557, 2574, 2582, 2586, 2589, 2592, 2593, 2600, 2612, 2613, 2619, 2620, 2640, 2720, 2722, 2726, 2730, 2733, 2738, 2747, 2755, 2756, 2762, 2763, 2764, 2765, 2805, 2902, 2903, 2907, 2908, 2911, 2916, 2922, 2925, 2937, 2938, 2944, 2945, 2948, 2951, 2952, 3044, 3055, 3060, 3061, 3074, 3084, 3089, 3094, 3097, 3120, 3219, 3225, 3239, 3240, 3241, 3263, 3264, 3344, 3345, 3347, 3351, 3357, 3358, 3363, 3364, 3372, 3377, 3378, 3379, 3409, 3411, 3447, 3488, 3492, 3493, 3497, 3515, 3516, 3517, 3521, 3526, 3528, 3533, 3538, 3556, 3557, 3562, 3566, 3605, 3638, 3642, 3699, 3703, 3707, 3717, 3718, 3729, 3739, 3757, 3760, 3773, 3777, 3787, 3823, 3824, 3840, 3841, 3847, 3851, 3857, 3899, 3904, 3922, 3923, 3930, 3935, 3936, 3954, 3955, 3956, 3968, 4076, 4113, 4124, 4136, 4137, 4156, 4232, 4243, 4246, 4250, 4251, 4263, 4264, 4265, 4271, 4294, 4314, 4321, 4323, 4330, 4336, 4369, 4428, 4436, 4461, 4468, 4469, 4488, 4546, 4547, 4548, 4559, 4574, 4577, 4586, 4587, 4588, 4593, 4596, 4609, 4610, 4611, 4629, 4630, 4707, 4708, 4709, 4715, 4716, 4718, 4741, 4743, 4758, 4760, 4761, 4762, 4764, 4766, 4767, 4773, 4774, 4795, 4804, 4807, 4808, 4823, 4901, 4905, 4939, 4940, 4941, 4981, 4983, 4986, 4990, 5000, 5016, 5027, 5028, 5031, 5032, 5060, 5061, 5062, 5066, 5068, 5092, 5097, 5110, 5135, 5153, 5158, 5160, 5170, 5171, 5175, 5213, 5222, 5223, 5225, 5251, 5295, 5296, 5335, 5336, 5344, 5390, 5427, 5430, 5436, 5446, 5463, 5464, 5465, 5467, 5472, 5510, 5541, 5548, 5563, 5589, 5600, 5604, 5626, 5657, 5671, 5678, 5694, 5706, 5764, 5801, 5803, 5841, 5874, 5887, 5896, 5897, 5912, 5928, 5997, 6024, 6040, 6041, 6049, 6063, 6071, 6074, 6075, 6083, 6141, 6227, 6228, 6229, 6232, 6240, 6241, 6242, 6244, 6245, 6246, 6256, 6257, 6269, 6270, 6341, 6350, 6360, 6367, 6382, 6398, 6415, 6486, 6501, 6502, 6503, 6510, 6515, 6518, 6523, 6525, 6564, 6568, 6578, 6612, 6618, 6620, 6624, 6626, 6640, 6641, 6661, 6670, 6676, 6711, 6729, 6732, 6734, 6747, 6772, 6777, 6780, 6787, 6797, 6801, 6802, 6822, 6860, 6868, 6886, 6907, 6914, 6922, 6928, 6931, 6944, 6956, 6960, 6962, 6963, 6975, 6985, 6986, 7009, 7026, 7027, 7028, 7029, 7081, 7141, 7144, 7157, 7163, 7164, 7165, 7207, 7241, 7247, 7251, 7255, 7261, 7263, 7284, 7287, 7296, 7298, 7333, 7338, 7339, 7381, 7382, 7383, 7384, 7385, 7386, 7389, 7423, 7427, 7439, 7441, 7447, 7461, 7463, 7467, 7473, 7477, 7487, 7495, 7501, 7536, 7537, 7544 y 7553.

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, debemos señalar información relevante respecto a cómo y por qué se emitieron dichas resoluciones, razón por la cual, se adjunta lo siguiente:

Tabla 11

Estadística de resoluciones por vulneración del principio de tipicidad

N° de resoluciones por sesión	Tipo de sanción	Nulidad declarada
Sesión 1 (2), sesión 2 (1), sesión 3 (0), sesión 4 (1), sesión 5 (0), sesión 6 (1), sesión 7 (3), sesión 8 (5), sesión 9 (3), sesión 10 (0), sesión 11 (8), sesión 12 (6), sesión 13 (11), sesión 14 (21), sesión 15 (2), sesión 16 (21), sesión 17 (10), sesión 18 (3), sesión 19 (12), sesión 20 (14), sesión 21(16), sesión 22 (9), sesión 23 (7), sesión 24 (15), sesión 25 (19), sesión 26 (19), sesión 27(11), sesión 28 (6), sesión 29 (16), sesión 30 (6), sesión 31 (19), sesión 32 (21), sesión 33(17), sesión 34 (11), sesión 35 (10), sesión 36(13),	406 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de suspensión. 87 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de destitución.	236 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la carta de inicio del procedimiento. 2 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción. 255 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento

sesión 37 (9), sesión 38 (4), sesión 39 (7), sesión 40 (11), sesión 41 (14), sesión 42 (7), sesión 43 (12), sesión 44 (11), sesión 45(21), sesión 46 (13), sesión 47 (7), sesión 48 (19) y sesión 49 (18).	hasta la precalificación de la falta.
--	--

Fuente: elaboración propia

Una vez detallada la información precedente, el primer patrón identificado en las 443 resoluciones analizadas es que al momento de realizarse una incorrecta tipificación, indudablemente nos debemos remitir a la emisión de la precalificación de inicio de procedimiento realizado por la secretaría técnica. Como se ha mencionado con anterioridad, si bien la secretaría técnica es un órgano de apoyo o consultivo cuando se inicia un procedimiento administrativo disciplinario, también es correcto señalar que, gran parte del procedimiento iniciado se basa en la recabación de información y documentación, así como del análisis y evaluación realizados por la secretaría técnica en su informe de precalificación.

Cabe señalar que, conforme a la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en concordancia con la Ley Servir y su Reglamento, la estructura del informe de precalificación emitido por la secretaría técnica que recomienda el inicio del procedimiento debe contener, entre otros, la descripción de los hechos que configuran la presunta falta, identificándose los hechos ocurridos, la recabación de la documentación e información realizada, y la norma jurídica presuntamente vulnerada.

En ese sentido, si bien el órgano instructor y el sancionador son las autoridades competentes de iniciar y culminar el procedimiento respectivo, es la secretaría técnica, quien por sus funciones, naturaleza del cargo y expertise, determina la identificación de la falta y la normativa vulnerada; razón por la cual, al momento de iniciarse un

procedimiento administrativo disciplinario, el órgano instructor tiende a acoger la opinión o recomendación realizada por la secretaría técnica en su informe de precalificación.

Ante ello, se evidencia que 255 de las 493 de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal retrotraen al momento de la precalificación de la falta cuando se advierte la vulneración del principio de tipicidad, mientras que 236 resoluciones retrotraen el procedimiento al momento de la emisión de la carta de inicio, ello nos permite reflejar la magnitud o el daño irreversible de un procedimiento que posee una mala tipificación de la conducta en la falta establecida por ley.

De lo expresado con anterioridad, se desprende el segundo patrón identificado. Conforme a las garantías del debido procedimiento, la identificación de una falta disciplinaria realizada en un acto administrativo que inicia un procedimiento no puede variarse, eliminarse o cambiarse en el transcurso de dicho procedimiento. Así, la falta disciplinaria que haya sido mal tipificada desde el inicio del procedimiento puede acarrear su defecto hasta la resolución que imponga la sanción respectiva, lo cual implica la vulneración del principio de tipicidad y consecuentemente la declaración de nulidad de ambos actos administrativos. Ello se puede evidenciar del hecho mismo que de las 493 resoluciones analizadas, 487 tienen defectos en la tipificación de la falta desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

En tal sentido, a diferencia de la vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad y del deber de motivación, los cuales tienden a afectar la fase sancionadora, la vulneración del principio de tipicidad afecta íntegramente el procedimiento administrativo disciplinario.

Por otro lado, se ha identificado un tercer patrón, respecto a los motivos por los cuales se ha declarado la vulneración del principio de tipicidad. Para ello, la vulneración

realizada en la fase instructora se debe principalmente a dos motivos: i) la incorrecta subsunción de los hechos ocurridos en las faltas establecidas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y ii) la incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos, así como precisión y exactitud de la conducta infractora.

Respecto al primer motivo, conforme a lo señalado por la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, emitida por el Tribunal del Servicio Civil, la falta establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley Servir, denominada “las demás que señale la ley” permite a la administración pública remitirse a otros catálogos de faltas, siendo uno de ellos la Ley N° 27815; no obstante, el referido literal según pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil, posee dos características: no prevé una conducta típica, solo constituye una cláusula de remisión, y tiene carácter residual. Sobre esto último, se entiende que, solo en caso de no encontrar la subsunción en el catálogo de faltas establecidas en la Ley Servir, nos podemos remitir a la Ley N° 27815, donde encontraremos principios, deberes y prohibiciones que, ante su trasgresión, pueden sancionarse con suspensión o destitución.

A razón de ello, en las resoluciones analizadas se han advertido diversas vulneraciones al principio de tipicidad producto de invocar la Ley N° 27815, cuando la conducta infractora del servidor podía subsumirse en el catálogo de la Ley Servir. Dicho incumplimiento, generalmente deviene de una mala interpretación realizada por la propia secretaría técnica, pues el Tribunal del Servicio Civil ha emitido Resoluciones de Sala Plena como la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, sobre la imputación de la falta de

negligencia en el desempeño de las funciones, la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC, sobre la imputación de ausencias injustificadas e incumplimiento del horario y la jornada de trabajo, la Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR/TSC, sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles, la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, sobre el ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, y la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC, sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del PAD y la sanción.

A pesar de los diversos pronunciamientos que contienen precedentes administrativos de observancia obligatoria, la vulneración del principio de tipicidad por indebida remisión al catálogo de faltas establecido en la Ley N° 27815, es alarmante y preocupante, por cuanto implica que las secretarías técnicas no conocen o no se encuentran debidamente capacitadas para ejercer las funciones de evaluación y análisis de las faltas cometidas en las entidades públicas donde se encuentran designadas.

Cabe señalar que, esta vulneración por indebida remisión al catálogo de faltas establecido en la Ley N° 27815, roza también con la vulneración del principio de legalidad, ello por cuanto la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 señala lo siguiente: “El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma”. En ese sentido, también aplica la vulneración del principio de legalidad; no obstante, por la naturaleza de la presente investigación, dicha vulneración no ha sido analizada a profundidad.

Respecto al siguiente motivo, de la resoluciones analizadas también se advirtieron numerosos procedimientos en los cuales hubo una incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos. Ante ello, nos encontramos en el

contexto en que, si bien la falta tipificada puede ser la correcta, el análisis y evaluación realizados para determinar su relación con los hechos ocurridos no ha sido el apropiado. Así por ejemplo, se tiene la Resolución N° 629-2024-SERVIR/TSC-Primera-Sala, la cual en su fundamento 63 indica lo siguiente:

“Estando a lo expuesto, corresponderá a la Entidad precisar desde el inicio del procedimiento administrativo, la conducta infractora de manera clara y precisa, debiendo subsumir la misma en la normativa transgredida y falta disciplinaria que se impute. En caso de atribuirse la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, deberá señalar de manera expresa las normas que contienen las funciones que el impugnante habría realizado negligentemente, a fin de garantizar el principio de tipicidad, y por ende el debido procedimiento.”

Al respecto, como se puede advertir, si bien puede haberse establecido correctamente la falta de negligencia en el desempeño de las funciones no ha habido una correcta determinación de la relación entre la conducta y la norma vulnerada. Ello, concretamente, deviene tanto de la carta de inicio de procedimiento como del informe de precalificación en el cual no se ha valorado debidamente la documentación e información sobre el caso en específico con relación a las normas trasgredidas, y en el peor de los casos, simplemente se relataron los hechos ocurridos sin mayor detalle ni relación con la conducta y la norma vulnerada. Tal situación se puede evidenciar del mismo hecho que, como hemos mencionado con anterioridad, 255 resoluciones de las 493 evaluadas determinaron la nulidad del procedimiento y retrotraerlo hasta el momento de la precalificación de la falta.

Cabe señalar que, la vulneración por incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos, roza también con la vulneración del

derecho a la defensa, ello por cuanto al no haberse determinado correctamente cual es la conducta infractora y consecuentemente no realizar una debida tipificación de la falta, el servidor no podría ejercer debidamente su derecho a la defensa a través de los descargos que correspondan, puesto que no conoce con exactitud la conducta y los hechos que se le imputan. En ese sentido, también aplica la vulneración del derecho de defensa; no obstante, por la naturaleza de la presente investigación, dicha vulneración no ha sido analizada a profundidad.

Para efectos de ejemplificar la relación de la vulneración del principio de tipicidad en la fase instructora, con relación a la actuación de la secretaría técnica en cuanto a su función de precalificación de faltas disciplinarias, identificada de la evaluación de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, se adjunta lo siguiente:

Tabla 12

Relación directa entre el principio de tipicidad y el principio de debido procedimiento en la fase instructora

Acción realizada	Nulidad declarada	Patrón identificado	Relación con la vulneración del debido procedimiento
Incorrecta o insuficiente tipificación identificada por la secretaría técnica, la cual es acogida por el órgano instructor en el acto de inicio de procedimiento.	Nulidad de los actos administrativos que inician el procedimiento (fase instructora), remitiendo al momento de la precalificación de la falta.	Acto de inicio de procedimiento con incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos, lo cual tiene relación con la actuación de la secretaría técnica.	La vulneración del principio de tipicidad tiene relación con el derecho de defensa y el deber de motivación, los cuales se encuentran dentro de los alcances del principio de debido procedimiento, lo que conlleva a la vulneración de este.

Fuente: elaboración propia

Para la vulneración del principio de tipicidad realizada en la fase sancionadora se han identificado dos motivos: i) la continuidad en la incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos y ii) la

consignación de hechos y normas que no fueron imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Respecto al primer motivo, tal y como se expresa es la continuidad del defecto de la tipificación realizada en la fase instructora; razón por la cual, la existencia de este motivo solo puede explicarse bajo las circunstancias en las cuales la secretaría técnica, el órgano instructor y el órgano sancionador solo realizaron un trámite documental sin darle mayor relevancia o importancia a la evaluación, análisis y desarrollo del procedimiento mismo.

Respecto al segundo motivo, tal y como se hiciera mención, por el principio de tipicidad y las garantías del debido procedimiento, la tipificación realizada no puede alterarse, modificarse o eliminarse en el transcurso de un procedimiento administrativo disciplinario ya instaurado. No obstante, dicho motivo nos deja evidencia de que dicha circunstancia si existe. Así, por ejemplo, tenemos la Resolución N° 867-2024-SERVIR/TSC-Primera-Sala, la cual en su fundamento 43 indica lo siguiente:

“En ese sentido, conforme a lo señalado se aprecia que la Entidad sancionó al impugnante por hechos que no fueron imputados con precisión en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; con lo cual, se ha inobservado el principio de tipicidad y el derecho de defensa del impugnante, y, en consecuencia, el debido procedimiento, toda vez que éste no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad la imputación en su contra.”

Cabe señalar que, en relación con el objetivo específico, la vulneración del principio de tipicidad en la fase sancionadora no debería tener relación directa con la actuación de la secretaría técnica; no obstante al hecho de que, materialmente, es posible que la propia secretaría técnica haya apoyado y asesorado en la elaboración de la resolución de sanción

respectiva. Bajo dicho contexto, esta vulneración será tomada como una consecución de una mala tipificación realizada desde su inicio; es decir, una relación indirecta, o consecuencia de la misma tipificación hecha preliminarmente.

Tabla 13

Relación directa entre el principio de tipicidad y el principio de debido procedimiento en la fase sancionadora

Acción realizada	Nulidad declarada	Patrón identificado	Relación con la vulneración del debido procedimiento
Imposición de sanción bajo una incorrecta o insuficiente tipificación por parte del órgano sancionador.	Nulidad de los actos administrativos que imponen la sanción (fase sancionadora), remitiendo al momento de la precalificación de la falta.	Resolución que impone sanción con incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos, lo cual tiene relación con la actuación de la secretaría técnica. Resolución que impone sanción consignando hechos y normas que no fueron imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, lo cual tiene relación indirecta con la actuación de la secretaría técnica.	La vulneración del principio de tipicidad tiene relación con el derecho de defensa y el deber de motivación, los cuales se encuentran dentro de los alcances del principio de debido procedimiento, lo que conlleva a la vulneración de este.

Fuente: elaboración propia

Como tercer patrón identificado y tal como se ha advertido en el análisis de los resultados de los anteriores objetivos específicos, la vulneración del principio de tipicidad tiene relación con la vulneración del deber de motivación.

En efecto, de la revisión de las resoluciones se advierte que, cuando se declara la vulneración del principio de tipicidad por la incorrecta o insuficiente determinación de la configuración de la falta con los hechos ocurridos, y la consignación de hechos y normas que no fueron imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, también nos encontramos ante la vulneración del deber de motivación. Ante ello, dicha relación se evidencia en el mismo hecho de haber realizado una fundamentación que no cumple un mínimo estándar requerido para garantizar el procedimiento administrativo disciplinario.

Bajo dicho contexto, los patrones identificados nos indican una relación directa entre la vulneración del principio de tipicidad y el principio de debido procedimiento, ello por cuanto el referido principio comprende en su definición, entre otros, una decisión debidamente motivada. Para efectos de comprender lo señalado se adjunta lo siguiente:

Estando a lo expuesto, se advierte que la actuación de la secretaría técnica si tiene influencia en la vulneración del principio de tipicidad, tanto en la fase instructora como sancionadora (excluyéndose la causal de vulneración por consignación de hechos y normas que no fueron imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario), lo cual repercute en la vulneración del principio de debido procedimiento por su relación a la afectación a las mínimas garantías establecidas para un procedimiento administrativo y por su relación con el derecho de defensa y el deber de motivación.

Objetivo general: relación de la actuación de la secretaría técnica y las autoridades instructoras y sancionadoras con la vulneración del principio de debido procedimiento

Conforme a lo señalado en cada objetivo específico, el principio de debido procedimiento no contiene reglas o una definición per se, se entiende por dicho principio la comprensión de diversos derechos y garantías dentro de un procedimiento administrativo. A razón de ello, es más fácil indicar su vulneración a través de la vulneración de otros principios o deberes.

Al respecto, antes de dilucidar sobre la relación de actuaciones en la vulneración del principio de debido procedimiento, debemos advertir ciertos patrones más generales advertidos en las 630 resoluciones analizadas en la presente investigación.

Tabla 14

Estadística de resoluciones por vulneración del principio de debido procedimiento

Nº de resoluciones por sesión	Tipo de sanción	Nulidad declarada
Sesión 1 (3), sesión 2 (1), sesión 3 (0), sesión 4 (3), sesión 5 (3), sesión 6 (2), sesión 7 (5), sesión 8 (9), sesión 9 (4), sesión 10 (0), sesión 11 (11), sesión 12 (9), sesión 13 (15), sesión 14 (25), sesión 15 (3), sesión 16 (28), sesión 17 (15), sesión 18 (5), sesión 19 (13), sesión 20 (15), sesión 21(16), sesión 22 (10), sesión 23 (8), sesión 24 (18), sesión 25 (20), sesión 26 (22), sesión 27(14), sesión 28 (7), sesión 29 (16), sesión 30 (6), sesión 31 (22), sesión 32 (24), sesión 33(20), sesión 34 (16), sesión 35 (10), sesión 36(20), sesión 37 (11), sesión 38 (6), sesión 39 (10), sesión 40 (21), sesión 41 (16), sesión 42(11), sesión 43 (13), sesión 44 (20), sesión 45(30), sesión 46 (16), sesión 47 (8), sesión 48 (23) y sesión 49 (27).	511 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de suspensión. 119 resoluciones devienen de la apelación de una sanción de destitución.	273 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la carta de inicio del procedimiento. 65 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción. 292 resoluciones declararon retrotraer el procedimiento hasta la precalificación de la falta.

Fuente: elaboración propia

Una vez detallada la información precedente, el primer patrón identificado es que solo 39 de las 630 resoluciones versan sobre otros principios, deberes y derechos relacionados con la vulneración del debido procedimiento, siendo los más resaltantes el derecho de defensa, el principio de legalidad, la debida notificación, la incorrecta determinación de la sanción y la falta de competencia de las entidades así como de las autoridades del procedimiento instaurado.

Ello nos permite determinar que tanto la vulneración del deber de motivación como de los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad tienen mayor relevancia e influencia en cuanto a la vulneración del debido procedimiento, lo cual nos permite señalar que la presente investigación resulta relevante en cuanto a materia disciplinaria del régimen del Servicio Civil.

Tabla 15

Resoluciones que no tienen relación con los objetivos específicos 1, 2 y 3

Nº de resolución	Motivo de nulidad
515-2024	Aumento de sanción (por la naturaleza de la falta, el TSC consideró que se debía imponer una sanción de destitución)
520-2024	Indebida notificación del acto administrativo
728-2024	Indebida notificación del acto administrativo
938-2024	Aumento de sanción (por la naturaleza de la falta, el TSC consideró que se debía imponer una sanción de destitución)
943-2024	Vulneración del derecho de defensa y principio de legalidad
1372-2024	Indebida notificación del acto administrativo
1389-2024	Falta de competencia de la entidad
1419-2024	Falta de competencia de las autoridades del procedimiento
2047-2024	Vulneración del principio de legalidad
2122-2024	Vulneración del principio de legalidad
2124-2024	Vulneración del principio de legalidad
2670-2024	Vulneración del principio de legalidad
3137-2024	Falta de competencia de las autoridades del procedimiento
3338-2024	Falta de competencia de las autoridades del procedimiento
3706-2024	Vulneración del principio de legalidad
3914-2024	Vulneración del principio de legalidad
4070-2024	Falta de competencia de la entidad
4627-2024	Falta de competencia de las autoridades del procedimiento
4802-2024	Falta de competencia de la entidad
5389-2024	Falta de competencia de la entidad
5432-2024	Vulneración del principio de verdad material e impulso de oficio
5521-2024	Vulneración del principio de verdad material e impulso de oficio
5585-2024	Vulneración del principio de legalidad
5758-2024	Vulneración del principio de legalidad
5784-2024	Vulneración del derecho de defensa
5872-2024	Falta de competencia de las autoridades del procedimiento
6010-2024	Defectos advertidos desde la precalificación de la falta
6070-2024	Vulneración del principio de legalidad
6080-2024	Vulneración del principio de verdad material e impulso de oficio
6202-2024	Vulneración del principio de legalidad
6247-2024	Vulneración del principio de legalidad
6407-2024	Falta de competencia de la entidad
6416-2024	Defectos advertidos desde la precalificación de la falta
6677-2024	Vulneración del principio de legalidad
6731-2024	Vulneración del derecho de defensa
7102-2024	Vulneración del principio de legalidad
7186-2024	Falta de competencia de la entidad
7275-2024	Vulneración del principio de legalidad
7415-2024	Falta de competencia de la entidad

Fuente: elaboración propia

El segundo patrón identificado es que solo 65 de las 630 resoluciones analizadas han declarado la nulidad de la resolución que impuso la sanción disciplinaria. En ese sentido, se advierte que la mayoría de las resoluciones han declarado la nulidad de todo el procedimiento administrativo disciplinario, lo cual nos permite señalar que, la vulneración del debido procedimiento tiene un fuerte arraigo en todas las etapas del proceso.

El tercer patrón identificado es que 511 resoluciones declararon la nulidad de procedimientos administrativos disciplinarios que impusieron la sanción de suspensión, mientras que 119 resoluciones declararon la nulidad de procedimientos administrativos disciplinarios que impusieron la sanción de destitución. Ello nos permite evidenciar el daño producido por parte de las entidades públicas hacia sus servidores. Así por ejemplo, todas las sanciones de suspensión declaradas nulas, materialmente han sido ejecutadas incluso dentro del plazo para la interposición del recurso de apelación respectivo, días en los cuales un servidor ha tenido una suspensión perfecta en sus labores (sin remuneración), perjudicando su economía y derecho al trabajo. Similar situación con las sanciones de destitución declaradas nulas, siendo que la desvinculación del servidor, evidentemente, afecta también su economía y derecho al trabajo; no obstante, con un agravante mayor el cual es el haber terminado el vínculo laboral.

Por otro lado, respecto a la relación de las actuaciones de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras con la vulneración de debido procedimiento, se advierten dos patrones: i) La importancia de la secretaría técnica antes y durante un procedimiento administrativo disciplinario, ii) el nivel de responsabilidad y de compromiso de las autoridades instructoras y sancionadoras.

Respecto al primer patrón, es evidente que la secretaría técnica tiene una influencia marcada en el transcurso del procedimiento administrativo disciplinario. Obviamente, el informe de precalificación que emita la secretaría técnica, sin ser un acto administrativo, posee una naturaleza cimental para el procedimiento. Materialmente la secretaría técnica, fuera de su responsabilidad de recabar la documentación e información, es un órgano presente en todas las fases, ello por cuanto su opinión y expertise en la materia, lo vuelven indispensable para las autoridades instructoras y sancionadoras, ello puede resultar

positivo en ciertos casos y negativo como puede advertirse en las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil que declaran la vulneración del principio de debido procedimiento.

En ese sentido, si bien solo se ha determinado la relación directa de la vulneración del debido procedimiento con una incorrecta tipicidad producto del actuar de la secretaría técnica, la presencia de este órgano tiene una influencia también en la incorrecta motivación de los actos administrativos, e incluso en la imposición de sanciones irrazonables y desproporcionadas. Así, es obvio que existen autoridades instructoras y sancionadoras que mantienen los argumentos sostenidos desde el inicio del procedimiento, e incluso, desde la precalificación de la falta; no en vano, son 500 resoluciones que determinan retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta.

Respecto al nivel de responsabilidad y de compromiso de las autoridades instructoras y sancionadoras, se debe advertir en primer lugar que, si bien la secretaría técnica tiene bastante influencia en el procedimiento administrativo disciplinario, no es menos cierto que, al fin y al cabo, son las autoridades instructoras y sancionadoras quienes tienen la facultad de decisión en dicho procedimiento. En ese sentido, cualquier intervención que la secretaría técnica realice en la fase instructora o sancionadora, no quita la responsabilidad que posee el órgano instructor y sancionador, la cual emana de la misma ley.

En ese sentido, partimos del hecho de que toda autoridad instructora y sancionadora tiene un nivel de responsabilidad y por tanto debe tener también un nivel de compromiso, por lo cual, la secretaría técnica puede opinar, recomendar e incluso elaborar los proyectos de actos administrativos, pero será finalmente el órgano instructor quién suscribirá y hará

suyo la fundamentación establecida por la secretaría técnica, en el acto de inicio de procedimiento; lo mismo con el órgano sancionador en la emisión de la resolución que imponga la sanción respectiva.

Finalmente, respecto a la revisión de las 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil se advierte que la vulneración del debido procedimiento no se realiza, en su mayoría, por la trasgresión de solo un principio o deber, al contrario, tal y como se ha especificado en los resultados de cada objetivo específico de la presente investigación, la vulneración de los principios de tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad y del deber de motivación tienden a estar relacionados entre sí, incluso relacionados con otras trasgresiones de principios y deberes como el principio de legalidad, impulso de oficio, verdad material, entre otros.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo el identificar la relación entre la actuación de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras respecto a la vulneración del principio de debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen de la Ley del Servicio Civil conforme a las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil durante el año 2024; a razón de ello, se realizará la discusión de los descubrimientos más relevantes de la presente investigación.

Cuando hablamos de la vulneración del principio de debido procedimiento estamos ante la comprensión de diversas garantías, principios y deberes. Ante ello, la declaración de nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario por vulneración del debido procedimiento solo puede deberse ante la tramitación defectuosa de las autoridades instructoras y sancionadoras, como advierte Florián (2020), e incluso, tal y como lo advertimos en la presente investigación, en adición a la actuación de la secretaría técnica.

Respecto a la actuación de la secretaría técnica en cuanto a la incorrecta tipificación de la falta disciplinaria, encontramos similitudes con lo expresado por Ramírez (2023) sobre que el informe de precalificación es un documento que sirve como base para el procedimiento administrativo disciplinario, el cual, irreversiblemente, tal y como indicó en su investigación, genera gran incidencia en la declaración de nulidad del procedimiento cuando no se encuentra debidamente tipificada la falta disciplinaria, incluso teniéndose relación con la vulneración del derecho de defensa según Alva y Armas (2023). Asimismo, Sánchez (2023) señala que dichas vulneraciones generadas por, entre otros, la secretaría técnica, tienen relación con la escasa capacitación por parte de las entidades e

incluso el propio ente rector Servir, fundamento el cual no necesariamente tenga mayor implicancia, por cuanto, como hemos mencionado, existen diversos pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil, así como de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en materia disciplinaria.

Respecto a la actuación de las autoridades instructoras y sancionadoras ante una indebida motivación y consecuentemente la vulneración del principio de debido procedimiento, tal y como señala Espinoza (2020) la motivación, entre otros, es una fundamentación establecida en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil para declarar la nulidad de una resolución de inicio o sanción, o ambas. Por otro lado, tal y como se ha determinado en la presente investigación, el deber de motivación se encuentra estrechamente relacionado con los principios de tipicidad y razonabilidad y proporcionalidad, lo cual revela su importancia ante la garantía del debido procedimiento, premisa que se comparte con lo enunciado por Puelles (2024).

Respecto a la actuación del órgano sancionador al imponer una sanción irrazonable y desproporcionada en relación con la vulneración del principio de debido procedimiento, nos encontramos ante una vulneración producto de no evaluar los criterios de gradualidad establecidos en la Ley del Servicio Civil, lo cual, en concordancia con Boza (2020), ante una calificación débil de infracciones, se tienen imputaciones consecuentemente nulas. Asimismo, es rescatable lo señalado por Sairitupac (2021) y Trujillo (2023) en cuanto a que, al no existir una tabla de aplicación de sanciones, la libre elección o discrecionalidad de las autoridades sancionadoras juegue un papel fundamental en la vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Limitaciones

El acceso a los antecedentes de cada expediente es la principal limitación para la presente investigación. Al respecto, si bien las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil contemplan el suficiente detalle para el análisis y desarrollo del caso en específico; el acceso a los antecedentes completos de cada caso hubiese generado un mayor detalle de, por ejemplo, el análisis realizado por la secretaría técnica en los informes de precalificación o los medios probatorios recabados para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Conclusiones

1. Conforme a la presente investigación el principio de debido procedimiento comprende el respeto de diversas garantías, principios y deberes los cuales permiten desarrollar un procedimiento administrativo disciplinario con irrestricto respeto de las normas en la materia y sin vulnerar los derechos del servidor involucrado en una presunta comisión de falta disciplinaria.

Bajo dicho contexto, la vulneración del principio de debido procedimiento implica a su vez, la vulneración de otros principios y deberes, tales como el deber de motivación y los principios de tipicidad y razonabilidad y proporcionalidad.

2. Conforme al análisis realizado de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024, existe una relación directa entre una sanción irrazonable y desproporcionada impuesta por el órgano sancionador, por ser la autoridad competente establecida por ley, con la vulneración del principio de debido procedimiento, por cuanto la imposición de la sanción disciplinaria se realiza sin evaluar los criterios de graduación establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio

Civil.

Asimismo, se advierte que, cuando no se realiza una debida evaluación de los criterios de graduación, también existe una indebida motivación en la resolución que impone la sanción, lo cual nos permite determinar la relación directa con la vulneración del debido procedimiento.

3. Existe una relación directa entre una indebida motivación realizada por la autoridad instructora y sancionadora con la vulneración del debido procedimiento, ello se advierte a través de las declaraciones de nulidad realizadas por el Tribunal del Servicio Civil, indicándose en qué momento se realizó la vulneración del debido procedimiento. Todo acto administrativo debe fundamentarse correctamente y con pleno respeto de las normas establecidas. En ese sentido, cuando el órgano instructor o sancionador realiza una indebida motivación en el acto administrativo que le corresponde emitir, se vulnera consecuentemente el debido procedimiento.
4. Existe una relación directa entre una indebida tipificación realizada por la secretaría técnica con la vulneración del debido procedimiento. Conforme se ha señalado en la presente investigación, el informe de precalificación si bien no es un acto administrativo sienta las bases normativas y de fundamentación del procedimiento administrativo disciplinario.

En ese sentido, en materia disciplinaria de la Ley Servir, el informe de precalificación contiene la evaluación e identificación de, entre otros, la comisión de la falta y la vulneración de la norma jurídica; razón por la cual, el acto de inicio y de sanción pueden contener defectos generados por el propio informe de precalificación, que incluso están relacionados con la indebida motivación. Ante ello, tal y como se ha señalado, una incorrecta tipificación afectará irremediabilmente todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.

REFERENCIAS

Alva Tisnado, J. M., Armas Quiroz, S. J. (2023). *El principio del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/19779>

Ardila Quiroz, L. E. (2012). *Las relaciones especiales de sujeción entre el Estado y sus funcionarios*. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 3(2),112-125. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5177/517751762010>

Booth, W. C., Colomb, G. G., Williams, J. M. (2001). *Cómo convertirse en un hábil investigador*. Editorial Gedisa.

Boza Soto, C. A. (2020). *Calificación de Infracciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su derrotero en torno al Principio de Razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3407>

Bravo Mejía, L.E., Ramírez Salas, W. M. (2023). *Indebida aplicación de los principios de tipicidad y debida motivación Y Su incidencia en las resoluciones de nulidad del PAD, en la municipalidad provincial de Huaral, 2019-2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7761>

Carreras Schabauer, N. (2011). *Medidas de policía administrativa y régimen jurídico del servicio público: uso de las medidas correctivas en el Perú*. Derecho PUCP, (67),487-509. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656148024>

Castillo Prochazka, C. y Hilario Melgarejo A. (2019). *Manual del Régimen Disciplinario y Sancionador, por responsabilidad funcional en el sector público*. Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.

Espinoza Borra, C. C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su Incidencia en las Causales de nulidad fundadas precisadas en las Resoluciones emitidas respecto a las apelaciones interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019 – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7058>

Florián Deaza, O. D. (2020). *El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/19239>

Guzmán Napurí, C. (2013). *Manual del Procedimiento Administrativo General*. Pacífico Editores.

Huapaya Tapia, R. A. (2015). *El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú*. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2(1),137-165. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5340/534056245005>

López López, S. M., Paba López, K. A., González, A. V. (2018). *Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial*. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 13(2), p. 129-161. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5602/560259735002>

Morón Urbina, J. C. (2001). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Gaceta Jurídica (tomo I).

Muñoz Sanabria, S. Ll. (2024). *El principio de tipicidad en los procedimientos administrativos sancionadores a docentes, desarrollados en instituciones de educación superior pública del Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/42995>

Pacheco Ramón, D. A. (2023). *La Afectación del Derecho de Defensa y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad de Lima Centro 2021 – 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3015>

Puelles Soto, M. M. (2024). *El Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en Empleados Públicos de la Municipalidad de Coronel Portillo en la Región Ucayali año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14621/7181>

Rivas Tovar, L. A., Trujillo Flores, M., Lámbarry Vilchis, F., Chávez, A., Chávez Espejel, J. A. (2013). *Diagnóstico del sistema profesional de carrera y certificación de competencias gerenciales de los servidores públicos en México*. Estudios Gerenciales, 29(129),428-438. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21230026005>

Rojas Franco, E. (2011). *El debido procedimiento administrativo*. Derecho PUCP, (67),177-188. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5336/533656148010>

Rojas, P. (2015). *Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú*. Revista Digital de Derecho Administrativo, 193-209. Recuperado de: <https://doi.org/10.18601/21452946.n13.10>.

Ruíz Piaggio, C. A. (2023). La Vulneración al Principio del Debido Procedimiento Administrativo por la Desnaturalización de las funciones del Secretario Técnico en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12771>

Sairitupac Huamán, C. E. (2021). *Principio de Seguridad Jurídica en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Distrital de San Bartolo* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1829>

Sánchez Blanco, A. (2006). *Administración local y sistema administrativo, la interrelación procedimental y telemática de registro, archivo y secretaría*. Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, (300-301),51-72. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5764/576461190008>

Sánchez Caballero, R. A. (2023). *Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Principio de Tipicidad en un Debido Procedimiento en relación a las Nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020 – 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2376>

Taipe Lagla, R. L. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/8184>

Tinto Arandes, J. A., (2013). *El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizada para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen*. *Provincia*, (29), 135-173. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55530465007>

Tirado Barrera, J. A. (2011). *Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional*. *Derecho PUCP* (67), pp. 457-467. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656148022>

Trujillo Ayllón, J. S. (2023). *Vulneración al Debido Procedimiento en el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13755>

Uvalle-Berrones, R. (2012). *La administración pública en los imperativos de la gobernanza democrática. Convergencia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(60),111-144. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105/10522923004>

Villamarín Silva, G. V. (2024). *El procedimiento disciplinario para faltas leves en la ley orgánica del servicio público y su reglamento general; y el derecho al debido proceso y seguridad jurídica* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/41497>

ANEXOS

ANEXO N. ° 1.- GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL			
DIAGNÓSTICO LEGAL DE LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY SERVIR A PARTIR DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2024			
N° de Resolución			
Datos Generales	N° de sesión		Fecha de emisión
	Fecha de consulta		Tipo de sanción
	Entidad pública		
	Enlace / acceso		
Motivo de declaración de nulidad	motivo	Nulidad del procedimiento	
		Nulidad del acto de inicio	
		Nulidad de la resolución de sanción	
	resuelve		
Análisis	Fundamento de la vulneración del deber de motivación	Fase instructora	
		Fase sancionadora	
	Fundamento de la vulneración del principio de tipicidad	Fase instructora	
		Fase sancionadora	
	Fundamento de la vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad	Fase instructora	
		Fase sancionadora	

ANEXO N. ° 2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: DIAGNÓSTICO LEGAL DE LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY SERVIR A PARTIR DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2024				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿La actuación de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras puede vulnerar el principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?	Determinar cómo afecta la actuación de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras en la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.	Las actuaciones de la secretaría técnica y de las autoridades instructoras y sancionadoras tienen relación directa en la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados bajo el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental y Teoría fundamentada</p> <p>Población: 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil</p>	<p>1. Tipo de investigación</p> <p>Finalidad: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa</p> <p>Alcance o nivel de investigación: Descriptiva – Correlacional</p> <p>2. Población y muestra</p> <p>Población y muestra: 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil</p>
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA	METODOLOGÍA	METODOLOGÍA
P1: ¿Cuál es la relación de una sanción disciplinaria irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?	O1: Identificar la relación entre una sanción disciplinaria irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.	H1: Existe relación directa entre una sanción disciplinaria irrazonable y desproporcionada impuesta por una autoridad sancionadora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental y Teoría fundamentada</p> <p>Población: 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil</p>	<p>3. Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: Análisis documental</p> <p>Instrumento: Guía de análisis documental</p> <p>Análisis de datos: Método Sistemático</p>

Diagnóstico Legal de la Vulneración del Debido Procedimiento Administrativo en el Régimen Disciplinario de la Ley Servir a partir de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2024

<p>P2: ¿Cuál es la relación de una indebida motivación realizada por una autoridad sancionadora o instructora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?</p>	<p>O2: Identificar la relación entre una indebida motivación realizada por una autoridad sancionadora o instructora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.</p>	<p>H2: Existe relación directa entre una indebida motivación realizada por una autoridad sancionadora o instructora con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental y Teoría fundamentada</p> <p>Población: 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil</p>	
<p>P3: ¿Cuál es la relación de una incorrecta tipicidad identificada por la secretaría técnica con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024?</p>	<p>O3: Identificar la relación entre una incorrecta tipicidad identificada por la secretaría técnica con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.</p>	<p>H3: Existe relación directa entre una incorrecta tipicidad identificada por la secretaría técnica con la vulneración del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a partir de las resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil en el año 2024.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental y Teoría fundamentada</p> <p>Población: 630 resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil</p>	