

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en
Gestión Pública

AUTOR

Eliana Sthefanie TORRES MORÓN

ASESOR

Dr. Walter Hugo ARANA MAYORCA

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Torres, E. (2021). *Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Eliana Sthefanie Torres Morón
DNI	46697898
URL de ORCID	No aplica
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Walter Hugo Arana Mayorca
DNI	07343537
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0700-4322
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.3.3.1. Administración Pública
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Financiamiento propio
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Latitud: -6.8699697 Longitud: -75.0458515
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019
URL de disciplinas OCDE	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL Nº 0033-UPG-FCA-2021

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

En la Ciudad Universitaria, a los treinta días del mes de agosto del año dos mil veintiuno, siendo las nueve horas, en el enlace meet.google.com/ces-pspb-pac emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, ***Presidido*** *por el* ***Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez****, e integrado por los miembros:* ***Dr. Walter Hugo Arana Mayorca*** *(****Asesor****),* ***Dr. Arturo Antonio Giles Ferrer*** *(****Jurado****),* ***Mg. José Francisco Vera Vélez*** *(****Jurado****);* *el postulante al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública, doña* ***Eliana Sthefanie Torres Morón,*** *procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada* ***"Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019",*** *con el propósito de optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.*

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el ***Artículo 61º*** *del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Magister en Gestión Pública, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:*

16 (Dieciséis) - Bueno

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas ***otorgar*** *el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, a doña* ***Eliana Sthefanie Torres Morón.*** *Se extiende la presente Acta original y siendo las* ***10:28 horas*** *se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.*

UNMSM
Firmado digitalmente por CORNEJO RAMIREZ Enrique Javier FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.09.2021 14:21:52 -05:00

Dr. Enrique Javier Cornejo Ramírez
PRESIDENTE

Dr. Walter Hugo Arana Mayorca
ASESOR

Dr. Arturo Antonio Giles Ferrer
JURADO

Mg. José Francisco Vera Vélez
JURADO

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación problemática 1

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general 6

1.2.2 Problemas específicos 6

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica 8

1.3.2 Justificación práctica 9

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general 9

1.4.2 Objetivos específicos 10

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general 11

1.5.2 Hipótesis específicas 11

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación 13

2.2 Antecedentes de investigación

2.2.1 Nacionales 14

2.2.2 Internacionales 18

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 La gestión de los PAD en el marco de la Ley N° 30057

2.3.1.1 Potestad sancionadora del Estado 20

2.3.1.2 Potestad disciplinaria del Estado 22

2.3.1.3 Responsabilidad administrativa disciplinaria 25

2.3.1.4 El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) 28

2.3.1.5 Los sujetos del procedimiento 30

2.3.1.6 La etapa de indagaciones preliminares y precalificación 33

2.3.1.7 La etapa de instrucción 36

2.3.1.8 La etapa de sanción 39

2.3.2 Los vicios de nulidad identificados en última instancia administrativa
2.3.2.1 El Tribunal del Servicio Civil (TSC) 41
2.3.2.2 El recurso de apelación 42
2.3.2.3 El principio de legalidad 48
2.3.2.4 El principio de tipicidad 52
2.3.2.5 Los principios de impulso de oficio, verdad material y presunción de inocencia 58
2.3.2.6 El principio de razonabilidad 61
2.3.2.7 El principio de non bis in ídem 63
2.3.2.8 El deber de motivación 65
2.3.2.9 El derecho a ser notificado 68
2.3.2.10 El derecho a obtener una decisión emitida por autoridad competente 70
2.3.2.11 El derecho de defensa 72
2.3.2.12 La declaratoria de nulidad 75

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación 82
3.2 Población de estudio 83
3.3 Tamaño de muestra 84
3.4 Técnicas de recolección de datos 87
3.4.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos 89

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación de resultados 95
4.2 Pruebas de hipótesis, discusión y presentación de resultados
4.2.1 Hipótesis general 114
4.2.2 Hipótesis específicas 118

CONCLUSIONES 158
RECOMENDACIONES 161
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 165
ANEXOS 175

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de 50 servidores de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos 86

Tabla 2 Muestra de 20 servidores del Tribunal del Servicio Civil 86

Tabla 3 Juicio de validez de expertos 91

Tabla 4 Grado de confiabilidad de la Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019 93

Tabla 5 Grado de confiabilidad de la Encuesta sobre los vicios de nulidad 93

Tabla 6 Número de capacitaciones recibidas de las entidades públicas 95

Tabla 7 Número de capacitaciones recibidas de SERVIR 96

Tabla 8 Número de guías o instructivos recibidos de SERVIR 97

Tabla 9 Número de procedimientos administrativos disciplinarios de las entidades públicas 97

Tabla 10 Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos 98

Tabla 11 Número de PAD nulos por afectación al derecho de defensa 99

Tabla 12 Número de PAD nulos por afectación al deber de motivación 100

Tabla 13 Número de PAD nulos por afectación a las autoridades competentes 100

Tabla 14 Número de PAD nulos por afectación al derecho a ser notificado 101

Tabla 15 Número de PAD nulos por afectación al principio de legalidad 102

Tabla 16 PAD nulos por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material 102

Tabla 17 Número de PAD nulos por afectación al principio de razonabilidad 103

Tabla 18 Número de PAD nulos por afectación al principio de tipicidad 104

Tabla 19 Número de PAD nulos por afectación al principio de presunción de licitud 104

Tabla 20 Número de PAD nulos por afectación al principio de non bis in ídem 105

Tabla 21 Número de PAD que prescribieron por la declaración de nulidad 105

Tabla 22 Demandas presentadas por indemnización ante la declaración de nulidad 106

Tabla 23 Número de PAD vueltos a iniciar utilizando doblemente recursos humanos 107

Tabla 24 Número de PAD vueltos a iniciar utilizando doblemente recursos logísticos 108

Tabla 25 Vicios de nulidad según nivel de gobierno 109

Tabla 26 Afectación al derecho de defensa como causal de nulidad 109

Tabla 27 Afectación al deber de motivación como causal de nulidad 110

Tabla 28 Afectación a las autoridades competentes como causal de nulidad 110

Tabla 29 Afectación al derecho a ser notificado como causal de nulidad 111

Tabla 30 Afectación al principio de legalidad como causal de nulidad 111

Tabla 31 Afectación los principios de impulso de oficio y verdad material 112

Tabla 32 Afectación al principio de razonabilidad como causal de nulidad 112

Tabla 33 Afectación al principio de tipicidad como causal de nulidad 113

Tabla 34 Afectación al principio de presunción de licitud como causal de nulidad 113

Tabla 35 Afectación al principio de non bis in ídem como causal de nulidad 114

Tabla 36 La declaratoria de nulidad en los procedimientos administrativos disciplinarios 115

Tabla 37 Capacitaciones recibidas y PAD nulos 118

Tabla 38 Capacitaciones y PAD nulos por afectar las garantías del debido procedimiento 121

Tabla 39 Capacitaciones y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador 125

Tabla 40 Capacitaciones recibidas de SERVIR y PAD nulos 129

Tabla 41 Capacitaciones recibidas de SERVIR y afectación a las garantías del debido procedimiento 132

Tabla 42 Capacitaciones recibidas de SERVIR y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador 135

Tabla 43 Número de guías o instructivos recibidos de SERVIR y PAD nulos 139

Tabla 44 Guías o instructivos y PAD nulos por afectar las garantías del debido procedimiento 141

Tabla 45 Guías o instructivos y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador 145

Tabla 46 Número de PAD nulos que prescribieron 149

Tabla 47 Número de demandas de indemnización que subyacen a los PAD nulos 152

Tabla 48 Doble utilización de recursos humanos y logísticos que subyacen a los PAD nulos 155

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Participación de servidores públicos según régimen en el 2014 30

Figura 2 Participación de servidores públicos según nivel de gobierno en el 2014 31

Figura 3 Aspectos evaluados en los recursos de apelación 45

Figura 4 Relación entre la capacitación y los PAD nulos 120

Figura 5 Afectación a las garantías del debido procedimiento 123

Figura 6 Afectación a los principios del procedimiento administrativo sancionador 128

Figura 7 Relación entre la capacitación recibida de SERVIR y los PAD nulos 131

Figura 8 Relación entre las guías o instructivos recibidos de SERVIR y los PAD nulos 140

Figura 9 Relación entre los PAD nulos y la prescripción 150

Figura 10 Relación entre los PAD nulos y las demandas con pretensiones indemnizatorias 153

Figura 11 Relación entre los PAD nulos y el doble uso de los recursos del Estado 156

RESUMEN

Las personas que desempeñan labores para el Estado se encuentran sujetas a determinados parámetros de actuación legalmente establecidos, de allí que cuando cometen hechos contrarios a tales parámetros son sometidas a un procedimiento administrativo disciplinario, en cuyo desarrollo es frecuente que se cometan errores que produzcan vicios de nulidad. En ese contexto, esta investigación busca analizar la problemática que generan los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. Con tal propósito se analizará, por un lado, los factores que inciden en la generación de dichos vicios, tales como la escasa capacitación recibida sobre la materia de régimen disciplinario, la escasa dotación de guías o instructivos que establezcan parámetros de actuación respecto a cada etapa del procedimiento; y, por otro lado, se analizará también los efectos nocivos que ocasiona la declaración de nulidad, tales como la prescripción de la responsabilidad, la presentación de demandas para indemnizar los daños causados por el acatamiento de sanciones viciadas de nulidad y el doble uso de los recursos del Estado. Asimismo, para llevar a cabo el análisis se han utilizado encuestas, las cuales han sido sometidas a un examen de validez de expertos y a un examen de confiabilidad, habiéndose determinado que son válidas y confiables. Finalmente, en función a los datos recabados mediante las encuestas se han podido comprobar las hipótesis planteadas, habiéndose arribado a conclusiones y efectuado recomendaciones para afrontar las situaciones advertidas.

Descriptores:

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Tribunal del Servicio Civil (TSC), Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y Secretaría Técnica (ST).

ABSTRACT

People who perform work for the State are subject to certain legally established parameters of action, hence when they commit acts contrary to such parameters, they are subjected to a disciplinary administrative procedure, in the course of which it is frequent that errors are made that produce vices of nullity. In this context, this investigation seeks to analyze the problems generated by the nullity vices identified in the Court Service Civil in the management of disciplinary administrative procedures in 2019. For this purpose, it will be analyzed, on the one hand, the factors that affect the production of such nullity vices, such as the scarce training received on the subject of disciplinary regime, the scarce provision of guides or instructions that establish parameters of action regarding each stage of the procedure; and, on the other hand, it will also be analyzed the harmful effects caused by the declaration of nullity, such as the prescription of liability, the presentation of lawsuits to compensate the damages caused by the execution of null sanctions and the double use of State resources. Likewise, to carry out the analysis, surveys have been used, which have been subjected to a validity examination by experts in the field and a reliability test, having determined that they are valid and reliable. Finally, based on the data collected through the surveys, it has been possible to verify the hypotheses raised, having reached conclusions and made recommendations to face the situations warned.

Descriptors:

National Civil Service Authority (SERVIR), Civil Service Court (TSC), National School of Public Administration (ENAP), Administrative Disciplinary Procedure (PAD) y Technical Secretary (ST).

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación problemática

La Ley N° 29158 (2007) establece que el Estado se organiza y opera a través de sistemas, entendidos como "los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública" (Artículo 43). Dichos sistemas pueden ser tanto funcionales como administrativos: los funcionales buscan "asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de todas o varias entidades del Estado" (Artículo 45), en cambio los administrativos buscan "regular la utilización de los recursos en las entidades de la Administración Pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso" (Artículo 46).

Entre el conjunto de sistemas administrativos a través de los cuales opera el Estado, se encuentra el "Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", conformado por las personas que prestan servicios al Estado. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2016) se estima la existencia de alrededor "1 millón 400 mil servidores públicos" (p. 3).

La composición del referido sistema administrativo, sin embargo, no se reduce al número de personas que prestan servicios al Estado, sino que dicho sistema también está conformado por el conjunto de acciones que adoptan las entidades públicas para gestionar diversos aspectos relacionados con dichas personas, tales como sus capacitaciones, sus evaluaciones, sus compensaciones, entre otros. De modo que, el resultado de dicha gestión repercuta positivamente en la calidad de los servicios públicos a fin de satisfacer diversas demandas sociales.

Siendo así, los servidores públicos, actualmente denominados servidores civiles, se encuentran sujetos a determinados parámetros o reglas que necesariamente deben observar al actuar en representación del Estado. Tales parámetros o reglas se representan en el establecimiento de prohibiciones, obligaciones y principios cuya finalidad es garantizar la adecuada prestación de servicios públicos, habida cuenta de que precisamente los que ejecutan dichos servicios son los servidores públicos.

En ese marco, la inobservancia de las citadas prohibiciones, obligaciones y principios tiene incidencia directa en el adecuado funcionamiento del aparato estatal; por tal razón, se han previsto determinadas responsabilidades como la administrativa, civil y penal que deben asumir los servidores civiles cuando incurran en dicha inobservancia.

Con relación a la responsabilidad administrativa, esta se atribuye a los servidores civiles que cometan determinados supuestos de hecho que hayan sido tipificados como falta disciplinaria y/o infracción administrativa, por atentar contra el buen funcionamiento de las entidades públicas. Puntualmente, la responsabilidad administrativa en el ámbito disciplinario ha sido reservada a las entidades públicas para que sean estas las que tengan la potestad de sancionar aquellas conductas que atenten contra su adecuado funcionamiento, para tal efecto se ha previsto un procedimiento específico denominado procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Los procedimientos administrativos disciplinarios se componen por diversas actuaciones destinadas a esclarecer si un servidor civil es responsable disciplinariamente por la comisión de uno o varios hechos que califiquen como falta disciplinaria. Tales actuaciones deben sujetarse a determinados principios y garantías correspondientes a un debido procedimiento ya que, de no ser así, podrían configurarse vicios que ameriten declarar la nulidad del procedimiento.

Precisamente, el recurso administrativo de apelación es uno de los mecanismos para identificar tales vicios de nulidad, su resolución compete al Tribunal del Servicio Civil. En la materia de régimen disciplinario, el mencionado Tribunal ha detectado que existe una problemática relacionada a los vicios de nulidad que se producen en los procedimientos administrativos disciplinarios por la inobservancia de ciertos principios o

de alguna garantía del debido procedimiento, lo que se ha plasmado en diversos pronunciamientos de su Sala Plena, como se puede a ver a continuación:

> 1. El Tribunal del Servicio Civil como última instancia administrativa, viene conociendo una considerable cantidad de expedientes administrativos originados en recursos de apelación interpuestos por el personal al servicio del Estado sujeto al régimen laboral dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en los cuales se advierte la vulneración del debido procedimiento administrativo por parte de las entidades estatales empleadoras en perjuicio de los administrados impugnantes. (Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, 2012, numeral 1)

> 2. (…) se advierte que, un gran número de procedimientos administrativos disciplinarios son declarados nulos por vulneración de los principios de verdad material e impulso de oficio, así como del deber de motivación y debido procedimiento, entre otros; toda vez que, las autoridades que tienen a su cargo la conducción de los procedimientos administrativos disciplinarios no realizan las investigaciones necesarias a fin de recopilar las pruebas que permitan determinar la ocurrencia de los hechos que se imputan a los servidores; asimismo, se observa que en muchos casos no se realiza un adecuado análisis y valoración de los medios probatorios, incurriendo en una motivación insuficiente de los actos a través de los cuales se impone la sanción. (Resolución de Sala Plena N° 003-2020-SERVIR/TSC, 2020, numeral 2)

> 3. Precisamente, en mérito a los recursos de apelación que viene conociendo el Tribunal del Servicio Civil, se ha detectado que de manera recurrente las entidades incurren en vicios al momento de determinar las autoridades

> competentes que deben participar como órgano instructor y órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios que llevan a cabo, lo que a su vez ocasiona la declaración de nulidad de dichos procedimientos. (Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC, 2020, numeral 3)

Como se advierte, el Tribunal del Servicio Civil ha detectado que existe una problemática en torno a los vicios de nulidad en los referidos procedimientos. Morales (2020) sostiene que “yendo a la estadística, el porcentaje de resoluciones anuladas o revocadas por las Salas del Tribunal del Servicio Civil por las razones señaladas representa aproximadamente el 38% del total de emitidas, lo que pone en evidencia la insuficiencia del análisis jurídico del PAD realizado por las autoridades previo a la elevación de los recursos de apelación” (p. 58).

Ahora bien, esta problemática relacionada a la declaratoria de nulidad es perjudicial para la adecuada gestión de dichos procedimientos puesto que genera diversos efectos negativos, no solo para las entidades públicas sino también para los servidores civiles.

Entre tales efectos, la declaratoria de nulidad en gran parte de casos produce la prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria por el transcurso del tiempo que implica el reprocesamiento, con lo cual muchas conductas quedan finalmente impunes por no haberse llevado a cabo correctamente los procedimientos.

Asimismo, la declaratoria de nulidad genera gastos en la medida que se destinan recursos humanos y logísticos para instaurar nuevamente un procedimiento o realizar nuevamente determinadas actuaciones, lo que implica que se tenga que emplear doblemente los recursos del Estado.

Del mismo modo, la declaratoria de nulidad da lugar a que las entidades afronten demandas por parte de los administrados que han acatado la ejecución de una sanción —dejando de percibir sus remuneraciones— y, al ser declaradas nulas dichas sanciones, solicitan que se les indemnice por esas remuneraciones dejadas de percibir.

Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto, la situación problemática objeto de investigación concierne a los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y la incidencia de dichos vicios en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Al respecto, de acuerdo a la información proporcionada mediante Oficio N° 000335-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN, se tiene que en el año 2019 el precitado Tribunal resolvió 4212 recursos administrativos de apelación presentados contra sanciones disciplinarias, de los cuales 1811 culminaron con declaración de nulidad por diversos vicios detectados en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Así también, a modo de antecedente, se aprecia que en el año 2018, el Tribunal del Servicio Civil resolvió 3631 recursos de apelación contra sanciones disciplinarias, de los cuales 1686 culminaron con declaración de nulidad por vicios detectados en los procedimientos administrativos disciplinarios.

En ese sentido, existe una considerable cantidad de procedimientos administrativos disciplinarios viciados de nulidad; siendo, por tanto, de suma necesidad investigar, estudiar y determinar el impacto de dichos vicios en la gestión de los citados procedimientos. Esta problemática involucra a varios actores que participan en el procedimiento, ya sea como autoridad en calidad de órgano instructor u órgano sancionador, o como apoyo o soporte legal, rol que recae en la Secretaría Técnica.

Estos actores que participan en el procedimiento administrativo disciplinario son quienes con sus actuaciones vician el citado procedimiento de nulidad, al no desarrollar correctamente los actos comprendidos en el citado procedimiento.

En esa línea, existen diversas situaciones relacionadas a la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios y a los vicios de nulidad que se presentan en su desarrollo, tales como la capacitación sobre régimen disciplinario que los actores involucrados reciben de parte de las entidades públicas en las que laboran y de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Sobre el particular, de acuerdo a la información recabada por Torres (2021) se advierte que “durante el año 2019 la ENAP realizó 74 capacitaciones en la materia referida al régimen disciplinario, capacitando a un total de 4445 servidores públicos a nivel nacional, conforme fue informado mediante Oficio N° 000334-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMA-CIÓN” (p. 168). Dicha cantidad resulta reducida considerando que existe alrededor de 1´400,000 servidores civiles.

Bajo tal orden de ideas, la situación problemática descrita amerita que se analicen “los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por las entidades públicas durante el año 2019”.

Cabe precisar que forma parte del contenido de la investigación el artículo denominado “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” (Torres, 2021) por ser un requisito previo para la sustentación de la tesis.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento

administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?

- ¿La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas?

- ¿La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

De acuerdo a la situación problemática planteada, resulta necesario estudiar cada uno de los vicios en los que incurren las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, así como la incidencia de dichos vicios en los citados procedimientos, de modo que se puedan plantear posibles recomendaciones y soluciones que contribuyan, de cierta forma, a reducir el porcentaje de casos declarados nulos.

En esa línea, la justificación de la investigación radica en la necesidad de abordar un problema trascendental, considerando los efectos nocivos que conlleva tanto para las entidades públicas como para los servidores civiles. Con tal propósito, se analizará de forma detallada cada uno de los vicios de nulidad que se producen por la inobservancia de los principios de tipicidad, legalidad, razonabilidad, presunción de licitud y non bis in ídem; así como, por la inobservancia de algunas garantías del debido procedimiento, tales como el deber de motivación, el derecho de defensa, la competencia de las autoridades y el derecho a ser notificado.

Asimismo, se tendrá en cuenta las posturas adoptadas por diversos autores, sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional relacionadas al campo objeto de estudio, de modo que se pueda contar con un marco teórico amplio que contribuya en el análisis pormenorizado de los vicios de nulidad. Esto permitirá conocer a profundidad cómo se producen dichos vicios de nulidad, identificando deficiencias o falencias en las que incurren las autoridades que participan en la gestión de dichos procedimientos.

Adicionalmente a lo señalado, este trabajo se justifica debido a que es necesario que los servidores civiles, cuando participen como autoridades, eviten incurrir en vicios de nulidad; y, en caso sean procesados, tengan conocimiento de cómo debe desarrollarse adecuadamente el procedimiento seguido en su contra a efectos que no se produzcan vicios de nulidad que los perjudiquen.

1.3.2 Justificación práctica

Partiendo del enfoque práctico, tal como se mencionó en la situación problemática, los vicios de nulidad afectan el despliegue oportuno de la potestad disciplinaria, generándose la prescripción de las faltas disciplinarias lo que implica la imposibilidad de sancionar a aquellos servidores civiles eventualmente infractores. Además, los vicios de nulidad ocasionan que se empleen doblemente los recursos del Estado puesto que los procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos muchas veces tienen que volver a desarrollarse, ello sumado a las demandas de indemnización que plantean los servidores civiles que han acatado una sanción que posteriormente fue declarada nula.

De esta manera, se advierte que en la práctica los vicios de nulidad producen efectos nocivos, por lo que resulta necesario estudiar y determinar los factores vinculados a la generación de tales vicios.

Por lo expuesto, la investigación encuentra justificación práctica en la necesidad de disminuir los efectos nocivos que generan los vicios de nulidad en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios, evitándose de ese modo que las faltas disciplinarias queden impunes, que se generen gastos por instaurar nuevamente un procedimiento o, se generen demandas de indemnización, lo que en buena cuenta contribuirá a la adecuada gestión de los citados procedimientos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Establecer si los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- Determinar si la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.

- Determinar si la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas

- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

- La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.

- La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

El tema de la presente investigación consistente en “Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” se ubica dentro de las ciencias fácticas, puntualmente en el campo de las ciencias sociales.

Al referirse a las ciencias sociales, Bunge (1999) indica que “si bien al nacer los seres humanos son animales, gradualmente se convierten en artefactos sociales vivos (personas) a medida que crecen, adquieren cultura, aprenden habilidades y normas y se embarcan en actividades que superan lo biológico” (p. 18).

Precisamente forma parte de esas actividades, el desenvolvimiento de los seres humanos en sociedad y las formas de organización que adoptan para poder convivir en armonía con sus semejantes. Una de esas formas de organización es la estatal, en base a la cual los seres humanos se organizan bajo un conjunto de normas para poder vivir en sociedad.

Por tal razón, el estudio del funcionamiento del aparato estatal y de los sistemas administrativos comprendidos en ella, forma parte de las ciencias sociales. En esa línea, el objeto de la presente investigación tiene que ver con uno de esos sistemas, el de recursos humanos, en el aspecto de la potestad disciplinaria de las entidades públicas, la cual corresponde al campo de Derecho Público y forma parte de las ciencias sociales.

Para que una investigación tenga carácter científico precisa de un método científico, entendido como “un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 28).

Atendiendo a lo expuesto, la investigación parte de un problema concreto consistente en la incidencia de los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil, en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, del cual se desprenden problemas específicos. Asimismo, se han revisado antecedentes de otras investigaciones relacionadas, así como material bibliográfico, lo que compone el marco teórico. De igual modo, se ha recolectado datos mediante encuestas para medir las variables y comprobar las hipótesis planteadas, utilizándose para tal efecto el método descriptivo, definido por Caballero (2013) como “aquella orientación que se centra en responder la pregunta acerca de cómo es una determinada parte de la realidad objeto de estudio” (p. 83), lo que en suma permitirá describir la problemática mencionada.

2.2 Antecedentes de investigación

2.2.1 Nacionales

- Juan Alex Cubas Bravo (2017), desarrolló la Tesis denominada “La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú”, sobre el siguiente problema: “¿La ausencia de una Audiencia Especial en el Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera el Derecho de Defensa del servidor procesado?”, habiendo concluido, entre otros, que en la justicia administrativa disciplinaria no se garantiza el ejercicio del principio de oralidad y que existen deficiencias en la legislación nacional que tienen como inicio el ineficiente estudio y conocimiento del tema de la Administración Pública.

- Edson Edilberto Rojas Meza (2019), elaboró la Tesis denominada *“Gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019”,* sobre la siguiente interrogante: “¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019?”, habiendo concluido, entre otros, que “para optimizar la gestión administrativa en conjunto con el régimen disciplinario, es

necesario informar y capacitar al personal conforme a los objetivos institucionales, plan estratégico institucional y programas de actualización referente a las leyes, normas, reglamentos y disposiciones administrativas vigentes".

- Yony Sánchez Huamán (2019), realizó la Tesis denominada *"Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la ley N° 30057 en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo, período 2018-2020",* sobre el siguiente problema: "Deficiente impulso de los Procesos Administrativos Disciplinarios que no permiten ejecutar las sanciones impuestas a los trabajadores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, en el marco de la Ley N° 30057", con el objetivo de "fortalecer el impulso de los procesos administrativos disciplinarios a fin de garantizar la ejecución de la resolución que dispone la sanción disciplinaria contra los trabajadores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo", para tal efecto utilizó como instrumentos de recolección de datos entrevistas y consulta bibliográfica.

- Juan Higinio Castro Miranda (2018), presentó la Tesis denominada *"Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte",* sobre la siguiente interrogante: "¿Cómo los factores afectan la Gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Vitarte?", habiendo concluido, entre otros, que "las autoridades instructoras y sancionadoras del Hospital Vitarte no tienen formación jurídica, no cuentan con documentación que acredite capacitación en Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador".

- Eduardo Bartra Choclott (2017), preparó la Tesis denominada *"La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la Ley del Servicio Civil",* sobre la siguiente interrogante: "¿El régimen de competencia disciplinaria de la Ley de Servicio Civil, aplicado a los servidores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, afecta el debido procedimiento?", con el objetivo de "analizar si el régimen de competencia disciplinaria de la Ley de Servicio Civil, aplicado a los servidores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, afecta el debido procedimiento".

- Hugo Miguel Arescurenaga Inchaústegui (2016), llevó a cabo la Tesis denominada *"Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014",* con la finalidad de evaluar "los problemas particulares que entrampan cada una de las etapas de la implementación de los procesos administrativos disciplinarios", para tal efecto utilizó como instrumentos de recolección de datos entrevistas.

- Petrona Rosalie Martel Zorrilla (2016), elaboró la Tesis denominada *"Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la UGEL 06 – Lima, 2016",* con el propósito de "determinar el nivel del procedimiento administrativo disciplinario según la percepción de los docentes de la UGEL 06 de Lima – 2016", habiendo concluido, entre otros, que "el procedimiento administrativo disciplinario está en el nivel bueno y representa el 74.00% de los docentes encuestados".

- John Fredy Uriol Rubio (2014), realizó la Tesis denominada "*Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento",* sobre el siguiente problema: "¿Cómo los medios probatorios utilizados en los procedimientos administrativos disciplinarios al personal del sector educación en La Libertad, periodo 2008-2009, afectan el debido procedimiento disciplinario?", habiendo concluido, entre otros, que "las sanciones disciplinarias impuestas al profesorado y personal administrativo en el departamento de La Libertad en los años 2008 y 2009, en un porcentaje considerable, presentan vicios de nulidad".

- José Santos Mestanza Navia (2014), presentó la Tesis denominada *"Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno",* sobre el siguiente problema: "La aplicación de sanciones de amonestación escrita y suspensión sin previo proceso administrativo a los servidores de la Municipalidad Provincial de Puno", habiendo concluido, entre otros, que "en la mayoría de expedientes consultados no se ha notificado a los trabajadores, algunos de ellos hicieron sus descargos después de haberles impuesto la sanción".

- José Alberto Estela Huamán (2009), preparó la Tesis denominada *"El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística",* sobre el siguiente problema: "¿La normatividad legal vigente de

los servidores públicos del Poder Ejecutivo produce efectos discordantes en las sanciones administrativas de la Administración Pública?", habiendo concluido, entre otros, "que solo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias".

- Andrea Natalie Tejada Mendoza (2019), desarrolló la Tesis denominada *"La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad sancionadora de las instituciones públicas",* sobre el siguiente problema: "Determinar en qué medida la falta de atención legal al principio de tipicidad, vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las Instituciones Públicas", habiendo concluido, entre otros, que "los reglamentos internos de los Servidores civiles, siempre contienen un capítulo dedicado a estipular las faltas de los mismos, así como en articulado aparte, las sanciones. Pero, en cambio, es poco frecuente que dicho correlato sea exhaustivo, remitiéndose a la Ley N° 30057, de tal manera que quedan supuestos sin tipificar".

- Patricia Rosmery Urbano Mendoza (2018), llevó a cabo la Tesis denominada *"Ausencia de la Debida Motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017",* con el propósito de "determinar en qué medida la ausencia de la debida motivación de los actos administrativos permite su nulificación en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura en el año 2017"; para tal efecto utilizó como instrumentos de recolección de datos encuestas y el análisis documental e investigación de campo.

- Raymundo Pajares Aguilar (2017), elaboró la Tesis denominada *"Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017",* con el propósito de "proponer la incorporación de un representante de los trabajadores de los Gobiernos Regionales y Locales como miembro titular del Tribunal del Servicio Civil", para tal efecto utilizó como instrumentos de recolección de datos encuestas, habiendo concluido, entre otros, que los participantes (servidores públicos) están de acuerdo con esta propuesta la Administración Pública Regional y Local, que promueve también el impulso al proceso de descentralización puesto que se convierten en protagonistas y en base a los cuales están diseñadas las funciones del Tribunal del Servicio Civil, siendo esta una razón para su creación y existencia.

2.2.2 Internacionales

- Andrés Nájera (2004), realizó la Tesis denominada *"Teoría de la invalidez de los actos administrativos",* sobre el siguiente problema: *"*Analizar a profundidad la teoría de la invalidez de los actos administrativos y confrontarla tanto con la legislación vigente como con la jurisprudencia existente al respecto", habiendo concluido, entre otros, que el "principio jurídico de que no existe nulidad sin ley expresa que así lo declare, en el Ecuador dejó de ser tan rígido".

- Alma Lucía Benítez Torres (2019), desarrolló la Tesis denominada *"Principio de legalidad de la sanción en Colombia tratamiento diferencial de la sanción disciplinaria de autoridades administrativas y judiciales",* sobre el siguiente problema: *"*¿Es violatorio de los principios de dignidad humana y de igualdad el tratamiento legal de la sanción disciplinaria impuesta por autoridades administrativas y judiciales?", habiendo concluido, entre otros, que "en Colombia, el Estado es titular de la potestad disciplinaria, y en ejercicio de la misma, faculta a determinadas entidades y órganos para que ejerzan la función disciplinaria".

- Alejandro Vargas Navarrete (2015), llevó a cabo la Tesis denominada *"Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México",* a fin de demostrar, entre otros, que "a través de la incorporación de los principios jurídicos y de las formalidades procesales que imperan en materia penal es viable la eficientación del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México" para tal efecto utilizó el método empírico analítico.

- Romeo Edinson Pérez Ortiz (2013), produjo la Tesis denominada *"Eficacia y Validez del Acto Administrativo",* con el objetivo de "profundizar el estudio de ciertos casos de la Eficacia y Validez del Acto Administrativo, para que no incurran en vicios y ser inválidos, como consecuencia de la estructura del régimen de las nulidades en el derecho administrativo"; para tal efecto utilizó la técnica de análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial.

- José Esteban Albornoz Gabilán (2011), preparó la Tesis denominada *"El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre estatuto administrativo"*, habiendo concluido, entre otros, que la "noción de debido proceso es aplicable no solo al proceso judicial, sino que también al procedimiento administrativo, en cuanto aquél conduzca a un acto de la Administración que afecte los derechos que se reconocen a las personas".

- María de los Ángeles González Gómez (2010), elaboró la Tesis denominada *"La potestad disciplinaria de la administración en la aplicación del régimen disciplinario de la Guardia Civil: L.O. 11/1991, del 17 de junio",* con la finalidad de contribuir "al conocimiento del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, a través del análisis de su procedimiento sancionador y de la aplicación y tipificación de sus faltas disciplinarias"; habiendo concluido, entre otros, que "el Principio de Proporcionalidad como Principio General del Derecho aplicado al Derecho Administrativo Sancionador, pretende lograr la armonía y adecuación entre Infracción y Sanción, lo que presupone que una y otra estén predeterminadas legalmente, tipificadas y atribuido su contenido y competencia a una determinada Potestad Sancionadora".

- Alejandro Álvarez Cárdenas (1999), llevó a cabo la Tesis denominada *"Consejo de la Judicatura Federal - El procedimiento disciplinario",* con el objetivo de realizar un estudio jurídico del procedimiento disciplinario que impera en el órgano colegiado del Poder Judicial de la Federación, para tal efecto utilizó los métodos deductivo, analítico, histórico y jurídico, revisando doctrina, tesis y jurisprudencias; habiendo concluido, entre otros, que la función disciplinaria va más allá del simple trámite y desahogo de quejas administrativas y denuncias, resulta de mayor complejidad toda vez que le precede un trámite técnicamente procedimental de carácter administrativo, así como que el procedimiento disciplinario es susceptible de perfeccionarse, como es el hecho de simplificar el trámite de quejas administrativas y denuncias, establecer términos reales para resolver con oportunidad y especificar a partir de qué momento se empieza a contabilizar los mismos, en suma definir las políticas para contar con un mejor, actualizado y eficiente procedimiento.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 La gestión de los PAD en el marco de la Ley N° 30057

2.3.1.1 Potestad sancionadora del Estado

Para que los ciudadanos podamos vivir y conformar una sociedad cuyos miembros ejerzan su libertad sin afectar los derechos y libertades de los demás miembros, se requiere de un estamento o aparato que tenga por fin no solo organizar la sociedad, sino también propiciar las condiciones necesarias para que quienes conforman esa sociedad puedan desarrollarse y tener una vida digna. Para ello, todos los miembros de la sociedad o si se quiere la mayoría, otorgan poder a una organización abstracta para que actúe en su representación en pro del bienestar general y, al mismo tiempo, se someten a las condiciones que impone dicha organización para poder vivir en orden y armonía.

Tal organización abstracta se denomina Estado. El Estado, entonces, puede autorregularse en mérito al poder conferido por la sociedad. Entre el conjunto de potestades que ejerce el Estado, se encuentra la potestad sancionadora, la que a su vez proviene del poder punitivo, cuyo fin no es otro que prevenir y castigar el quebrantamiento de las normas que la sociedad se autoimpone para vivir en orden. De allí que se tipifiquen delitos, faltas y/o infracciones, los cuales tienen por objeto que se sancionen conductas transgresoras de ordenamiento jurídico, pero que además de sancionar, busquen —mediante la advertencia de la eventual imposición de una sanción— prevenir que tales conductas se cometan.

En nuestro ordenamiento jurídico la potestad sancionadora del Estado se encausa mediante dos vías, la judicial y la administrativa. Así, el derecho penal considerado como de *última ratio* tipifica conductas que son consideradas como delitos y que dada su gravedad son sancionadas en su mayor parte con penas privativas de libertad dado que tales conductas son consideradas por el legislador como las más gravosas y lesivas. De esta manera, el proceso penal constituye el instrumento del cual se vale el Estado para sancionar a las personas que incurran en algún supuesto de hecho constitutivo de un delito.

En el ámbito administrativo, el Estado también ejerce su potestad sancionadora contra todo aquel que quebrante el funcionamiento de su Administración Pública, que atente contra la gestión de los servicios públicos y, en buena cuenta, contra todo aquel que afecte los intereses generales de la sociedad, para lo cual se tipifican faltas disciplinarias y/o infracciones administrativas, cuya comisión da lugar a la imposición de una sanción. En relación a la potestad sancionadora del Estado, Nieto (2012), sostiene que:

> La potestad sancionadora de la Administración forma parte, junto con la potestad penal de los Tribunales, de un ius puniendi superior del Estado, que además es único, de tal manera que aquellas no son sino simples manifestaciones concretas de este.
>
> (…)
>
> La potestad administrativa sancionadora es una potestad añeja a toda potestad atribuida a la Administración para la gestión de los intereses públicos. (p. 24-25)

Nótese como el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado se encuentra estrechamente ligado a la gestión de la Administración Pública, a la gestión de los intereses públicos pues a fin de cuentas las conductas transgresoras afectan su buen funcionamiento e inciden negativamente en tal gestión. En el mismo sentido, Gómez y Sanz (2013) aseveran que “el Derecho administrativo sancionador, por el contrario, persigue ordenar, de modo general, sectores de actividad, esto es, reforzar mediante sanciones un determinado modelo de gestión sectorial, es el refuerzo de la gestión ordinaria de la Administración” (p. 97).

Así, por ejemplo, un proveedor del Estado que presenta documentación falsa para lograr adjudicarse la buena pro de un procedimiento de selección, quebranta el desenvolvimiento de un proceso de contratación, al generar una falsa apariencia sobre el cumplimiento de determinado requisito por lo que merece ser sancionado a fin de preservar la correcta gestión de las compras públicas.

De igual manera, merecen ser sancionadas las empresas que atribuyen a sus productos propiedades con las que no cuentan, generando una falsa percepción en los consumidores al momento de adquirirlos, en cautela de la gestión de los intereses de la ciudadanía.

Por citar otro ejemplo, también es pasible de sanción el trabajador de una entidad pública que presenta un certificado médico falso para no asistir a laborar, afectando con ello la adecuada gestión de los recursos humanos.

2.3.1.2 Potestad disciplinaria del Estado

El Estado, por consiguiente, puede ejercer su potestad sancionadora contra todo aquel que afecte el desenvolvimiento de la Administración Pública y de los intereses de la ciudadanía; ello implica que puede sancionar indistintamente a los particulares del ámbito privado y a las personas que forman parte de su administración, es decir, a los servidores públicos, hoy llamados servidores civiles. El tema objeto de análisis tiene que ver precisamente con la potestad que el Estado ejerce hacia sus servidores civiles.

Al actuar en representación del Estado, los servidores civiles son un elemento de la Administración Pública, por lo que resulta lógico que la potestad sancionadora que el Estado despliega contra ellos se diferencie de aquella que se dirige contra cualquier ciudadano. Siguiendo dicha línea de análisis, Torres (2021) afirma que:

> Si bien tanto los particulares como los servidores públicos pueden ser objeto de la *potestad sancionadora del Estado*, solo estos últimos pueden ser objeto de la *potestad disciplinaria del Estado*, en virtud al interés legítimo con que este cuenta para sancionar a las personas que actúan en su nombre y representación. (p. 166)

De igual modo, refiriéndose a la potestad disciplinaria del Estado, Marina (2006) señala lo siguiente:

> La potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, de forma que esta pueda cumplir su función de servicio público eficaz, imparcial y con respeto a la legalidad. El poder disciplinario es, por tanto, un instrumento del que dispone la Administración para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano. (p. 44)

La potestad disciplinaria del Estado, por tanto, encuentra justificación en la preservación y cautela del correcto desarrollo interno de la organización estatal, lo que a su vez incide directamente en la eficacia de los servicios públicos; asimismo, dicha potestad tiene por finalidad sancionar aquellas conductas de los servidores civiles que alteren ese adecuado funcionamiento, generando con ello además un efecto disuasivo que evite que se produzcan nuevas conductas transgresoras.

Cabe resaltar que las conductas transgresoras se producen precisamente en la esfera interna de la Administración Pública, habida cuenta que las mismas personas que actúan en nombre del Estado son las que alteran su funcionamiento por lo que existe un reproche especial hacia estos.

Al respecto, de acuerdo al artículo 2 de la Ley N° 27815 (2002) se considera función pública a “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”. Asimismo, de acuerdo al artículo 4 se entiende por servidor público a “todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado”.

A partir de lo expuesto, se aprecia que se considera servidor civil a quienes ejercen acciones en nombre y, por tanto, en representación del Estado; de allí que, a diferencia de los ciudadanos en general, a los servidores civiles les alcance una relación de sujeción especial en virtud de la cual deben observar determinados deberes, obligaciones, prohibiciones y principios a los que normalmente no están sujetos los ciudadanos en general.

En efecto, los servidores civiles a diferencia de los ciudadanos en general, actúan en nombre y representación del Estado, esto es así debido a que el Estado como ente abstracto no existe por lo que para poder desarrollar sus actividades, ejercer sus potestades, prestar servicios, entre otros, se vale de personas que lo representan y actúan en su nombre, a quienes las denominamos servidores civiles.

A modo de ejemplo, un ciudadano propietario de una empresa podría comprar a un hermano suyo, productos para abastecerse y así este último se convertiría en proveedor de aquel. Este escenario no podría presentarse en el caso de un servidor civil de una oficina de abastecimiento o logística de una entidad pública toda vez que no podría escoger a su hermano como proveedor de la entidad en la que labora, por existir un mandato legal que lo impide expresamente en aras de garantizar bienes jurídicos como la imparcialidad y neutralidad, y de esa manera evitar conflictos de intereses en las compras públicas.

Lo señalado encuentra justificación precisamente en la actuación en representación del Estado, toda vez que al actuar en nombre de este, corresponde que los servidores civiles antepongan los intereses mayoritarios de la sociedad en general, en lugar de sus intereses particulares; de forma que su actuación siempre deba estar orientada a cautelar los intereses generales de la sociedad, evitando cualquier situación que los pudiese colocar en conflicto con sus intereses particulares.

En esa medida, a efectos de cautelar los intereses generales de la sociedad, los servidores civiles deben cumplir determinados deberes, obligaciones, prohibiciones y principios, cuya transgresión les genera diversos tipos de responsabilidades tales como responsabilidad administrativa, responsabilidad penal y responsabilidad civil, dichas

responsabilidades tienen carácter autónomo e independiente y la determinación de una de ellas, no impide la determinación de las restantes.

Sobre ello, a través del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en adelante el TUO de la Ley N° 27444 (2019), en cuyo artículo 264 se establece que “las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación”.

De acuerdo a lo expuesto, se tiene que las responsabilidades administrativa, penal y civil que pudiesen alcanzar a los servidores civiles son independientes por lo que un solo hecho puede traer como consecuencia todas esas responsabilidades de manera conjunta. De igual modo, un hecho puede dar lugar a solo una de esas responsabilidades y no necesariamente a las otras.

2.3.1.3 Responsabilidad administrativa disciplinaria

En cuanto a la responsabilidad administrativa disciplinaria, Parada (2013) sostiene lo siguiente:

> La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios es aquella que se desarrolla en el interior de la relación de servicio y en garantía del cumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, con sanciones que inciden sobre sus derechos. Justamente porque la potestad disciplinaria se justifica en la especial relación de poder en que se encuentra sometido de forma voluntaria el funcionario, no tiene un alcance represivo mayor que el de la privación de los derechos de la relación de servicios, siendo por ello la sanción máxima que a través de la misma puede imponerse la de separación del servicio, es decir, la pérdida de la condición de funcionario. (p. 624)

Así también, al referirse a la responsabilidad administrativa disciplinaria Díaz (2016) indica lo siguiente:

> El sustento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria nos lleva a concluir que dicha institución busca ser la garantía para el control de la arbitrariedad de los trabajadores estatales, y se persigue en virtud del poder disciplinario de la Administración Pública y se materializa por medio del procedimiento administrativo correspondiente. (p.356)

Desde luego, para que la Administración Pública pueda funcionar adecuadamente, se espera que los servidores civiles que forman parte de ella sujeten su actuación a los principios, deberes, obligaciones o funciones asignadas; sin embargo, existen determinados supuestos de hecho que involucran la transgresión de dichas disposiciones, estos supuestos de hecho son tipificados por el legislador como faltas disciplinarias. En esa línea, se atribuirá responsabilidad administrativa disciplinaria a los servidores civiles cuando incurran en algún hecho que se subsuma en alguno de los supuestos de hecho tipificados como faltas disciplinarias.

La Constitución Política del Perú (1993) establece que “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos” (Artículo 40). En concordancia con ello, en la ley se define a la responsabilidad bajo comentario como:

> 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. (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, artículo 91)

Atendiendo a dicha definición, se advierte que la responsabilidad administrativa disciplinaria tiene que ver con las consecuencias que el servidor civil debe asumir por

haber incurrido en alguna conducta tipificada como falta disciplinaria por ser lesiva del adecuado funcionamiento de la Administración Pública.

En relación a las faltas disciplinarias, cabe indicar que si bien en nuestro ordenamiento jurídico no se ha establecido una clasificación de faltas muy graves, graves y leves, dicha clasificación podría deducirse de acuerdo a la sanción que les corresponde. Así se tiene que la Ley N° 30057, Ley N° 27815 y el TUO de la Ley N° 27444 han tipificado las faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas con destitución y suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta un (1) año, es decir, las de mayor gravedad.

Sobre el particular, Toyama (2009) sostiene lo siguiente:

> Las formas en las que esta capacidad sancionatoria puede concretarse giran, básicamente, en torno a las siguientes manifestaciones: mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. La primera de las anotadas, conocida también como apercibimiento, se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores (…) la suspensión correctiva importa ordenar al trabajador incumplidor que no acuda al centro de labores por un determinado tiempo y que por el lapso temporal que dure tal inasistencia el empleador omita su obligación remunerativa (…). La otra forma que admite el poder sancionatorio del empleador se compone de la resolución del vínculo de trabajo por voluntad unilateral de aquel si es que el incumplimiento o conducta laboral es susceptible de ser castigado con tal medida (…). (p.124)

Se advierte entonces que las sanciones afectan la relación de servicio de acuerdo a su gravedad, por ello la máxima sanción implica la culminación de la relación de servicio para casos de suma gravedad; en otros casos graves, puede implicar la suspensión de la relación de servicio con lo cual se deja de abonar la remuneración; y por último, para casos de mínima lesividad, únicamente se sanciona con una amonestación que puede ser verbal o escrita, en este último supuesto la relación de servicio no se ve afectada.

Por otra parte, cada entidad pública tipifica en su Reglamento Interno de Servidores Civiles o en su Reglamento Interno de Trabajo las faltas disciplinarias en mérito a las cuales se impondrán las sanciones de amonestación verbal o de amonestación escrita, es decir, las de menor gravedad.

Bajo tal orden de ideas, se advierte entonces que constituye una condición necesaria para poder atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria, que la conducta del servidor civil encuadre en alguna de las faltas disciplinarias previstas en los cuerpos normativos antes mencionados. El listado de faltas disciplinarias se encuentra descrito en el Anexo 1 de la presente investigación.

2.3.1.4 El procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

Tal como se ha expuesto anteriormente, las entidades públicas que conforman el Estado cuentan con potestad disciplinaria para sancionar a sus servidores civiles cuando incurran en conductas que atenten contra el funcionamiento de la organización estatal, con tal propósito deben acreditar la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida al servidor civil.

En esa línea, en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario, Torres (2021) señala lo siguiente:

> Para que las entidades públicas puedan ejercer su potestad disciplinaria necesitan de un instrumento, un medio, a través del cual puedan desplegar tal potestad. Dicho instrumento o medio se representa en el procedimiento

> administrativo disciplinario (PAD), entendido este como el conjunto de actuaciones tendientes a determinar si alcanza o no responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor público y, como consecuencia de ello, si corresponde o no imponer una sanción determinada. (p. 166)

En ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario constituye el mecanismo para poder ejercer potestad administrativa disciplinaria, así como también representa una garantía para el servidor procesado en la medida que podrá conocer la imputación que se le atribuye, presentar descargos y alegatos, ofrecer pruebas, impugnar la eventual sanción, entre otros derechos.

Debe tenerse presente que la finalidad del precitado procedimiento no se reduce a la imposición de una sanción, sino que también tiene por finalidad evitar que se vuelvan a cometer faltas, por lo que también constituye un mecanismo de prevención y disuasión.

Por consiguiente, de conformidad con lo indicado hasta este punto, cuando existan indicios de la comisión de alguna falta disciplinaria, las entidades necesariamente deben seguir un procedimiento administrativo disciplinario a efectos de esclarecer la responsabilidad administrativa disciplinaria que pudiese alcanzar al servidor.

No obstante lo señalado, para aquellos casos que en razón de su mínima gravedad, únicamente ameriten la sanción de amonestación verbal; resulta pertinente precisar que para la imposición de esta sanción no se exige iniciar previamente un procedimiento toda vez que esta se impone directamente y de forma reservada. Al respecto, Parada (2013) sostiene que “la regla general es la necesidad de expediente instruido al efecto para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, pero se dispensa de él para la imposición de sanciones por faltas leves (…)” (p. 631).

Precisamente en nuestro ordenamiento jurídico, la Ley N° 30057 (2013) establece que “la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada” (Artículo 89).

2.3.1.5 Los sujetos del procedimiento

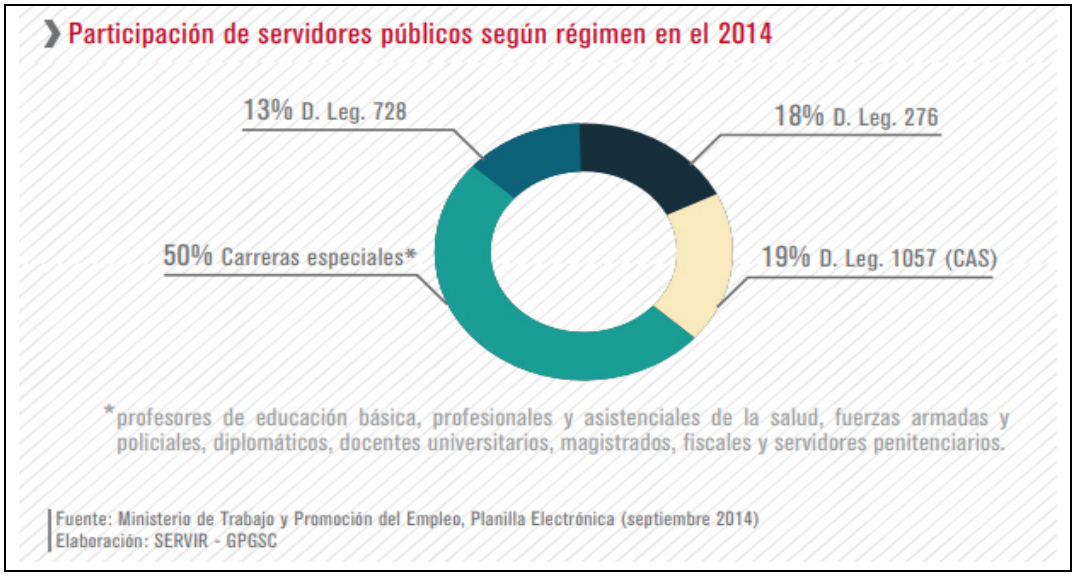
De acuerdo al análisis realizado, se ha indicado que los sujetos del procedimiento son los servidores integrantes de la Administración Pública. Al respecto, debe tenerse presente que actualmente existen diversos regímenes de vinculación laboral con el Estado, regulados por distintas normas.

En efecto, pese a los constantes intentos de reformas de unificación del servicio civil, lo cierto es que en la actualidad coexisten regímenes de vinculación laboral con el Estado, regulados por diferentes normas, tales como el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, así como otros regímenes especiales.

Respecto a ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (febrero de 2016), determinó el porcentaje de participación de los servidores civiles de acuerdo al régimen:

Figura 1

Participación de servidores públicos según régimen en el 2014

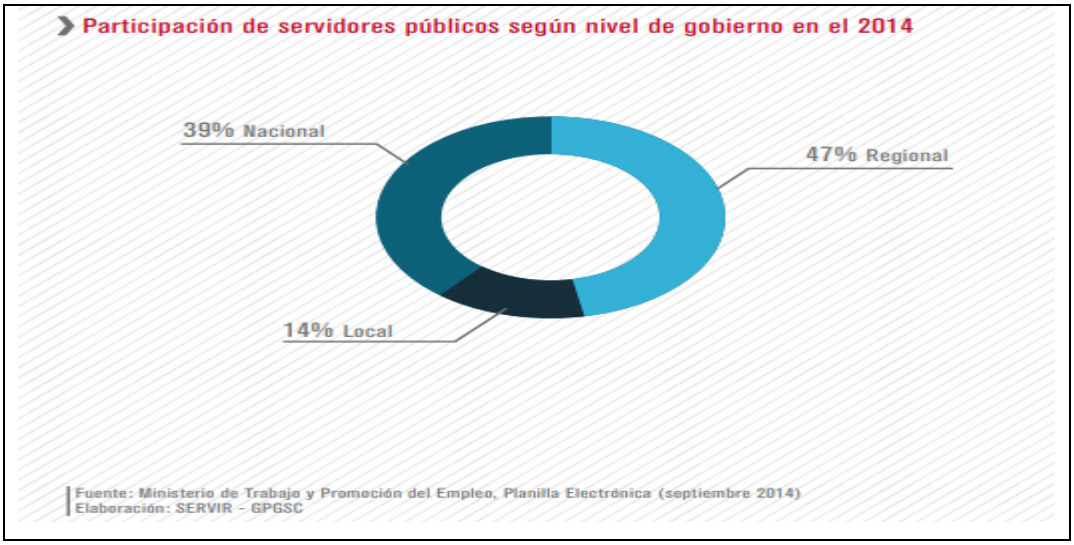


Nota. Tomado del "Informe de las Características del Servicio Civil Peruano" (p. 4), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016.

Desde el 14 de setiembre de 2014, es de aplicación a los servidores el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, fecha en la cual entró en vigencia el título correspondiente de su Reglamento General. Para mayor abundamiento se muestra la repartición de los servidores por niveles de gobierno, de acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (febrero de 2016):

Figura 2

Participación de servidores públicos según nivel de gobierno en el 2014



Nota. Tomado del "Informe de las Características del Servicio Civil Peruano" (p. 3), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016.

De otro lado, es importante precisar que los sujetos del procedimiento también se determinan en función del momento en que se comete la falta disciplinaria pues si bien los hechos generadores de responsabilidad administrativa disciplinaria se producen durante la prestación de servicios, existen otros hechos que pueden producirse después de culminada dicha relación de servicios, cuando el servidor civil ha pasado a tener la condición de ex servidor civil.

En efecto, la responsabilidad administrativa disciplinaria alcanza también a aquellos ex servidores civiles que después de culminada su relación de servicio, incurran en determinados supuestos de hechos tipificados como faltas disciplinarias. Sobre el particular, la Ley N° 30057 (2013) prevé: "los ex servidores civiles de una entidad se

acogen a las restricciones establecidas en el artículo 241 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General" (Artículo 86).

Así, el referido artículo 241 de la Ley Nº 27444 (2001), actualmente el TUO de la Ley Nº 27444 (2019), establece las siguientes restricciones:

> 262.1 Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese, alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:
>
> 262.1.1 Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.
>
> 262.1.2 Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.
>
> 262.1.3 Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación. (Artículo 262)

Como se aprecia estas restricciones se encuentran referidas a supuestos de hecho que se producen después de culminada la relación de servicio. De allí que, la condición de ex servidor civil esté directamente relacionada con el momento de la comisión del hecho, el cual debe producirse necesariamente después de culminada la relación de servicio.

Por tanto, en aquellos supuestos que el servidor comete la falta ejerciendo funciones y la entidad pública detecta dicha falta cuando el servidor civil ya no presta servicios, no es correcto otorgarle la condición de ex servidor civil puesto que el hecho se cometió cuando mantenía la condición de servidor civil.

Por tanto, para determinar la condición de servidor civil o ex servidor civil deberá atenderse al momento de la comisión de la falta, es decir, si el hecho se produjo durante la relación de servicio o después de culminada dicha relación.

2.3.1.6 La etapa de indagaciones preliminares y precalificación

El procedimiento materia de análisis comprende etapas determinadas: (i) la instrucción y (ii) la sanción. También existe una etapa que antecede el inicio del procedimiento en la que se realizan las indagaciones preliminares y precalificación.

La etapa de indagaciones preliminares y precalificación inicia con la comunicación o toma de conocimiento del hecho supuestamente constitutivo de la falta mediante una denuncia, un reporte o un hecho de público conocimiento. Al respecto, el Reglamento General de la Ley N° 30057 (2014) regula lo siguiente:

> Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso.
>
> (…)
>
> La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción. (Artículo 101)

De conformidad con lo establecido en dicho artículo, se advierte que la Secretaría Técnica de una entidad pública tiene a su cargo la tramitación de la denuncia del hecho supuestamente constitutivo de falta disciplinaria, para lo cual debe efectuar indagaciones de carácter preliminar a efectos de determinar la verosimilitud del hecho denunciado, esto es, la probabilidad de la ocurrencia del hecho. La actuación de la Secretaría Técnica ha sido definida en la Ley N° 30057 (2013), bajo los siguientes términos:

> Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. (Artículo 92)

A partir de lo expuesto, se advierte que el Secretario Técnico debe ser un servidor de la entidad pública, de preferencia, con formación jurídica, pudiendo desempeñar tal cargo en adición a sus funciones, o ser contratado para que se dedique exclusivamente a tal labor. Asimismo, se destaca que no es autoridad en el procedimiento, sino tan solo cumple un rol de apoyo.

La relevancia del rol del Secretario Técnico, aun siendo personal de apoyo, radica en el soporte legal que debe brindar a las autoridades del procedimiento, habida cuenta de que es quien propone la fundamentación de los actos de inicio y de sanción, documentando toda la actividad probatoria desarrollada en el procedimiento.

De hecho, el rol del Secretario Técnico cobra vital importancia precisamente en esta etapa de indagaciones preliminares y precalificación, en la medida que tiene a su cargo recabar material indiciario y, a partir de ello, recomendar el inicio o archivamiento del procedimiento administrativo disciplinario.

Cabe precisar que si bien se ha indicado que el Secretario Técnico no es autoridad en el procedimiento administrativo disciplinario, tiene excepcionalmente una facultad de decisión, la de archivar la denuncia en caso de determinar que como consecuencia de las indagaciones realizadas, no existe mérito para recomendar el inicio

del procedimiento. Por consiguiente, la única decisión que puede adoptar el Secretario Técnico, bajo su responsabilidad, es archivar la denuncia.

La etapa de indagaciones preliminares, que como ya se indicó se encuentra a cargo del Secretario Técnico, tiene por objeto determinar si existen o no indicios de la comisión de una falta. En esta etapa no es necesario que se recaben todas las pruebas que acrediten fehacientemente que el hecho se produjo; sino que tan solo se requiere recabar algunos datos o información que permitan inferir la probabilidad de la ocurrencia del hecho.

Para tal efecto, el Secretario Técnico puede solicitar información a diversas áreas de la entidad, incluso puede solicitar al denunciante que identifique de qué área se puede recabar información; ello con la finalidad de determinar la probabilidad de la ocurrencia del hecho.

De existir indicios de la presunta comisión del hecho, el Secretario Técnico debe precalificar la falta en la que se subsumiría el hecho objeto de investigación y, de acuerdo a ello, recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario proponiendo una sanción. Es importante resaltar que la propuesta de sanción reviste especial relevancia ya que servirá para identificar a la autoridad que actuará como órgano instructor.

Sobre ello, el Reglamento General de la Ley N° 30057 (2014) dispone lo siguiente:

> a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
>
> b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. (Artículo 93)

Como se aprecia, se ha regulado la competencia de las autoridades de acuerdo a la sanción a imponer. Cabe mencionar que como se señaló anteriormente, la sanción de amonestación verbal, tiene carácter reservado por lo que no se requiere desarrollar previamente un procedimiento para su imposición, en esa medida, tampoco hay participación de autoridades instructora y sancionadora, sino únicamente la participación del jefe inmediato quien impone la sanción de forma verbal.

En esa línea, de considerar el Secretario Técnico que concurren indicios de la comisión de una falta, además de precalificar la falta en la que se subsumiría el hecho objeto de investigación, deberá identificar a la autoridad sobre la que recaería el rol de órgano instructor.

En esta etapa de indagaciones preliminares y precalificación todavía no existe un procedimiento administrativo disciplinario formalmente iniciado, en esa medida tampoco existe obligatoriedad de efectuar comunicación alguna sobre la denuncia al servidor civil denunciado, pues la comunicación de la imputación de cargos se realiza al momento de disponerse el inicio del procedimiento.

La emisión del Informe de Precalificación pone fin a esta etapa, en caso se opte por recomendar el inicio del procedimiento; de lo contrario, se emite el informe que archiva la denuncia, el cual debe ser puesto en conocimiento del denunciante, solo para efectos de toma de conocimiento, pues este carece habilitación legal para impugnar dicha decisión.

2.3.1.7 La etapa de instrucción

En esta etapa el órgano instructor identificado en el Informe de Precalificación emite el acto administrativo de instauración del procedimiento. Dicho acto debe ser

debidamente notificado al servidor procesado para que tome conocimiento del procedimiento instaurado en su contra y pueda presentar sus descargos.

El acto de inicio del procedimiento puede estar contenido en una carta, un memorándum o una resolución, y debe señalar con claridad, la identificación del servidor civil procesado con la indicación del régimen laboral y del cargo que ostentaba al momento del hecho; el hecho imputado; la presunta falta en la que tal hecho se subsumiría, las normas presuntamente vulneradas; los antecedentes recabados hasta ese momento; la probable sanción a imponer; la adopción de medidas cautelares de corresponder; el plazo para la presentación de sus descargos; la autoridad competente para recibir sus descargos; y los derechos con que cuenta.

Resulta importante mencionar que al notificarse el acto de instauración es necesario que se acompañen o adjunten los antecedentes recabados hasta ese momento del procedimiento, es decir, toda la documentación e información en mérito a la cual se decidió iniciar el procedimiento, de modo que el servidor civil procesado pueda tener conocimiento absoluto de la imputación en su contra.

Sobre el particular, la Ley N° 30057 (2013) establece lo siguiente:

> 93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. (Artículo 93)

En esta etapa de instrucción ya no basta contar solo con indicios de la probabilidad de la ocurrencia del hecho, sino que se requiere acreditar fehacientemente

que el hecho se haya producido, para lo cual se recaban elementos que generen convicción en el órgano instructor a efectos de proponer al órgano sancionador una sanción determinada.

Es importante tener presente que el órgano instructor no solo debe valorar los elementos de cargo, sino también aquellos elementos de descargo que el servidor civil procesado ofrezca en el procedimiento o que solicite se recabe, a fin que se realice una valoración conjunta. Desde luego las actuaciones probatorias que el servidor civil procesado solicite que se practiquen deben ser objeto de evaluación por parte del órgano instructor, quien deberá determinar la utilidad, pertinencia y conducencia de tales pruebas.

Ahora bien, conforme a lo indicado previamente en cuanto a las autoridades competentes, la autoridad que se encuentra a cargo de la etapa de instrucción, es decir, el órgano instructor se determina teniendo en cuenta la sanción a imponer. Así, la etapa de instrucción se encontrará a cargo del jefe inmediato si la sanción es la amonestación escrita o suspensión sin goce de remuneraciones. Si en cambio la sanción a imponer es la de destitución o inhabilitación (para los ex servidores civiles), la citada etapa se encontrará a cargo del jefe de la oficina de recursos humanos.

La finalidad de la etapa de instrucción, además de dar a conocer al servidor los cargos imputados, es recabar elementos de convicción que acrediten o desvirtúen la falta imputada. En esta etapa no basta contar con indicios, sino que se requieren pruebas generen certeza sobre la comisión de la falta imputada.

Esta etapa culmina con la remisión del informe final de la autoridad instructora a la autoridad sancionadora. El citado informe debe reflejar y exponer el análisis realizado por el órgano instructor, en cuanto a la acreditación de los hechos, a las pruebas actuadas, a la valoración de los argumentos de defensa y a los criterios de la graduación de la sanción propuesta. Este informe final tiene carácter de recomendación por lo que el órgano sancionador puede decidir acoger dicha recomendación o apartarse de la misma.

2.3.1.8 La etapa de sanción

Se inicia en el momento que la autoridad sancionadora recibe el informe final de instrucción, dicho informe debe ser puesto en conocimiento del servidor civil procesado para que tenga la posibilidad de presentar sus alegatos finales, así como solicitar un informe oral.

De igual manera, el servidor civil procesado puede solicitar la realización de alguna actuación probatoria complementaria y si el órgano sancionador lo considera necesario puede acceder a tal pedido; asimismo, de oficio el órgano sancionador puede llevar a cabo alguna actuación probatoria conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Es importante tener en cuenta que el órgano sancionador es la autoridad que va decidir si tiene o no responsabilidad administrativa disciplinaria el servidor civil procesado, por ello resulta razonable que, en caso de requerir mayores pruebas para el esclarecimiento de los hechos, disponga las actuaciones probatorias que considere pertinentes.

Si bien el órgano instructor puede considerar que las actuaciones probatorias que ha llevado a cabo son suficientes para acreditar la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida, lo cual es plasmado en su informe final, como ya se indicó, este solo tiene la calidad de recomendación por lo que bien podría el órgano sancionador discrepar de las conclusiones y la propuesta de sanción contenida en dicho informe.

La etapa de sanción, para la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones tiene como autoridad al jefe de recursos humanos. Para la sanción de destitución o inhabilitación (ex servidores) tiene como autoridad al titular de la entidad.

La finalidad de esta etapa es dilucidar la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida al servidor civil, imponiéndole una sanción o absolviéndolo, para lo cual el órgano sancionador evalúa acoger o no la recomendación del órgano instructor,

en caso de no acoger la recomendación debe motivar las razones que sustenten su apartamiento.

La etapa de sanción culmina precisamente con la imposición de la sanción al servidor civil y la notificación respectiva, para su posterior ejecución inmediata. De otro lado, cabe precisar que la ejecución de la sanción no se suspende aun cuando se impugne la sanción impuesta (TUO de la Ley N° 27444, 2019, Artículo 226).

La interposición de recursos administrativos de reconsideración o de apelación tiene por objeto reevaluar la sanción impuesta, por considerarse que existen vicios en el procedimiento, o que no se han merituado adecuadamente las pruebas, o que no se han aplicado y/o interpretado correctamente las normas de la materia. En ese sentido, la autoridad competente para resolver el recurso evalúa los argumentos, así como las pruebas presentadas por el servidor para determinar si confirma, revoca o declara nula la sanción impuesta.

La finalidad de los recursos administrativos de reconsideración y apelación radica en que el servidor tenga la oportunidad de que la responsabilidad que se le imputa sea analizada nuevamente por la misma autoridad (reconsideración) u otra autoridad diferente (Tribunal del Servicio Civil).

Si el recurso administrativo presentado es el de reconsideración, este es conocido por la misma autoridad que expidió el acto objeto de impugnación (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, Artículo 118). En este supuesto, la etapa puede culminar con la emisión y notificación de la resolución que se pronuncia sobre el citado recurso. Cabe indicar que el servidor puede interponer sucesivamente, en primer lugar, el recurso de reconsideración y si este no es amparado, puede luego apelar.

Si el recurso administrativo presentado es el de apelación, este es resuelto por el Tribunal del Servicio Civil (Reglamento General de la Ley N° 30057, 2014, artículo 119). Este recurso puede ser presentado directamente contra la sanción, no siendo necesario que previamente se interponga recurso de reconsideración. La emisión y notificación de la resolución que aborda el fondo de este recurso pone fin a la vía

administrativa y no es pasible de impugnación en sede administrativa, sino tan solo en sede judicial.

Conforme a lo hasta aquí expuesto, se advierte que la potestad disciplinaria del Estado respecto a sus servidores civiles tiene carácter especial y, por ello, también una regulación especial, de ahí que la normativa referida al régimen disciplinario contenga disposiciones muy específicas sobre el desarrollo de los procedimientos en cuanto a sus etapas, a sus autoridades, a las sanciones, a las faltas, entre otros aspectos.

2.3.2 Los vicios de nulidad identificados en última instancia administrativa

2.3.2.1 El Tribunal del Servicio Civil (TSC)

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023 (2008), el Tribunal del Servicio Civil es un órgano de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, independiente técnicamente para resolver las materias de “acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, terminación de la relación de trabajo y régimen disciplinario”, con Salas compuestas por tres (3) Vocales, que ejercen labores por tres (3) años.

La materia referida al acceso al servicio civil tiene que ver con aquellos actos que causan afectación o limitan el ejercicio del derecho a acceder a un cargo en el aparato estatal, generalmente estos actos se producen en los concursos públicos, procesos de selección, procesos de nombramiento, en cuyo desarrollo se pueden producir actos arbitrarios; frente a ello, los postulantes que pretenden acceder a las plazas convocadas, tienen la posibilidad de impugnar los resultados finales.

La materia referida a la evaluación y progresión en la carrera tiene que ver con aquellos actos que se producen durante la prestación de servicios y que, de cierto modo, alteran, varían o limitan las condiciones de la relación de servicios, como rotaciones, desplazamientos, destaques, licencias, permisos, vacaciones, concursos internos, encargaturas, entre otros actos que se puedan adoptar durante la prestación de servicios y que el servidor considere que son arbitrarios.

La materia referida a la terminación de la relación de trabajo tiene que ver tal como su denominación lo indica con la culminación, la extinción de la prestación de servicios, la cual puede producirse por causas diversas, en esa medida, el servidor civil tiene también la facultad de impugnar el acto que ponga fin a su relación laboral cuando estime que el mismo constituye una decisión arbitraria.

La materia referida al régimen disciplinario tiene que ver con la aplicación de sanciones producto de la comisión de faltas disciplinarias. Cabe precisar que el Tribunal del Servicio Civil únicamente tiene competencia respecto al recurso administrativo de apelación contra las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones, destitución e inhabilitación (cuando se imponga como sanción principal a ex servidores).

Ahora bien, respecto a la materia que concierne la presente investigación, referida al régimen disciplinario, como ya se indicó, los servidores civiles tienen la posibilidad de contradecir las sanciones que eventualmente les sean impuestas, mediante la presentación de los recursos administrativos de reconsideración o apelación, siendo resuelto este último por el Tribunal del Servicio Civil.

2.3.2.2 El recurso de apelación

Dicho recurso se encuentra regulado, de manera general, en el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444 (2019), estableciéndose que el mismo:

> Se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Asimismo, el recurso de apelación que resuelve el Tribunal del Servicio Civil en cualquiera de las materias de su competencia se encuentra regulado, de manera específica, en el Reglamento General de la Ley N° 30057 (2014) de la siguiente forma:

> El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo. (Artículo 119)

Como puede verse, esta última regulación del recurso de apelación en la materia específica de régimen disciplinario establece que dicho recurso puede sustentarse en la (i) distinta interpretación de pruebas, (ii) cuestiones de puro derecho y (iii) nueva prueba instrumental. Tal regulación recoge, en parte, la regulación del recurso de apelación contenida en el precitado artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, con la diferencia que el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057 adiciona la regla referida a contar con nueva prueba.

No debe perderse de vista que el TUO de la Ley N° 27444 tiene carácter general en la medida que, en principio, resulta de aplicación como norma marco para todos los procedimientos administrativos; pudiendo, sin embargo, establecerse disposiciones mediante normas de carácter especial que regulen procedimientos administrativos específicos o especiales.

Sobre ello, en el TUO de la Ley N° 27444 (2019) se señala que “la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia” (Artículo 247, numeral 3).

El recurso de apelación en materia de régimen disciplinario, por tanto, tiene por objeto contradecir y cuestionar la imposición de una sanción determinada, para lo cual el servidor civil o ex servidor civil debe exponer los argumentos que sustenten sus pretensiones, ya sea que busque la absolución o la declaración de nulidad de la sanción o del procedimiento.

En esa línea, los argumentos del recurso de apelación pueden sustentarse en cuestiones de puro derecho, es decir, cuando el servidor civil o ex servidor civil estime que se ha aplicado indebidamente una norma, se ha interpretado erróneamente una norma o no se ha aplicado una norma que correspondía aplicar a su caso. Como se advierte, estas son cuestiones de puro derecho que no tienen que ver con la actividad probatoria o la acreditación de los hechos.

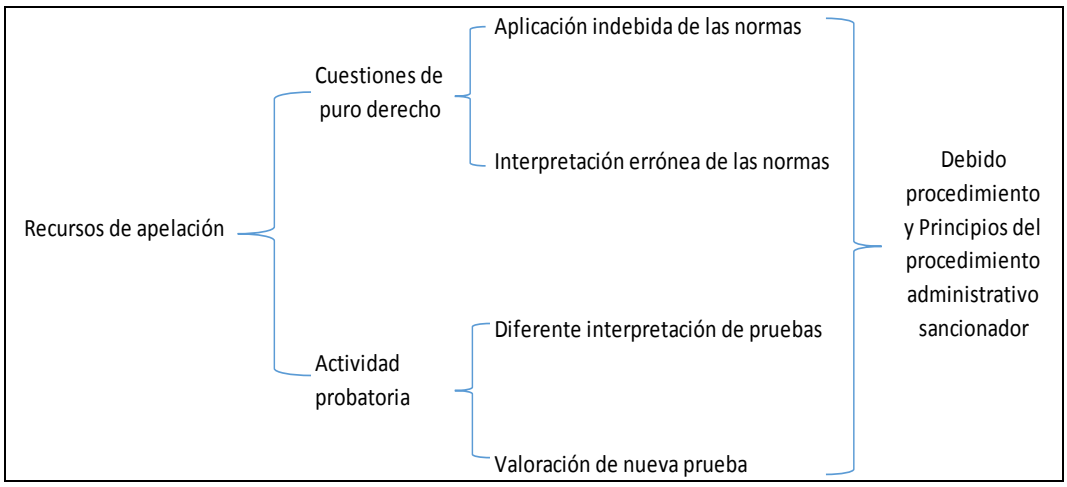
De otra parte, los argumentos del recurso de apelación también pueden referirse a la distinta interpretación de las pruebas actuadas o a la aportación de nueva prueba instrumental. La distinta interpretación de las pruebas actuadas implica que el servidor civil o ex servidor civil tiene una interpretación distinta respecto a la valoración probatoria que la entidad ha otorgado a una determinada prueba. En cambio, la aportación de nueva prueba implica que el servidor solicita que el Tribunal del Servicio Civil valore una nueva prueba que no ha sido previamente valorada por la entidad al momento de determinar su responsabilidad administrativa disciplinaria, ya sea porque en ese momento no contaba con dicha prueba o porque la entidad no la admitió.

Siendo ello así, a través del recurso de apelación el servidor civil o ex servidor civil también puede cuestionar la actividad probatoria desarrollada en el procedimiento administrativo disciplinario o aportar nueva prueba relacionada a los hechos que se le atribuyan, en ambos supuestos, las alegaciones del recurso no tratan tan solo cuestiones de puro derecho, sino que tienen que ver con la acreditación de la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida.

Ahora bien, en relación a los argumentos que se pueden plantear mediante el recurso de apelación tanto para las cuestiones de puro derecho como para la diferente interpretación de las pruebas o aportación de nueva prueba, debe tenerse presente que al analizar tales cuestionamientos, el Tribunal del Servicio Civil evalúa que se hayan respetado las garantías del debido procedimiento, así como los principios del procedimiento administrativo sancionador. Para mayor ilustración se muestra la siguiente Figura 3:

Figura 3

Aspectos evaluados en los recursos de apelación



Como puede verse, al efectuar el análisis del citado recurso administrativo, el Tribunal del Servicio Civil evaluará que el procedimiento haya sido llevado a cabo observando las garantías que corresponden al debido procedimiento y los principios del procedimiento administrativo sancionador.

Es importante tener en cuenta que en un estado de derecho, todos los procedimientos orientados a imponer una sanción deben encontrarse sujetos a determinadas garantías mínimas que tengan por objeto regular el despliegue de la potestad sancionadora del Estado, a fin de evitar que dicha potestad se torne arbitraria.

Con tal propósito, la Constitución Política del Perú (1993) prevé determinadas garantías y principios para el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, tales como los siguientes:

> Derechos fundamentales de la persona
>
> Toda persona tiene derecho:
>
> (…)
>
> d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e

inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad. (Artículo 2)

Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(…)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

(…)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

6. La pluralidad de la instancia.

(…)

14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (Artículo 139)

Tales preceptos constitucionales han servido de fundamento para la regulación de principios y garantías aplicables en sede administrativa. Respecto a este punto, el Tribunal Constitucional (2012), sostiene lo siguiente:

“Sobre este aspecto es necesario volver a destacar que las garantías mínimas del debido proceso deben observarse no solo en sede jurisdiccional, sino también

> en la administrativa sancionatoria, corporativa y parlamentaria. Así lo estableció la Corte Interamericana en la sentencia recaída en el caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, de fecha 31 de enero de 2001, cuando enfatizó que "si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula 'Garantías Judiciales', su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, 'sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales' a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos" precisando que "el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del mismo precepto se aplica también a los órdenes [civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter: corporativo y parlamentario] y, por ende, en ese tipo de materias el individuo tiene también el derecho, en general, al debido proceso que se aplica en materia penal. (Sentencia del Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, numeral 2)

Es así que, en cumplimiento de dichas disposiciones constitucionales, el Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 prevé aquellas garantías inherentes al debido procedimiento y los principios del ejercicio de la potestad sancionadora del Estado en sede administrativa.

Sobre el particular, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) contempla las siguientes garantías que corresponden a un debido procedimiento:

> Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la

> palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. (Artículo IV, numeral 1.2)

Asimismo, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) prevé los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa, entre ellos, el de legalidad, el de razonabilidad, el de tipicidad, el de presunción de licitud y el de non bis in ídem.

Bajo dicha premisa, las garantías correspondientes al debido procedimiento y los principios de la potestad sancionadora administrativa constituyen parámetros de actuación al momento de ejercer potestad disciplinaria. En otras palabras, todas las actuaciones comprendidas en el desarrollo del procedimiento deben observar tales garantías y principios puesto que la inobservancia de los mismos, además de tornar arbitraria la eventual sanción que se imponga, genera la producción de vicios de nulidad en el procedimiento.

Dicha circunstancia lógicamente es analizada al resolverse los recursos administrativos de apelación, toda vez que no se podría confirmar la imposición de una sanción en cuyo procedimiento se haya inobservado el debido procedimiento y/o algún principio de la potestad sancionadora administrativa.

2.3.2.3 El principio de legalidad

Este principio puede considerarse como el principio base de la potestad sancionadora del Estado, por un lado, tiene por objeto que las autoridades actúen estrictamente bajo el marco de lo regulado por la ley; por otro lado, cautela que los ciudadanos únicamente puedan ser sancionados por la comisión de aquellas conductas que hayan sido previstas en la ley como infracciones o faltas.

El principio de legalidad es un principio base, además, porque de él se desprenden otros principios que tienen fundamento en sus alcances, como el principio de tipicidad, taxatividad, irretroactividad, reserva legal, entre otros. Por tanto, en observancia de este principio se establecen reglas que excluyen la arbitrariedad en el

despliegue de la potestad sancionadora del Estado, constituyéndose por consiguiente en una potestad reglada que solo puede ser ejercida con sujeción estricta a la ley.

El principio mencionado ha sido abordado por el Tribunal Constitucional (2007) señalando lo siguiente:

> El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado este Tribunal (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N° 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa). (Sentencia del Expediente N° 8957-2006-PA/TC, numeral 14)

De igual modo, Gómez y Sanz (2013) señalan que el principio de legalidad "posee una vertiente material conocida como principio de tipicidad o, más precisamente, de taxatividad. Consiste en la exigencia de que tanto los comportamientos prohibidos, o preceptuados, como las sanciones a imponer, sean descritos clara e inequívocamente, de forma que no se genere inseguridad jurídica. Se trata, en definitiva, de que los ciudadanos puedan en todo momento prever las consecuencias sancionatorias que se puedan derivar de su conducta" (p. 159).

En la misma línea, Nieto (2012) asevera que "(…) el principio de legalidad se cristaliza –formalmente– en normas con rango de ley y –materialmente– en contenidos concretos que se denominan tipos de infracciones y sanciones" (p. 180). Sobre la base de dichas consideraciones jurisprudenciales y doctrinales se advierte que el citado principio requiere que los supuestos de hecho pasibles de sanción, así como las sanciones propiamente dichas sean predeterminados en normas con rango de ley, de

modo que los ciudadanos tengan conocimiento previo de aquellas conductas que pueden dar lugar a la imposición de una sanción y así eviten incurrir en ellas.

El TUO de la Ley N° 27444 (2019), prescribe que en virtud al principio de legalidad “solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad” (Artículo 248, numeral 1).

Bajo este orden de ideas, la Ley N° 30057 regula la potestad disciplinaria de las entidades, las faltas pasibles de ser sancionadas y las sanciones propiamente dichas. Adicionalmente, dicha ley y su Reglamento General han regulado la forma en que deben desarrollarse los procedimientos administrativos disciplinarios por lo que en resguardo del principio de legalidad, el órgano instructor y el órgano sancionador deben sujetar sus actuaciones y decisiones a lo establecido en dichos cuerpos normativos.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil ha advertido casos en los que se transgrede el principio de legalidad. Así, principalmente y de manera recurrente, se advierten los siguientes supuestos:

Primer supuesto: *Se aplican al servidor civil disposiciones que no corresponden a su régimen laboral.*

Este supuesto tiene relación con la aplicación temporal de la Ley N° 30057. Como ya se indicó, desde el 14 de setiembre de 2014, resulta de aplicación a los servidores civiles de las entidades públicas, el régimen disciplinario regulado por dicha ley. Nótese que la aplicación de dicha ley se circunscribe al régimen disciplinario, mas no a las obligaciones previstas en el Título III pues estas no tienen alcance general y se aplican únicamente a los servidores que hayan ingresado a laborar bajo el régimen de la Ley N° 30057.

Sin embargo, de manera recurrente las entidades suelen imputar a los servidores el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 39° de la Ley N° 30057, pese a sujetarse a regímenes distintos (Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057),

generándose de ese modo la transgresión del principio de legalidad, por imputar al servidor civil el incumplimiento de normas que no corresponden a su régimen laboral.

Sobre ello, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha señalado lo siguiente:

> Sin embargo, como se ha señalado en la presente resolución, no es posible la aplicación de los deberes y/u obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General a los servidores y ex servidores sujetos a los Decretos Legislativos Nºs 276 y 728 y 1057, como es el caso del impugnante, pues se estaría vulnerando el principio legalidad; siendo que solo les resulta aplicables las faltas previstas en el Título sobre régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General. (Resolución Nº 002244-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, numeral 24)

Segundo supuesto: *Se imputan dos marcos jurídicos distintos en un mismo procedimiento*

Debe tenerse presente que en la actualidad se encuentran vigentes los principios, deberes y prohibiciones previstos en la Ley N° 27815 y resultan de aplicación como marco general, a todos los servidores civiles. En ese sentido, dada la existencia de dos marcos jurídicos distintos (Ley Nº 30057 y Ley N° 27815) que establecen faltas e infracciones, en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30057 (2013) se estableció expresamente la prohibición de aplicar simultáneamente el régimen disciplinario de ambos cuerpos normativos para un mismo hecho imputado.

Por consiguiente, el hecho infractor debe ser subsumido, de manera excluyente, en alguna falta disciplinaria prevista en la Ley N° 30057 o en la transgresión de algún principio, deber o prohibición previsto en la Ley N° 27815, pero en ningún caso puede imputarse de manera conjunta ambas normas para un mismo hecho.

No obstante la prohibición establecida en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido casos en los que se produce la transgresión del principio de legalidad por la citada aplicación simultánea:

> Finalmente, en el presente caso, la Entidad al imputar en el inicio del procedimiento, de forma simultánea y para una misma conducta, la infracción reguladas en el artículo 6º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las faltas tipificadas en los literales a), d) y o) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, ha vulnerado la prohibición regulada en la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30057, vulnerando el principio de legalidad (…). (Resolución Nº 001481-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 35)

De hecho, en razón a que las entidades han venido incurriendo de manera recurrente en este vicio de nulidad, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil emitió la Resolución de Sala Plena Nº 006-2020-SERVIR/TSC, que aprobó el "Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil".

2.3.2.4 El principio de tipicidad

Este principio considerado también como un sub principio es una manifestación del principio de legalidad que exige que las conductas que den lugar a la imposición de una sanción hayan sido predeterminadas en una norma con rango de ley, y que sean descritas con claridad y cierto nivel de precisión, para que los ciudadanos puedan tener conocimiento de que, en caso incurran en dichas conductas, les corresponderá una sanción.

Dicha claridad y precisión de las conductas sancionables tiene que ver con el grado de determinación de los supuestos de hecho, exigencia que también engloba el principio de tipicidad, habida cuenta que los supuestos de hecho indeterminados imposibilitan que los ciudadanos puedan tener compresión certera de las conductas prohibidas que dan lugar a la imposición de sanciones.

El principio de tipicidad, además de implicar que las conductas pasibles de sanción tengan que ser predeterminadas en normas con rango de ley; exige que para poder calificar un hecho como constitutivo de falta o infracción, el mismo se subsuma en el supuesto de hecho tipificado como falta o infracción, lo que se traduce en el denominado juicio de subsunción.

De esta manera, el juicio de subsunción que se requiere para calificar un hecho como meritorio de una sanción, es también una exigencia propia del principio de tipicidad, a cuyo efecto debe verificarse si el hecho imputado reúne, calza o encuadra con cada uno de los elementos que conforman el supuesto de hecho de la falta o infracción. Es así que, de no encuadrar el hecho en el supuesto de hecho de la falta o infracción, aquel devendría en atípico y, por ende, no correspondería imponer sanción alguna.

Sobre el principio de tipicidad, el Tribunal Constitucional (2004) ha señalado lo siguiente:

> El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean estas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal. (Sentencia del Expediente N° 2192-2004-AA/TC, numeral 5)

Así también, en relación al principio de tipicidad, García de Enterría y Ramón (2002) señalan lo siguiente:

> La tipicidad es, pues, la descripción legal de una conducta específica a la que se conectará una sanción administrativa. La especificidad de la conducta a tipificar viene de una doble exigencia: del principio general de libertad, sobre el que se organiza todo el Estado de Derecho, que impone que las conductas sancionables sean excepción a esa libertad y, por tanto, exactamente delimitadas, sin ninguna indeterminación (y delimitadas, además por la representación democrática del pueblo a través de las Leyes: STC 137/1997); y, en segundo término, a la correlativa exigencia de la seguridad jurídica (art. 9°.3 de la Constitución), que no se cumpliría si la descripción de lo sancionable no permitiese un grado de certeza suficiente para que los ciudadanos puedan predecir las consecuencias de sus actos (lex certa). (p. 177)

En el mismo sentido, Nieto (2012) asevera lo siguiente:

> Lo que aquí se denomina “mandato de tipificación” coincide con la vieja exigencia de la lex certa y con lo que habitualmente suele llamarse “principio de determinación (precisa)” y, más recientemente todavía, “principio de taxatividad”, cuyos confesados objetivos estriban en proteger la seguridad (certeza) jurídica y la reducción de la discrecionalidad o arbitrio en la aplicación del Derecho. En sustancia consiste en la exigencia —o, como inmediatamente veremos, tendencia a la exigencia— de que los textos normativos describan con suficiente precisión —o, si se quiere, con la mayor precisión posible— las conductas que se amenazan con una sanción así como estas mismas sanciones. (p. 260)

De acuerdo a tales criterios, se puede ver que el principio de tipicidad se desprende del principio de legalidad e impone el deber de tipificar las conductas pasibles de sanción con cierto nivel de precisión, a fin de que las consecuencias por incurrir en dichas conductas resulten previsibles.

En nuestro ordenamiento jurídico, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) reconoce el principio de tipicidad de la siguiente manera:

> 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. (Artículo 248, numeral 4)

La regulación que se ha otorgado al principio de tipicidad en nuestro ordenamiento jurídico para los procedimientos administrativos sancionadores implica, como ya se había explicado en los párrafos precedentes, que las conductas sancionables sean previstas en normas con rango de ley, precisándose además que las normas reglamentarias únicamente pueden servir como complemento; sin embargo, no pueden tipificar nuevas conductas, salvo que exista habilitación legal expresa para tipificar conductas en normas reglamentarias.

Como puede verse, nuestro ordenamiento jurídico admite la colaboración reglamentaria en el ámbito administrativo sancionador para complementar o desarrollar ciertos aspectos de las conductas sancionables previamente tipificadas en la ley, pero no para crear nuevas conductas.

En otras palabras, no se pueden tipificar nuevas conductas sancionables en normas reglamentarias. No obstante lo señalado, se establece una salvedad a dicha regla, en la medida que la ley habilite expresamente la prerrogativa de tipificar nuevas conductas sancionables en normas reglamentarias; por tanto, de existir habilitación legal, ello sí sería factible.

Por tanto, en resguardo del principio de tipicidad para poder atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria, las entidades deben subsumir los hechos imputados en las faltas, evaluando que encuadren y reúnan los elementos de los supuestos de hecho de tales faltas.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido la transgresión del principio de tipicidad en el siguiente supuesto:

> Asimismo, si bien a la impugnante, en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se le imputó “negligencia en el desempeño de sus funciones”, la Entidad no ha precisado qué funciones la impugnante habría desempeñado con negligencia ni tampoco ha señalado en qué instrumentos de gestión de la Entidad, leyes o reglamentos se encuentran previstas las funciones cuyo incumplimiento se le imputa como negligente, vulnerando con ello el derecho de defensa de la impugnante y el principio de tipicidad. (Resolución N° 002467-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, numeral 61)

Esta situación advertida por el Tribunal del Servicio Civil se encuentra referida a la falta contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 cuyo supuesto de hecho es “la negligencia en el desempeño de las funciones”. Como se advierte, tal supuesto de hecho compuesto por dos elementos (negligencia y funciones) presenta cierta indeterminación al no establecer una conducta concreta de negligencia. Por tal razón, en resguardo del principio de tipicidad, resulta necesario que dicha falta sea complementada con otras normas de carácter reglamentario que precisen una función determinada.

Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido otra situación en la que se transgrede el principio de tipicidad:

> Considerando lo expuesto, corresponde señalar que el principio de tipicidad no se satisface únicamente cuando la Entidad cumple con la imputación de una falta administrativa, sino que los hechos imputados deben subsumirse en los supuestos previstos en la norma jurídica, cumpliendo cabalmente con el ejercicio de subsunción, caso contrario, si los hechos no se configuran en la norma jurídica imputada, no dará lugar a las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico. (Resolución N° 002217-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, numeral 39)

Dicho criterio del Tribunal del Servicio Civil guarda correspondencia y tiene por finalidad cautelar la observancia del principio de tipicidad toda vez que para la imputación de una falta disciplinaria, previamente se requiere evaluar si el hecho se subsume en el supuesto de hecho de dicha falta, lo que implica que reúna todos los elementos que componen tal supuesto de hecho, de lo contrario el hecho sería atípico y, en consecuencia, no resultaría posible imponer sanción al no haberse configurado ninguna falta.

De allí que, en virtud del principio de tipicidad solo pueden dar lugar a la imposición de sanciones, aquellos hechos que se subsuman en alguna falta disciplinaria. El juicio de subsunción, por consiguiente, es una condición necesaria para la imputación de responsabilidad administrativa disciplinaria que se materializa en la evaluación que realizan el órgano instructor, al momento de iniciar el procedimiento, y el órgano sancionador, cuando impone la sanción.

Es precisamente cuando se realiza dicho juicio de subsunción, que las entidades incurren en vicios de nulidad por no evaluar correctamente si el hecho imputado reúne cada uno de los elementos que componen el supuesto de hecho de la falta imputada.

2.3.2.5 Los principios de impulso de oficio, verdad material y presunción de inocencia

Estos principios se encuentran estrechamente relacionados, de conformidad con el principio de presunción de inocencia todas las personas se consideran inocentes en tanto se demuestre lo contrario, con tal propósito precisamente a efectos de desvirtuar la presunción de inocencia, debe desarrollarse actividad probatoria tendiente a demostrar la responsabilidad que se atribuye.

En esa línea, en el ámbito administrativo, en virtud del principio de impulso de oficio, la carga de probar recae en la Administración Pública, correspondiéndole desarrollar actuaciones probatorias que resulten imprescindibles para dilucidar los hechos, llegando a la verdad material, y, de ser el caso, desvirtuando la presunción de inocencia que ampara a los administrados.

El Tribunal Constitucional (2005), al referirse al principio de impulso de oficio, ha señalado lo siguiente:

> Principio de impulso de oficio. Por el cual las autoridades administrativas deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento, así como ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias. Este principio también es recogido por el artículo 145.° del citado cuerpo legal, que dispone que la autoridad administrativa, aun sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación y superar cualquier obstáculo que se oponga a ello, así como evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida. (Sentencia del Expediente N° 1966-2005-PHC/TC, numeral 12)

Respecto al principio de presunción de inocencia, García de Enterría y Ramón (2002) señalan que “es inimaginable imponer a alguien la carga de probar su inocencia, lo que normalmente equivale a una probatio diabólica. Toda sanción ha de apoyarse en una actividad probatoria de cargo o de demostración de la realidad de la infracción que se reprime, sin la cual la represión misma no es posible” (p. 181).

Como se advierte, no resulta acorde al principio de presunción de inocencia pretender que sea el administrado quien deba probar su inocencia, pues corresponde a las entidades públicas probar los hechos en base a los cuales sustentan sus decisiones. En el ámbito sancionatorio lo señalado reviste mayor importancia y se traduce en la exigencia de probar los hechos en mérito a los cuales se impone una sanción; correspondiendo a la entidad impulsar por propia iniciativa todas las actuaciones tendientes al esclarecimiento de los hechos aun cuando no sean solicitadas por los administrados.

En el ámbito administrativo, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) prevé que “las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias” *(*Artículo IV, numeral 1.3). Asimismo, se establece que “en el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas” (Artículo IV, numeral 1.11). En concordancia con lo señalado, también se establece que “las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario” (Artículo 248, numeral 9).

Cabe enfatizar que el TUO de la Ley N° 27444 contempla el principio de presunción de licitud en lugar del principio de presunción de inocencia; sin embargo, en esencia, ambos principios tienen la misma orientación de presumir que los administrados han actuado acorde a ley, en tanto no se demuestre lo contrario.

En el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, corresponde principalmente al órgano instructor recabar todas las pruebas que sean necesarias para acreditar o desvirtuar la responsabilidad administrativa disciplinaria que se atribuye. Sin perjuicio de ello, de todos modos, la autoridad que interviene como órgano sancionador, puede desarrollar igualmente actuaciones probatorias complementarias, de considerarlo necesario, habida cuenta que finalmente sobre él recae la decisión de absolver o sancionar.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido situaciones en las que se vulneran tales principios, como por ejemplo, la siguiente:

> De manera que la Entidad no ha cumplido con su obligación de realizar una suficiente activada probatoria que permita enervar el principio de presunción de inocencia. Esta acción era necesaria en casos especialmente sensibles como el presente, ya que de no ser así se podría sancionar injustamente a quien no habría cometido falta alguna, o, por el contrario, podría permitirse la impunidad de quien sí es culpable, en tanto una deficiente aportación probatoria supondría la aplicación del principio de presunción de inocencia, lo que es una contradicción a la obligación que tiene el Estado de promover la protección y tutela de los intereses de los menores de edad. (Resolución Nº 001852-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 37)

La situación advertida por el Tribunal del Servicio Civil evidencia la transgresión de los principios de impulso de oficio, verdad material y presunción de inocencia, habida cuenta de que las entidades imponen sanciones sin agotar previamente todas las acciones tendientes a dilucidar los hechos, dando lugar a conclusiones o inferencias que carecen de objetividad y atentan contra la presunción de inocencia.

Como consecuencia de ello, cuando el Tribunal del Servicio Civil detecta que la sanción impuesta carece de elementos probatorios que la sustenten, es decir, que los hechos objeto de imputación no han sido debidamente acreditados en el procedimiento

administrativo disciplinario y que aún restan actuaciones probatorias por desarrollar; efectúa la declaración de nulidad por haberse transgredido los principios de impulso de oficio, verdad material y presunción de inocencia.

2.3.2.6 El principio de razonabilidad

El citado principio en el campo administrativo sancionador tiene incidencia en la graduación de la sanción a imponer, entendiéndose que esta debe ser proporcional al acto cometido, de manera que no resulte ni muy excesiva ni muy leve, sino que la gravedad de la sanción debe ser proporcional a la magnitud del daño causado por la comisión de la falta o infracción.

Con tal propósito, se valoran determinados criterios para graduar la sanción, establecidos por el legislador con la finalidad de que las autoridades cuenten con parámetros objetivos que les permitan graduar la sanción a imponer en un caso concreto. En relación a tal principio el Tribunal Constitucional (2004) ha señalado lo siguiente:

> Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata solo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". (Sentencia del Expediente N° 2192-2004-AA/TC, numeral 20)

En concordancia con lo señalado, Marina (2011) sostiene que “el principio de proporcionalidad tiene una doble virtualidad que comprende también la clasificación y la debida adecuación entre la gravedad de los hechos constitutivos de infracción y las sanciones previstas en la determinación normativa del régimen sancionador” (p. 423).

Como puede verse, el principio bajo comentario guarda relación con el principio de proporcionalidad, en la medida que sobre la base de este se realiza la graduación de

la sanción, evaluando los criterios predeterminados para tal efecto; cuyo resultado permitirá estimar si la sanción es razonable o no.

Desde luego, como ya se señaló, debe cautelarse que exista proporción entre la afectación causada con el hecho cometido y la gravedad de la sanción imponer. No obstante, además de ello, dicha valoración de la proporcionalidad tiene que encontrarse debidamente motivada y plasmada en el acto mediante el cual se formaliza la sanción, ya que de lo contrario el administrado podría quedar en situación de indefensión al no conocer cuáles son los criterios que han sido evaluados para determinar la sanción que se le impone.

El legislador ha establecido criterios cuya valoración conjunta e integral debe conducir a que la sanción impuesta guarde proporción con la conducta sancionable, de manera que el administrado no prefiera cometer la infracción y soportar los efectos de la sanción.

Puntualmente, en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057 se ha establecido criterios para la graduación de la sanción, cuya observancia resulta obligatoria por parte de los órganos sancionadores, al momento de decidir la sanción a imponer en un caso en concreto.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido situaciones transgresoras de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, como por ejemplo, la siguiente:

> Por tanto, esta Sala considera que no se ha tenido en cuenta el grado de jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se comete la infracción, y la participación de uno o más servidores en el hecho, particularidades que debieron ser analizadas al momento de imponerse la sanción. (Resolución Nº 001222-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 40)

En los casos antes mencionados, se ha advertido la transgresión de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, en razón a que no se valoran completamente todos los criterios de graduación, o son valorados de manera incorrecta, o no se motiva la valoración de cada uno de los criterios. En tales casos, la sanción impuesta deviene en desproporcional e irrazonable por no haberse aplicado la graduación, lo que genera la nulidad de dicha sanción.

2.3.2.7 El principio de non bis in ídem

Este principio o garantía tiene por objeto cautelar que una misma persona no sea procesada o sancionada dos veces por los mismos hechos, cuando exista identidad de hecho, sujeto y fundamento; de presentarse alguna variación en tales elementos, no concurriría la triple identidad y, por tanto, no habría afectación al citado principio.

En gran parte de casos en los que se alega la vulneración de este principio, si bien concurren los elementos de identidad de hecho y sujeto, no concurre el elemento de identidad de fundamento, el cual está referido al bien jurídico protegido que se lesiona con la conducta sancionable. Ello se evidencia, por ejemplo, en el orden penal y administrativo toda vez que los delitos tienen bienes jurídicos distintos a los protegidos por las infracciones o faltas disciplinarias de carácter administrativo.

El Tribunal Constitucional (2007) al tratar este principio ha señalado lo siguiente:

> Por otro lado, dicho principio debe identificarse en función de sus dos dimensiones (formal y material). En tal sentido, la formulación material del principio ne bis in ídem garantiza que nadie pueda recibir dos sanciones ante una misma infracción, toda vez que ello constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías del Estado de Derecho. Asimismo, la dimensión procesal del mismo establece más bien que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto (lo que imposibilita, a su vez, la dualidad de procedimientos -uno penal y uno

> administrativo-, así como el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos -dos procesos administrativos o penales con el mismo objeto, por ejemplo-), en aras de proteger al imputado de una nueva persecución penal por la misma realidad histórica atribuida [Cfr. STC. Exp. N° 2050-2002-AA/TC]. (Sentencia del Expediente N° 02727-2007-PHC/TC, numeral 3)

Al respecto, García de Enterría y Ramón (2002) señalan lo siguiente:

> Una excepción admite nuestra jurisprudencia a la prohibición de la doble sanción, la relativa a las sanciones disciplinarias (…). La constatación de que (…) un funcionario trafique con informaciones que está obligado a mantener secretas, afecta, sin duda, al orden general y la reacción penal estará justificada; pero también revela la presencia en el seno de la corporación o de la organización de agentes contra los que puede estar justificada una actuación disciplinaria que tutele o depure el propio aparato, si las penas accesorias correspondientes no producen por sí esa depuración. (p. 184)

Sobre la base de lo señalado, se advierte que el principio de non bis ídem protege a los administrados frente a una doble sanción o un doble procesamiento, por hechos que previamente ya han sido juzgados o sancionados, debiendo verificarse que exista identidad en el bien jurídico lesionado puesto que algunas acciones pueden provenir del mismo hecho ejecutado por la misma persona y, sin embargo, lesionar diversos bienes jurídicos.

Resulta claro, entonces, que en base a dicho principio se encuentra prohibida la doble sanción administrativa o el doble procesamiento administrativo. En el ámbito disciplinario, dicho principio se traduce en la imposibilidad de que un mismo hecho dé lugar a dos sanciones contra el mismo servidor o ex servidor civil, o que sea sujeto de más de un procedimiento administrativo disciplinario.

Así, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido la vulneración del principio de non bis in ídem, por ejemplo, en el siguiente caso:

> Por tanto, esta Sala considera que debe declararse fundado el recurso de apelación toda vez que se ha vulnerado el principio de non bis in ídem al existir dos (2) procedimientos instaurados, bajo los mismos hechos y fundamentos, en contra del impugnante, deviniendo en innecesario el pronunciamiento de esta Sala respecto a los demás argumentos vertidos por el recurrente en el presente recurso. (Resolución N° 002330-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 43)

Como se aprecia, se vulnera el mencionado principio cuando se procesa doblemente a los servidores civiles por los mismos hechos y las mismas faltas por los cuales han sido previamente procesados y sancionados.

2.3.2.8 El deber de motivación

Como ya se ha señalado, el ejercicio de la potestad disciplinaria cuenta con límites que excluyen cualquier arbitrariedad en su ejercicio. Así, el deber de motivación exige que las entidades expongan de forma clara y detallada, las razones que sirven de sustento para adoptar una decisión determinada.

Por consiguiente, el deber de motivación que tienen las autoridades respecto a sus decisiones, al mismo tiempo, también constituye un derecho de los administrados de obtener una decisión motivada.

El deber de motivación, además, guarda estrecha relación con el derecho defensa. De hecho, constituye una condición necesaria para su ejercicio, habida cuenta que no es posible presentar argumentos de defensa o contradicción sobre aquello que no se conoce. Esto conlleva a que cuando se produzca la inobservancia del deber de motivación, consecuentemente también se produzca la inobservancia del derecho de defensa y/o el derecho de contradicción.

Respecto al deber de motivación en los procedimientos administrativos disciplinarios, el Tribunal Constitucional (2004) ha sostenido lo siguiente:

> En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no solo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que este pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes. (Sentencia del Expediente N° 2192-2004-AA/TC, numeral 11)

También refiriéndose al deber de motivación, Gómez y Sanz (2013) indican que "la motivación, por lo tanto, informa al inculpado de las razones que han llevado al órgano administrativo a adoptar dicha decisión y facilita, por ello, la defensa judicial de sus derechos; su ausencia conlleva, en principio, una infracción del derecho fundamental de defensa" (p. 893).

A partir de tales consideraciones doctrinales y jurisprudenciales se advierte que la motivación además de ser un derecho del servidor en el procedimiento administrativo disciplinario, también constituye una exigencia de validez tanto del acto de inicio como del acto de sanción.

En efecto, para que el servidor o ex servidor civil pueda conocer con claridad los cargos que se le imputan resulta necesario que el acto que da inicio al procedimiento se encuentre debidamente motivado, señalando los fundamentos fácticos y jurídicos en mérito a los cuales se adopta tal decisión, para que así tenga la posibilidad de defenderse sobre la base de la imputación debidamente motivada, contenida en el acto de inicio.

De igual modo, el acto que impone la sanción debe encontrarse debidamente motivado con el propósito que el servidor o ex servidor civil conozca con claridad y precisión las razones en mérito a las cuales la entidad ha determinado su responsabilidad administrativa disciplinaria, lo que implica conocer, además del análisis de los hechos y faltas imputadas, el análisis de la actividad probatoria, de la valoración de los descargos presentados y de la graduación de la sanción; de modo que tenga la posibilidad de cuestionar los fundamentos de la sanción que eventualmente se le imponga, ejerciendo su derecho de contradicción mediante la interposición de recursos administrativos.

En nuestro ordenamiento jurídico, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) en relación al deber de motivación establece que “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 (…) obtener una decisión motivada (…)” (Artículo IV, numeral 1.2). Asimismo, establece que “la motivación 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” (Artículo 6, numeral 6.1).

Se aprecia entonces que la motivación de las decisiones que adoptan las autoridades administrativas constituye un requisito de validez de dichas decisiones, sin el cual no sería posible su formación.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido situaciones en las que se vulnera el deber de motivación, como por ejemplo la siguiente:

> La situación antes descrita, a criterio de esta Sala, constituye una vulneración al principio de debida motivación y al derecho de defensa, ya que se ha omitido desarrollar los argumentos de hecho y de derecho que justifiquen la imposición de una sanción disciplinaria, constituyendo lo señalado por la Entidad una motivación inexistente, vulnerándose así el debido procedimiento. Además, la

> Entidad no explicó las razones del porqué la defensa efectuada por el impugnante, a través de sus descargos, no fue idónea para desvirtuar las imputaciones formuladas, siendo esto una vulneración al procedimiento administrativo. (Resolución Nº 001141-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 46)

Como puede verse, el Tribunal del Servicio Civil advierte la afectación del deber de motivación cuando no se señala con claridad las razones de hecho y de derecho que conducen a imponer una sanción, cuando no se realiza una imputación concreta y cuando no se emite pronunciamiento sobre los argumentos de defensa. En esos supuestos, dada la afectación al deber de motivación se declara la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios.

2.3.2.9 El derecho a ser notificado

El derecho a ser notificado se representa en la toma de conocimiento de un determinado acto. Así, los actos que emite la Administración Pública deben ser notificados a los destinatarios de tales actos para que puedan tomar conocimiento de los mismos y, como consecuencia de ello, puedan tener la posibilidad de ejercer sus derechos de defensa o contradicción.

En efecto, solo se puede cuestionar o ejercer defensa sobre aquello de lo que previamente se ha tomado conocimiento mediante la notificación respectiva. Por consiguiente, el derecho en mención se convierte en una condición necesaria y previa para poder ejercer los derechos de defensa y de contradicción, cuya transgresión, omisión o defecto puede generar vicios de nulidad de los procedimientos administrativos.

Sobre la notificación en los procedimientos administrativos sancionadores, Gómez y Sanz (2013) indican lo siguiente:

> Su ausencia determina, normalmente la nulidad de pleno derecho de la sanción impuesta, por infracción del derecho a ser informado de la acusación (…) Por lo

> tanto, las sanciones impuestas sin que se haya notificado la propuesta de resolución deben considerarse, en principio, nulas de pleno derecho, (…) salvo que se demuestre que no se ha producido indefensión del sancionado y que ha tenido oportunidad de realizar las correspondientes alegaciones (…). (pp. 858-859)

Se advierte, entonces, que el derecho a ser notificado es el punto de partida para que los procesados puedan defenderse y contradecir las decisiones de las autoridades. Consecuentemente, su transgresión podría acarrear la declaración de nulidad de la sanción y/o del procedimiento.

El TUO de la Ley N° 27444 (2019) en relación al derecho a ser notificado establece que “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” (Artículo IV, numeral 1.2). Asimismo, establece que “la notificación del acto es practicada de oficio y su debido diligenciamiento es competencia de la entidad que lo dictó” (Artículo 18, numeral 1).

Como se aprecia, el derecho bajo comentario forma parte del principio del debido procedimiento, ya que resulta acorde al desarrollo regular del procedimiento que los actos que se emitan en el mismo sean notificados a las personas destinatarias de tales actos.

Existen diversas actuaciones que deben ser notificadas a los servidores o ex servidores procesados. Entre dichas actuaciones, principalmente tenemos que debe notificarse el acto que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, acompañado de los antecedentes que ameritaron el referido inicio, para que de ese modo el servidor o ex servidor procesado tenga la oportunidad de presentar sus descargos.

También debe notificarse las actuaciones probatorias que lleve a cabo la entidad para que el servidor o ex servidor procesado pueda exponer sus argumentos de defensa,

así como ofrecer pruebas. Asimismo, debe notificarse el informe final que emite el órgano instructor para que el servidor o ex servidor procesado pueda presentar alegatos finales y/o solicitar el uso de la palabra. Finalmente, debe notificarse el acto mediante el cual se sanciona o se absuelve, en el primer supuesto para que se puedan interponer recursos administrativos.

Sobre ello, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido situaciones transgresoras del derecho a ser notificado, como la siguiente:

> Por lo tanto, puede apreciarse negligencia en el acto de notificación a cargo de la Entidad, situación que generó que la impugnante no tenga conocimiento de la imputación vertida en su contra y pueda realizar sus descargos, vulnerándose de este modo su derecho de defensa; por lo que no es posible considerar que la Resolución (…) haya tenido eficacia, para efectos del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. (Resolución Nº 002708-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, numeral 42)

De esta manera, los vicios que se presentan en la notificación de los actos producidos en el procedimiento pueden dar lugar a que los servidores procesados no lleguen a tomar conocimiento de tales actos, lo que implicaría la afectación del derecho de defensa.

2.3.2.10 El derecho a obtener una decisión emitida por autoridad competente

La competencia es una manifestación del principio de legalidad, que se representa en las facultades que la ley otorga a determinada autoridad para actuar de cierta manera o decidir o conducir ciertos procedimientos. De allí que la competencia de las autoridades esté sujeta a lo expresamente previsto en la ley, habida cuenta de que únicamente pueden actuar dentro de los límites y de las facultades que le han sido conferidos por ley.

En esa línea, dado que la competencia de las autoridades se determina por lo dispuesto en la ley, la transgresión a dicha competencia evidentemente vulnera el principio de legalidad. En el mismo sentido, los actos administrativos solo pueden emitirse por autoridades con competencia para tal efecto, esta es una de las razones por las que la competencia forma parte de sus elementos de validez. Así, un acto administrativo emitido por una autoridad que carece de competencia será nulo.

En concordancia con ello, los administrados tienen derecho a que las decisiones que produzcan efectos sobre su situación jurídica sean emitidas por autoridades competentes, es decir, que sean las autoridades predeterminadas por la ley.

La competencia se asienta sobre el principio de legalidad y tiene por objeto delimitar el ámbito de actuación de las autoridades administrativas, según las facultades que por ley les son otorgadas, no pudiendo realizar actuaciones que exceden dicho marco de competencia puesto que en caso ello ocurriera, se transgrediría el principio de legalidad.

En nuestro ordenamiento jurídico, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) prevé que “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” (Artículo 249). Asimismo, establece que “los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas” (Artículo 248, numeral 2).

La competencia en los procedimientos administrativos sancionadores puede establecerse por ley o norma reglamentaria; asimismo, los roles de investigación y de sanción recaen sobre autoridades distintas (órgano instructor y órgano sancionador) de modo que se garantice la imparcialidad de estas. En el ámbito de la Ley N° 30057 se ha establecido las autoridades competentes según el tipo de sanción.

El Tribunal del Servicio Civil (2020) ha advertido situaciones en las que se vulnera la competencia de las autoridades, como por ejemplo la siguiente:

> En ese contexto, de la revisión del expediente administrativo se advierte que la propuesta de sanción desde un inicio fue la suspensión del impugnante, por tanto, correspondía al Jefe inmediato de este (Jefe del Área de Economía) la instauración del procedimiento, y al Jefe de Recursos Humanos, la imposición de la sanción. Sin embargo, el procedimiento fue instaurado por el Jefe de la Unidad Administración, quien no es el jefe inmediato del impugnante. (Resolución N° 000150-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, numerales 57-58)

Como se advierte, dado que la Ley N° 30057 y su Reglamento General han establecido las autoridades que son competentes para emitir el acto de instauración y para imponer la sanción; cuando se varía dicha competencia predeterminada por ley se transgrede el debido procedimiento.

2.3.2.11 El derecho de defensa

El referido derecho se representa en el otorgamiento de la oportunidad de presentar argumentos frente a una imputación en base a la cual se atribuye algún tipo de responsabilidad. Así pues, frente a una acusación los administrados tienen la posibilidad de defenderse previamente a la decisión final.

El uso del derecho de defensa proporciona mayores elementos de valoración a las autoridades que deciden la imposición de una sanción o la absolución, en la medida que no solo tomaran en cuenta los argumentos de cargo, sino también los argumentos de descargo, así como las pruebas que puedan ofrecerse en dicho sentido.

Debe tenerse presente que en aras de cautelar el derecho de defensa que le asiste al administrado, basta con otorgarle la oportunidad de defenderse, al margen de que no llegue a presentarlos, ya que precisamente como parte de su estrategia de defensa puede decidir no presentar descargo alguno.

Al respecto, García de Enterría y Ramón (2002) señalan lo siguiente:

> Son, pues, repudiables tanto la idea del absoluto dominio del expediente sancionador por la Administración, debiendo reconocerse el derecho del encausado a proponer y presenciar las pruebas “pertinentes” (concepto jurídico indeterminado que será controlable por la jurisdicción), así como a la vista y audiencia de la totalidad de las actuaciones del expediente y a no declarar contra sí mismo, contra el criterio, que lucía en alguna vieja norma sancionatoria, de que el eventual silencio de dicho encausado deba o pueda interpretarse como una hipotética confesión de culpabilidad. La carga de la prueba es entera de la Administración, que concentra las funciones de acusador y decisor, y el procedimiento es enteramente contradictorio, con la plenitud de los derechos constitucionales de defensa. (pp. 194-195)

A partir de dichas consideraciones, se tiene que la imposición de una sanción, sin previamente otorgar al administrado la oportunidad para que presente sus argumentos de defensa, resultaría arbitraría. Asimismo, se advierte que si bien los administrados tienen la facultad de ejercer su defensa, ello no sustituye el deber de probar que recae en la Administración Pública.

En nuestro ordenamiento jurídico, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) como parte del derecho de defensa reconoce los derechos 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” (Artículo IV, numeral 1.2).

Como puede verse, forma parte del debido procedimiento el derecho de defensa. En dicho sentido, cuando se restrinja tal derecho inevitablemente se afectará también el referido principio del debido procedimiento.

En el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el derecho de defensa se materializa al iniciarse el procedimiento, momento en el cual el servidor es comunicado con la imputación y tiene la oportunidad de presentar sus descargos. De igual modo, tiene el derecho a presentar alegaciones complementarias en cualquier momento desde iniciado el procedimiento hasta antes de la imposición de la sanción.

Después de notificado el Informe Final de instrucción, el servidor procesado tiene derecho a solicitar la realización de un informe oral, a exponer argumentos sobre las pruebas recabadas por la entidad, a ofrecer pruebas, así como a acceder en cualquier momento al expediente, desde que el procedimiento se inicia formalmente, a efectos de realizar la lectura del mismo.

No obstante lo señalado, el Tribunal del Servicio Civil (2019) ha advertido situaciones transgresoras del derecho de defensa, así tenemos por ejemplo, las siguientes:

> De este modo, la Entidad se encuentra obligada, además de consignar los hechos claros y exactos que se imputan a la impugnante, también debe precisar la falta administrativa que se habría configurado con la conducta imputada, no pudiendo incorporar al momento de la sanción faltas o disposiciones normativas que no le son imputadas al inicio del procedimiento. (Resolución Nº 002583-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, numeral 40)

> Por otra parte, de la revisión de la resolución impugnada, es posible apreciar que la Entidad no ha analizado los argumentos expuestos y los medios probatorios aportados por la impugnante en sus descargos, limitándose a señalar que los mismos fueron presentados de manera extemporánea. (Resolución Nº 001849-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, numeral 44)

Tales situaciones evidencian la afectación al derecho de defensa, ya sea porque al momento de imponerse la sanción se altera la imputación inicialmente efectuada; o porque no se valoran los argumentos de defensa y pruebas que presenta el servidor o ex servidor civil procesado.

Evidentemente, si al sancionarse se altera la imputación efectuada en la instauración del procedimiento, se afectará el derecho de defensa dado que el servidor no habrá tenido la oportunidad de defenderse sobre la imputación variada, ya sea porque se adicionen nuevos hechos o porque se varíe la calificación jurídica de la falta disciplinaria.

Precisamente el Tribunal del Servicio Civil, al advertir un gran número de casos en los que se variaba la imputación inicialmente efectuada y, por ende, se afectaba el derecho de defensa, se vio en la necesidad de emitir la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC mediante la cual se aprobó el "Precedente administrativo sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento".

2.3.2.12 La declaratoria de nulidad

Como se ha visto hasta este punto, cuando se presenta la inobservancia de alguna de estas garantías o principios se produce un vicio o defecto en el procedimiento administrativo disciplinario que, eventualmente, puede acarrear la nulidad del mismo. En otras palabras, la vulneración de tales garantías mínimas implica la vulneración del ordenamiento jurídico, lo que además de tornar arbitraria la sanción impuesta por la entidad, configura un vicio que amerita la declaración de nulidad.

Respecto a los vicios que ameritan la declaración de nulidad, Nieto (2012) asevera lo siguiente:

> La primera salida que han encontrado los tribunales ha sido la de anular el acto administrativo y ordenar la retroacción del procedimiento administrativo al

> momento en que se cometió el vicio para dar así oportunidad a la Administración de que, reanudando el expediente ya de forma correcta, dicte una nueva resolución sin vicios. Posibilidad que se extiende incluso a supuestos en los que los vicios detectados no son formales sino de fondo. (p. 529)

Como se observa, existe relación directa entre un vicio del procedimiento y la declaración de nulidad del mismo, tal como la relación de causa y efecto; sin embargo, no en todos los casos, el vicio ameritará la declaración de nulidad pues tal declaración depende de la magnitud del daño que el vicio hubiese producido en el caso en concreto.

Ahora bien, dejando a un lado los casos que no necesariamente ameritan la declaración de nulidad, lo cual se analizará más adelante, lo cierto es que la declaración de nulidad tiene por objeto abolir el vicio producido.

En concordancia con lo señalado, el TUO de la Ley N° 27444 (2019) establece las siguientes causales de nulidad:

> 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
> 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
> 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.
> 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma. (Artículo 10)

No obstante lo señalado, existen casos en los que, aun cuando se ha producido un vicio que podría ameritar declarar la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, la afectación que dicho vicio ha causado es mínima o nula, es decir, no tiene trascendencia en el referido procedimiento, en la medida que, de no haberse producido, el resultado sería el mismo.

En esa línea, se afirma que la consecuencia que corresponde otorgar al acto viciado se encuentra condicionada a la trascendencia que tenga en el procedimiento administrativo disciplinario en concreto, lo que se determina en función a la afectación causada al servidor civil o ex servidor civil, respecto a un derecho o garantía que lo ampara.

Respecto a ello, el legislador ha previsto determinados supuestos en los que pese a que el acto administrativo se encuentra afectado por un vicio, no corresponde declarar su nulidad, sino que es posible que el mismo conserve su validez, así como sus efectos, dado que dicho vicio no es trascendente.

Tales supuestos se encuentran regulados en el TUO de la Ley N° 27444 (2019), siendo los siguientes:

> 14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.
>
> 14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.
>
> 14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.
>
> 14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial. (Artículo 14, numeral 2)

Estos son los supuestos para los que se habilita legalmente a no proceder a la declaración de nulidad, aun cuando el acto se encuentra viciado, por considerarse que el vicio producido no es de gran transcendencia. Lo expuesto, sin embargo, amerita ser analizado en cada caso en particular, habida cuenta que la magnitud de la transgresión a los derechos o intereses del administrado no es la misma en todos los casos, sino que merece ser analizada de acuerdo a las particularidades de cada caso.

Ahora bien, debe considerarse que una adecuada gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios comporta que ante la comisión de un hecho calificado como falta disciplinaria, el servidor civil autor de tal hecho sea procesado en el marco de un procedimiento en el que se resguarden todas las garantías inherentes a un debido procedimiento, en armonía con el marco legal aplicable y, de corresponder, se le imponga una sanción razonable y proporcional al hecho cometido.

Sin embargo, esta adecuada gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios se ve afectada cuando se presenta la inobservancia de las garantías o principios descritos en el sub acápite que antecede, generándose así vicios que ameritan declarar la nulidad de los referidos procedimientos, lo que a su vez ocasiona, por un lado que la entidad tenga que agotar innecesariamente recursos, al tener que desarrollar nuevamente sus procedimientos; y, por otro lado, que el servidor o ex servidor civil se mantenga en una situación de incertidumbre prolongada respecto a su situación jurídica.

En este escenario, se ha podido advertir precisamente que gran parte de los procedimientos que son sometidos a conocimiento del Tribunal del Servicio Civil son declarados nulos por contravención al ordenamiento jurídico (ya sea a determinados principios o a algunas garantías del debido procedimiento).

Sobre ello, tal como se indicó en la situación problemática, de la información proporcionada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Oficio N° 000335-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACIÓN, se advierte que en materia de régimen

disciplinario durante el año 2019 el Tribunal del Servicio Civil resolvió 4212 recursos de apelación, de los cuales 1811 culminaron con declaración de nulidad, lo que representa el 43% del total.

Dicha situación evidencia que las entidades no están llevando a cabo correctamente sus procedimientos administrativos disciplinarios pues están incurriendo en vicios de nulidad, lo que, entre otras causas, tiene relación con la capacitación que reciben principalmente los servidores de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos.

En relación a lo señalado, es importante destacar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme se ha establecido en el Decreto Legislativo N° 1023 (2008) tiene la función de “capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades” (Artículo 10, literal f).

En el mismo sentido, no debe perderse de vista que las propias entidades públicas también tienen el deber de gestionar capacitaciones para sus servidores civiles en las materias que resulten necesarias. Al respecto, en el Decreto Legislativo N° 1023 (2008) se establece que “las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional” (Artículo 13).

En esa línea, debe considerarse que la capacitación sobre una materia específica y determinada como la de régimen disciplinario, que cuenta además con una regulación de carácter especial, es de vital importancia a efectos de difundir su contenido y así los servidores puedan tener conocimiento de sus alcances.

En tal sentido, los servidores no pueden gestionar correctamente los procedimientos administrativos disciplinarios si no han recibido capacitación en dicha materia, o han recibido poca capacitación, de ahí que la escasa capacitación recibida incida en la generación de errores que configuran vicios de nulidad.

Cabe indicar que si bien la capacidad cognitiva de cada servidor, podría ser un factor que incida en la configuración de vicios de nulidad, por ejemplo si a pesar de recibir numerosas capacitaciones el servidor continua incurriendo en vicios de nulidad, ello evidenciaría que el problema no radica en la capacitación recibida, sino en la capacidad cognitiva del servidor, ello sin duda alguna ameritaría la realización de otra investigación científica, en la que se desarrollen exámenes y/o evaluaciones neurológicos para medir la capacidad intelectual de cada servidor.

Sin embargo, la presente investigación no parte de esa premisa (de que a pesar de recibir numerosas capacitaciones los servidores presentan deficiencias en su capacidad cognitiva) precisamente porque en mérito a la información recabada se advierte que la capacitación recibida por los servidores es escasa y, en algunos casos, nula.

De igual modo, dado el carácter especial de la normativa referida al régimen disciplinario, las actuaciones comprendidas en el procedimiento administrativo disciplinario requieren un tratamiento especial; sin embargo, no se advierte que se haya dotado a los servidores de guías o instructivos para el desarrollo de cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario, de manera que, de forma didáctica se les oriente sobre el desarrollo de dichas actuaciones.

Ahora bien, los vicios de nulidad en los procedimientos generan consecuencias nocivas como la prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria dado que las entidades públicas, por el transcurso del tiempo, pierden la potestad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario o sancionar una conducta constitutiva de falta disciplinaria.

La declaratoria de nulidad de los procedimientos genera que estos se retrotraigan hasta el momento en que se produjo el vicio, lo que implica que el desarrollo de los mismos involucre un tiempo mayor, que en muchos casos excede los plazos de prescripción. En esa línea, los vicios de nulidad pueden ocasionar que muchas conductas constitutivas de faltas disciplinarias queden impunes.

De igual modo, la declaratoria de nulidad de los procedimientos genera que los servidores o ex servidores civiles procesados que han acatado la ejecución de una sanción, que posteriormente ha sido declarada nula, presenten demandas de indemnización contra las entidades. Sobre ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018) ha señalado lo siguiente “el servidor afectado, puede ejercer su derecho ante la instancia respectiva (vía proceso contencioso administrativo) a efectos de solicitar el pago de la Indemnización correspondiente” (Informe Técnico N° 1670-2018-SERVIR/GPGSC, numeral 3.1).

En ese sentido, ya sea que los servidores civiles procesados hayan sido destituidos o suspendidos, lo cierto es que, al no prestar servicios de manera obligada y, en consecuencia, al dejar de percibir sus remuneraciones, pueden demandar el pago de una indemnización por la ejecución de una sanción que presentaba vicios de nulidad. Si bien no se pagan las remuneraciones dejadas de percibir al no haber existido prestación de servicios, sí podría corresponder una reparación por el daño causado, previa interposición de una demanda.

Finalmente, la declaratoria de nulidad de los procedimientos también tiene como uno de sus efectos la doble utilización de los recursos del Estado, ya que al retrotraerse los procedimientos estos tienen que volver a iniciarse o volver a desarrollarse desde el momento en que se produjo el vicio, empleando así nuevamente los recursos logísticos de las entidades, como la utilización de energía eléctrica, la utilización de materiales de escritorio (fotocopiadoras, computadoras, hojas, entre otros), la utilización de servicios de mensajería o courier; así como los recursos humanos, en razón a que tanto el Secretario(a) Técnico(a) como las autoridades (órgano instructor y sancionador) tienen que emplear nuevamente su tiempo en el desarrollo de un procedimiento que debió llevarse a cabo correctamente en la primera oportunidad.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación parte de un enfoque cuantitativo pues de acuerdo con Hernández et al (2014) analiza sucesos externos al investigador que forman parte de una realidad concreta, identificándose un problema pasible de medición sobre el cual se plantean hipótesis que serán contrastadas con datos numéricos (pp. 5-6). En ese sentido, en la presente investigación se han aplicado encuestas a dos grupos de personas, de cuyos resultados se va obtener información numérica.

El diseño de la investigación es no experimental transversal dado que, tal como también sostiene Hernández et al (2014), el objeto de estudio no es generado o alterado por el investigador, sino que los elementos que componen dicho objeto de estudio ya existen en la realidad y solo son observados por aquél; y, además, porque corresponden a un momento determinado (pp. 152, 154). En ese sentido, la problemática objeto de la presente investigación se encuentra determinada por los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, situación que ya existió y que no puede ser manipulada ni modificada por el investigador. De igual modo, el estudio se reduce a un periodo de tiempo determinado, el año 2019.

Asimismo, el nivel o profundidad de la investigación es descriptivo pues describe los resultados materia de las encuestas que se han cuantificado a fin de probar las hipótesis formuladas. Cabe resaltar que las investigaciones descriptivas tienen singular relevancia considerando que sirven como base para que, a partir de una primigenia investigación, puedan desarrollarse otras investigaciones relacionadas a la materia desde diferentes perspectivas, de manera que ello contribuya a la propuesta de diversas soluciones para afrontar la situación problemática. Siendo así, el tema de la presente investigación resulta novedoso considerando que aborda una situación problemática importante como son “Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil

y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019", cuyo estudio hasta el momento es desconocido.

La investigación descriptiva de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2003), presenta resultados e interpretaciones sobre la base de una realidad determinada para lo cual el investigador formula hipótesis y emplea técnicas de recolección de datos (p.46). En el mismo sentido, Hernández et al (2014) sostiene que las investigaciones descriptivas tienen por finalidad estudiar y analizar la incidencia de las variables en la población, describiendo cómo se comporta una situación concreta (p. 155). En ese sentido, la presente investigación analiza la incidencia de los vicios de nulidad en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, situación que forma parte de una realidad determinada y cuyo estudio es de suma importancia, considerando que se trata de una investigación inédita, cuyo objeto de estudio no ha sido abordado en otros trabajos de investigación y, en ese sentido, resulta necesario abordar y sentar los primeros estudios sobre dicha situación.

3.2 Población de estudio

La población de estudio se encuentra conformada por servidores (de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos) que pertenecen a entidades públicas de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) y que durante el año 2019 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil, conforme al siguiente detalle:

- 09 → Ministerios con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.
- 04 → Organismos Constitucionalmente Autónomos con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.
- 05 → Organismos reguladores y descentralizados con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.
- 17 → Gobiernos Regionales con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.

- 21 → Direcciones Regionales con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.
- 33 → Municipalidades Provinciales con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019.

Asimismo, la población también está conformada por servidores (Asistentes y Analistas Legales) del Tribunal del Servicio Civil, instancia de competencia nacional que declaró nulos los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, conforme al siguiente detalle:

- 16 → Analistas
- 06 → Asistentes

De esta población se ha tomado la muestra que se desarrollará en el acápite siguiente.

3.3 Tamaño de muestra

El procedimiento de selección de la muestra es no probabilístico, para Hernández et al (2014) “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas” (p. 189). En concordancia con lo señalado, Kerlinger y Lee (2002) sostienen que usualmente las muestras no probabilísticas son necesarias e imprescindibles, se realizan en función del uso del conocimiento y la experiencia, para lo cual la persona que hace el muestreo debe conocer la población y el fenómeno objeto de estudio (p. 160).

En esa línea, considerando las características de la presente investigación, así como que el objeto de estudio radica en los vicios de nulidad que se producen en los procedimientos administrativos disciplinarios por errores que se cometen en la gestión de dichos procedimientos; resulta de suma importancia atender al acceso que tiene el investigador y a la disponibilidad de la muestra dado que no todos acceden a dar cuenta de los errores en que han incurrido ya sea por la inobservancia de las garantías del

debido procedimiento y/o de los principios del procedimiento administrativo sancionador, debiendo considerarse además el carácter confidencial de la información relacionada a los procedimientos administrativos disciplinarios por lo que se requiere de sumo cuidado y cautela al tratar la información que proporciona la muestra.

En el mismo sentido, Scharager y Armijo (2001) aseveran que en el muestreo no probabilístico “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc” (p. 1). Es así que para realizar el muestreo no probabilístico debe tenerse en cuenta la especialidad y especificidad de la muestra (servidores civiles de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos, y servidores civiles del Tribunal del Servicio Civil) a la que tiene acceso el investigador; por consiguiente, se encuentra justificado el empleo del muestreo no probabilístico tomando en cuenta las condiciones que viabilizan la realización del muestreo tales como el acceso del investigador, la disponibilidad, el grado de especialidad y especificidad de la muestra.

Sobre la base de lo señalado, en la presente investigación se ha empleado el muestreo no probabilístico por conveniencia, en función del cual, de acuerdo a Tamayo (2001) “se seleccionan las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador” (p. 13). En esa línea, atendiendo al procedimiento de selección de la muestra, así como a la accesibilidad del investigador a la población objeto de muestra, se ha considerado conveniente tomar la siguiente muestra:

- Cincuenta (50) servidores de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos pertenecientes a distintas entidades públicas a nivel nacional con procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019:

Tabla 1

Muestra de 50 servidores de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos

Entidades	Número de Población	Número de Muestra	Porcentaje
Ministerios con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	9	5	55%
Organismos Constitucionalmente Autónomos con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	4	2	50%
Organismos reguladores y descentralizados con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	5	3	60%
Gobiernos Regionales con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	17	9	53%
Direcciones Regionales con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	21	15	71%
Municipalidades Provinciales con PAD declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019	33	16	48%
Total	89	50	56%

A partir de lo expuesto en la Tabla 1, puede verse que la muestra representa el 56% del total de 89 entidades públicas de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) que tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019, a las cuales pertenecen los servidores encuestados, por lo que tiene alta representatividad. Cabe precisar que los servidores encuestados accedieron a llenar las encuestas considerando el carácter anónimo de las mismas, por lo que no resulta pertinente indicar las entidades a las que pertenecen, no obstante sí se detalla el tipo y número de entidades.

- Veinte (20) servidores del Tribunal del Servicio Civil

Tabla 2

Muestra de 20 servidores del Tribunal del Servicio Civil

Servidores	Número de Población	Número de Muestra	Porcentaje
Analistas	16	13	81%
Asistentes	7	7	100%
Total	23	20	87%

A partir de lo expuesto en la Tabla 2, puede verse que la muestra representa el 87% del total de servidores del Tribunal del Servicio Civil, por lo que tiene alta representatividad.

3.4 Técnicas de recolección de datos

Se ha utilizado en la presente investigación la encuesta. Sobre la referida técnica de encuesta, Kerlinger y Lee (2002) señalan lo siguiente:

> La investigación por encuesta estudia poblaciones (o universos) grandes o pequeñas, por medio de la selección y estudio de muestras tomadas de la población, para descubrir la incidencia, distribución e interrelaciones relativas de variables sociológicas y psicológicas. Como tal, la investigación por encuesta puede clasificarse como estudios de campo con una orientación cuantitativa. (p. 541)

En la presente investigación se han elaborado dos (2) modelos de encuestas dirigidas a las muestras seleccionadas de la población:

a) Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 (Anexo 4).

   Dicha encuesta ha sido elaborada teniendo en consideración diversos aspectos inherentes a la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios que han sido advertidos por el Tribunal del Servicio Civil, a través de sus resoluciones de sala plena, así como de sus resoluciones que resuelven recursos de apelación; y por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de sus informes técnicos.

   En esta encuesta se han formulado veinte (20) ítems orientados a obtener información sobre las siguientes dimensiones:

- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas
- La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR
- La ausencia de guías o instructivos
- La declaración de nulidad
- La inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento
- La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador
- La prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios
- Demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas
- Doble uso de recursos del Estado

Esta encuesta ha sido dirigida a cincuenta (50) servidores civiles de Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos de distintas entidades públicas.

b) Encuesta sobre los vicios de nulidad (Anexo 5).

Dicha encuesta ha sido elaborada teniendo en consideración la incidencia de la declaración de nulidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, de acuerdo a las resoluciones que resuelven recursos de apelación emitidas por el Tribunal del Servicio Civil.

En esta encuesta se han formulado quince (15) ítems orientados a obtener información sobre las siguientes dimensiones:

- La declaración de nulidad
- La inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento
- La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador

Esta encuesta ha sido dirigida a veinte (20) servidores (asistentes y analistas) del Tribunal del Servicio Civil.

3.4.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

a) Validez

De acuerdo a Anastasi y Urbina (1998) “la validez de los instrumentos de medición tiene que ver con lo que miden y con qué tan bien lo hacen; nos indican qué se puede inferir a partir de sus resultados” (p. 113). Atendiendo a lo señalado, se advierte que la validez es la cualidad que se otorga a una prueba o instrumento cuando se comprueba que efectivamente mide correctamente aquello que pretende medir.

En la presente investigación, precisamente con el propósito de determinar si la Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 y la Encuesta sobre los vicios de nulidad, miden correctamente lo que están destinadas a medir, se ha utilizado el método de juicio de expertos.

Así, se tiene que las referidas encuestas han sido sometidas, de manera conjunta, a un juicio de validez por parte de seis (6) expertos calificados en la materia con grado de magíster (Anexo 12), con amplia experiencia en el sector público y con conocimientos en derecho sancionador, derecho administrativo y gestión pública, quienes han evaluado el total de los treinta y cinco (35) ítems contenidos en dichas encuestas.

Al respecto, cabe precisar que sobre el juicio de validez por parte de expertos, Hernández et al (2014) indica que:

> Otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o *face validity*, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta. (p. 204)

En ese sentido, a través del juicio de validación por parte de los expertos se busca otorgar credibilidad, confiabilidad y respaldo al contenido del instrumento de recolección de datos, acreditando que el referido contenido es adecuado y pertinente para los fines de la investigación realizada.

A los seis (6) expertos se les remitió un formato que consta de una presentación, de la definición conceptual de las variables, así como de sus dimensiones, de la operacionalización de las variables y del certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables (Anexos 6 al 11).

Como resultado del juicio de validez por parte de los expertos, se tiene que el 100% de los ítems han sido validados, conforme se muestra a continuación en la Tabla 3:

Tabla 3

Juicio de validez de expertos

Nombres y apellidos del Experto	Grado	Número de ítems calificados*	Valor otorgado a cada ítem**	Sumatoria del valor otorgado a los ítems***						Porcentaje de validez
				Claridad	%	Pertinencia	%	Relevancia	%	
Cristian Joe Cabrera Gil	Master	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%
Jhony Solis Rufino	Maestro	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%
Jorge Eduardo Vilela Carbajal	Master	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%
Juan Carlos Villena Campana	Magister	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%
Luis Antonio Balbuena Carrasco	Magister	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%
Talia Lisseth Rodríguez Peña	Maestro	35	1	35	100%	35	100%	35	100%	100%

*El número total de ítems (preguntas validadas) es 35, cantidad que representa el 100%.

** Los criterios de validez han sido calificados con las opciones SI y NO.

Donde:

SI = 1

NO = 0

*** Todos los ítems han sido calificados con SI=1, por lo que la sumatoria arroja 35, es decir, el 100%.

b) Confiabilidad

Según Anastasi y Urbina (1998) la “confiablidad se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se las examina en distintas ocasiones con el mismo test, con conjuntos equivalentes de reactivos o en otras condiciones de examinación” (p. 84). De igual modo, Hernández et al (2014) define a la confiabilidad como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

En ese sentido, se aprecia que la confiabilidad es la cualidad que se otorga a una prueba o instrumento cuando se comprueba que sus resultados o puntuaciones son consistentes, de tal manera que tales resultados o puntuaciones sean lo más coherentes posibles tantas veces como sean aplicadas las pruebas o instrumentos.

En la presente investigación, con el objeto de conocer la confiabilidad de la Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 y de la Encuesta sobre los vicios de nulidad, se ha utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{k} S_i^2}{S_t^2}\right]$$

K = Número total de preguntas
S_i^2= Varianza en cada pregunta
S_t^2= Sumatoria total de varianzas

Respecto al valor óptimo de confiabilidad, Morales V. (2011) considera que “un valor en torno a .70 se considera aceptable (…) valores en torno a .60 son también aceptables (…). En definitiva no hay un valor mínimo sagrado para aceptar un coeficiente de fiabilidad como adecuado y medidas con una fiabilidad relativamente baja pueden ser muy útiles en trabajos de investigación” (p. 60). Sobre la base de lo señalado, se toma en consideración que si el valor de alfa ($\propto$) ≥ 0,70 el instrumento es confiable.

- **Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**

Respecto a la Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, a efectos de determinar el Coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó el programa SPSS, habiéndose obtenido el resultado que se muestra a continuación en la Tabla 2:

Tabla 4

Grado de confiabilidad de la Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,845	20

Tal como se demuestra en la Tabla 2, el Coeficiente Alfa de Cronbach de la Encuesta sobre la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 es igual a 0,843, es decir, es > 0,70, lo que significa que la mencionada encuesta tiene alta confiabilidad.

- **Encuesta sobre los vicios de nulidad**

En cuanto a la Encuesta sobre los vicios de nulidad, a efectos de determinar el Coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó el programa SPSS, habiéndose obtenido el resultado que se muestra a continuación en la Tabla 3:

Tabla 5

Grado de confiabilidad de la Encuesta sobre los vicios de nulidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,735	,704	15

Tal como se demuestra en la Tabla 3, el Coeficiente Alfa de Cronbach de la Encuesta sobre los vicios de nulidad es igual a 0,735, es decir, es > 0,70, lo que significa que la mencionada encuesta tiene alta confiabilidad.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo a la información recabada mediante las encuestas practicadas a dos grupos especializados, el primero comprendió servidores de las Oficinas de Recursos Humanos y de las Secretarías Técnicas de las entidades públicas (cada servidor pertenece a una entidad pública distinta), y el segundo comprendió servidores (analistas y asistentes) del Tribunal del Servicio Civil; se ha obtenido los siguientes resultados:

Encuestas a servidores de las Oficinas de Recursos Humanos y de las Secretarías Técnicas de las entidades públicas

1. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario que los servidores de las Oficinas de Recursos Humanos y de las Secretarías Técnicas han recibido por parte de las entidades públicas donde laboran en los años 2018 y 2019:

Tabla 6

Número de capacitaciones recibidas de las entidades públicas

Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
0	36	72%
Entre 1 a 2	11	22%
Entre 3 a 4	2	4%
Entre 5 a 6	1	2%

Como se observa en la Tabla 6, la mayor parte de servidores encuestados que representan el 72% no han recibido capacitación alguna por parte de sus entidades, solo

el 22% recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, un grupo más reducido que representa el 4% recibió entre 3 a 4 capacitaciones por parte de sus entidades y finalmente solo un servidor que representa el 2% recibió entre 5 a 6 capacitaciones.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de servidores no han sido capacitados, siendo nula o inexistente la capacitación en el 72%; asimismo, se tiene que la capacitación es escasa en el 22% pues solo han recibido entre 1 a 2 capacitaciones en los años 2018 y 2019. Cabe precisar que se ha considerado también las capacitaciones recibidas en el año 2018, en la medida que la capacitación recibida en ese año, por su proximidad, resulta útil para el 2019, pero el objeto de la presente investigación se circunscribe a los procedimientos declarados nulos en el año 2019.

2. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario que los servidores de las Oficinas de Recursos Humanos y de las Secretarías Técnicas han recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019:

Tabla 7

Número de capacitaciones recibidas de SERVIR

Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
0	31	62%
Entre 1 a 2	15	30%
Entre 3 a 4	4	8%

Como se observa en la Tabla 7, la mayor parte de servidores encuestados que representan el 62% no han recibido capacitación alguna por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), solo el 30% recibieron entre 1 a 2 capacitaciones y un grupo más reducido que representa el 8% recibió entre 3 a 4 capacitaciones.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de servidores no han sido capacitados, siendo nula o inexistente la capacitación en el 62%; asimismo, se tiene que la capacitación es escasa en el 30% pues solo han recibido entre 1 a 2 capacitaciones.

3. Número de guías o instructivos que los servidores de las Oficinas de Recursos Humanos y de las Secretarías Técnicas han recibido de parte de SERVIR:

Tabla 8

Número de guías o instructivos recibidos de SERVIR

Guías o instructivos	Frecuencia	Porcentaje
0	34	68%
Entre 1 a 2	12	24%
Entre 3 a 4	2	4%
Entre 7 a más	2	4%

Como se observa en la Tabla 8, la mayor parte de servidores encuestados que representan el 68% no han recibido guías o instructivos de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), solo el 24% recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos y otro grupo más reducido que representa el 4% recibió entre 3 a 4 guías o instructivos, de igual modo otro 4% recibió entre 7 a más guías o instructivos.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de servidores no han recibido guías o instructivos, siendo nula o inexistente la dotación de dichos instrumentos en el 68%; asimismo, es escasa en el 24% pues solo han recibido entre 1 a 2 guías o instructivos.

4. Número de PAD desarrollados en el año 2019 en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 9

Número de procedimientos administrativos disciplinarios de las entidades públicas

PAD	Frecuencia	Porcentaje
0	2	4%
Entre 6 a 15	5	10%
Entre 16 a 30	7	14%
Entre 31 a más	36	72%

Como se aprecia en la Tabla 9, el 72% de las entidades empleadoras de los servidores encuestados han desarrollado 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, el 14% ha desarrollado entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, el 10% ha desarrollado entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios y el 4% no ha desarrollado procedimiento alguno.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de entidades que representan el 72% del universo encuestado desarrollaron 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, en tanto que las restantes que representan el 14% y 10% desarrollaron 16 a 30 y 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, respectivamente.

5. Número de PAD con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 10

Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	9	18%
Entre 1 a 5	10	20%
Entre 6 a 15	11	22%
Entre 16 a 30	18	36%
Entre 31 a más	2	4%

Como se aprecia en la Tabla 10, el 4% de las entidades del universo encuestado tuvieron 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil, el 36% tuvo entre 16 a 30 PAD con declaratoria de nulidad, el 22% tuvo entre 6 a 15 PAD con declaratoria de nulidad, el 20% tuvo entre 1 a 5 PAD con declaratoria de nulidad y el 18% no tuvo ningún PAD con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de entidades, representadas por el 82% del total, tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil. De dicho total, se observa

que el porcentaje varía según el número de procedimientos declarados nulos, así la mayor incidencia se presenta en el 36% de entidades que tuvo entre 16 a 30 procedimientos declarados nulos en cada una de ellas, seguido del 22% que tuvo entre 6 a 15, del 20% que tuvo entre 1 a 5 y del 4% que tuvo 31 a más procedimientos declarados nulos en cada una de ellas.

6. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al derecho de defensa, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 11

Número de PAD nulos por afectación al derecho de defensa

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	21	42%
Entre 1 a 5	24	48%
Entre 6 a 15	5	10%

Como se aprecia en la Tabla 11, el 42% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho de defensa, el 48% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad y el 10% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad.

Como se observa, la afectación al derecho de defensa es un vicio de nulidad recurrente pues se ha presentado en el 58% de las entidades del universo encuestado, es decir, más de la mitad.

7. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectar el deber de motivación, en las entidades donde laboran los servidores encuestados:

Tabla 12

Número de PAD nulos por afectación al deber de motivación

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	17	34%
Entre 1 a 5	17	34%
Entre 6 a 15	15	30%
Entre 16 a 30	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 12, el 34% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al deber de motivación, el 34% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, el 30% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 16 a 30 procedimientos con declaratoria de nulidad.

Como se observa, la vulneración del deber de motivación es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado en el 66% de las entidades del universo encuestado, es decir, más de la mitad.

8. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes, en las entidades donde prestan servicios los servidores encuestados:

Tabla 13

Número de PAD nulos por afectación a las autoridades competentes

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	38	76%
Entre 1 a 5	11	22%
Entre 6 a 15	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 13, el 76% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación a las autoridades competentes, el 22% de las entidades tuvo entre 1 a 5

procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación a las autoridades competentes, que forma parte de la garantía inherente al debido procedimiento, no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 24% de las entidades del universo encuestado, es decir, menos de la mitad.

9. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 14

Número de PAD nulos por afectación al derecho a ser notificado

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	45	90%
Entre 1 a 5	4	8%
Entre 6 a 15	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 14, el 90% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al derecho a ser notificado, el 8% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación al derecho a ser notificado, que forma parte de la garantía inherente al debido procedimiento, no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 10% de las entidades del universo encuestado, es decir, menos de la mitad.

10. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al principio de legalidad, en las entidades donde laboran los servidores encuestados:

Tabla 15

Número de PAD nulos por afectación al principio de legalidad

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	19	38%
Entre 1 a 5	17	34%
Entre 6 a 15	13	26%
Entre 16 a 30	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 15, el 38% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al principio de legalidad, el 34% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, el 26% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 16 a 30 procedimientos con declaratoria de nulidad.

Como se observa, la afectación del principio de legalidad es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado en el 62% de las entidades del universo encuestado, es decir, más de la mitad.

11. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 16

PAD nulos por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	43	86%
Entre 1 a 5	6	12%
Entre 6 a 15	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 16, el 86% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por

el Tribunal del Servicio Civil por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material, el 12% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad.

Como se observa, la afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 14% de las entidades del universo encuestado, es decir, menos de la mitad.

12. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al principio de razonabilidad, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 17

Número de PAD nulos por afectación al principio de razonabilidad

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	37	74%
Entre 1 a 5	13	26%

Como se aprecia en la Tabla 17, el 74% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al principio de razonabilidad y el 26% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación al citado principio no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 26% de las entidades del universo encuestado, es decir, menos de la mitad.

13. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al principio de tipicidad, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 18

Número de PAD nulos por afectación al principio de tipicidad

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	15	30%
Entre 1 a 5	19	38%
Entre 6 a 15	15	30%
Entre 16 a 30	1	2%

Como se aprecia en la Tabla 18, el 30% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al principio de tipicidad, el 38% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, el 30% de las entidades tuvo entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad, y el 2% de las entidades tuvo entre 16 a 30 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación al citado principio es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado en el 70% de las entidades del universo encuestado, es decir, más de la mitad.

14. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al principio de presunción de licitud, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 19

Número de PAD nulos por afectación al principio de presunción de licitud

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	48	96%
Entre 1 a 5	2	4%

Como se aprecia en la Tabla 19, el 96% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al principio de presunción de licitud y el 4% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación al principio de presunción de licitud no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 4% de las entidades del universo encuestado.

15. Número de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil en el año 2019 por afectación al principio de Non bis in ídem, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 20

Número de PAD nulos por afectación al principio de non bis in ídem

PAD nulos	Frecuencia	Porcentaje
0	46	92%
Entre 1 a 5	4	8%

Como se aprecia en la Tabla 20, el 92% de las entidades del universo encuestado no tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil por afectación al principio de non bis in ídem y el 8% de las entidades tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se aprecia que la afectación al citado principio no es un vicio de nulidad recurrente puesto que se ha presentado tan solo en el 8% de las entidades del universo encuestado.

16. Número de PAD nulos que prescribieron en el año 2019, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 21

Número de PAD que prescribieron por la declaración de nulidad

PAD prescritos	Frecuencia	Porcentaje
0	15	30%
Entre 1 a 5	20	40%
Entre 6 a 15	15	30%

Como se aprecia en la Tabla 21, en el 30% de las entidades del universo encuestado no prescribieron los procedimientos con declaratoria de nulidad, en el 40% de las entidades prescribieron entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad, y en el 30% de las entidades prescribieron entre 6 a 15 procedimientos con declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo señalado, se tiene que en la mayoría de entidades que representan el 70% del total, los procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos prescribieron, lo que determinó la perdida de la potestad sancionadora disciplinaria por el transcurso del tiempo.

17. Número de demandas de indemnización presentadas por el acatamiento de sanciones viciadas de nulidad en el año 2019, en las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 22

Demandas presentadas por indemnización ante la declaración de nulidad

Demandas de indemnización	Frecuencia	Porcentaje
0	20	40%
Entre 1 a 5	23	46%
Entre 6 a 15	7	14%

Como se aprecia en la Tabla 22, en el 40% de las entidades del universo encuestado no se interpusieron demandas de indemnización por el acatamiento de sanciones viciadas de nulidad, en el 46% de las entidades se interpusieron entre 1 a 5 demandas y en el 14% de las entidades se interpusieron entre 6 a 15 demandas.

De acuerdo a lo señalado, se tiene que en la mayoría de entidades que representan el 60% del total, se interpusieron las precitadas demandas por el acatamiento de sanciones viciadas de nulidad, lo que inevitablemente implica que las entidades tengan que afrontar el pago de indemnizaciones.

18. Número de procedimientos administrativos disciplinarios que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 23

Número de PAD vueltos a iniciar utilizando doblemente recursos humanos

PAD reiniciados	Frecuencia	Porcentaje
0	10	20%
Entre 1 a 5	13	26%
Entre 6 a 15	9	18%
Entre 16 a 30	18	36%
Entre 31 a más	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 23, en el 20% de las entidades del universo encuestado no se tuvieron que volver a iniciar los procedimientos, en el 26% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 1 a 5 procedimientos utilizando doblemente los recursos humanos de la entidad, en el 18% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 6 a 15 procedimientos, y en el 36% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 16 a 30 procedimientos.

Como se observa, la mayoría de entidades representadas por el 80% del total, tuvieron que volver a iniciar procedimientos administrativos disciplinarios, utilizando doblemente los recursos humanos de la entidad.

19. Número de procedimientos administrativos disciplinarios que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de las entidades empleadoras de los servidores encuestados:

Tabla 24

Número de PAD vueltos a iniciar utilizando doblemente recursos logísticos

PAD reiniciados	Frecuencia	Porcentaje
0	10	20%
Entre 1 a 5	13	26%
Entre 6 a 15	9	18%
Entre 16 a 30	18	36%
Entre 31 a más	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 24, en el 20% de las entidades del universo encuestado no se tuvieron que volver a iniciar los procedimientos, en el 26% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 1 a 5 procedimientos utilizando doblemente los recursos logísticos de la entidad, en el 18% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 6 a 15 procedimientos, y en el 36% de las entidades tuvieron que volver a iniciarse entre 16 a 30 procedimientos.

De acuerdo a lo señalado, se advierte que la mayoría de entidades, representadas por el 80% del total, tuvieron que volver a iniciar procedimientos administrativos disciplinarios, utilizando doblemente los recursos logísticos de la entidad.

Encuestas a analistas y asistentes del Tribunal del Servicio Civil

20. Incidencia de los vicios de nulidad por nivel de gobierno nacional, regional y local:

Tabla 25

Vicios de nulidad según nivel de gobierno

Nivel de Gobierno	Opción de respuesta	Frecuencia	%
Nacional	Siempre	0	0%
	A veces	20	100%
	Nunca	0	0%
Regional	Siempre	17	85%
	A veces	3	15%
	Nunca	0	0%
Local	Siempre	13	65%
	A veces	7	35%
	Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 25, la mayor parte del universo encuestado considera que las entidades que más incurren en vicios de nulidad, siempre son las del gobierno regional y gobierno local.

21. Incidencia de la vulneración del derecho de defensa en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 26

Afectación al derecho de defensa como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	14	70%
A veces	6	30%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 26, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al derecho de defensa siempre es lo que más genera vicios de nulidad.

22. Incidencia de la afectación al deber de motivación en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 27

Afectación al deber de motivación como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	8	40%
A veces	12	60%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 27, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al deber de motivación a veces es lo que más genera vicios de nulidad, en tanto que la menor parte considera que la afectación al deber de motivación siempre es lo que más genera vicios de nulidad, advirtiéndose así que tal afectación es recurrente.

23. Incidencia de la afectación a las autoridades competentes en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 28

Afectación a las autoridades competentes como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	20	100%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 28, todo el universo encuestado considera que la afectación a las autoridades competentes a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

24. Incidencia de la afectación al derecho a ser notificado en la producción de vicios de nulidad, conforme se presenta a continuación en la Tabla 29:

Tabla 29

Afectación al derecho a ser notificado como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	19	95%
Nunca	1	5%

Como se aprecia en la Tabla 29, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al derecho a ser notificado a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

25. Incidencia de la afectación al principio de legalidad en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 30

Afectación al principio de legalidad como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	10	50%
A veces	10	50%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 30, la mitad del universo encuestado considera que la afectación al principio de legalidad a veces es lo que más genera vicios de nulidad, en tanto que la otra mitad considera que la afectación al principio de legalidad siempre es lo que más genera vicios de nulidad, advirtiéndose así que tal afectación es recurrente.

26. Incidencia de la afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 31

Afectación los principios de impulso de oficio y verdad material

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	19	95%
Nunca	1	5%

Como se aprecia en la Tabla 31, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación a los citados principios a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

27. Incidencia de la afectación al principio de razonabilidad en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 32

Afectación al principio de razonabilidad como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	20	100%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 32, todo el universo encuestado considera que la afectación al principio de razonabilidad a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

28. Incidencia de la afectación al principio de tipicidad en la producción de vicios de nulidad, conforme se presenta a continuación en la Tabla 33:

Tabla 33

Afectación al principio de tipicidad como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	13	65%
A veces	7	35%
Nunca	0	0%

Como se aprecia en la Tabla 33, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al principio de tipicidad siempre es lo que más genera vicios de nulidad, advirtiéndose así que tal afectación es recurrente.

29. Incidencia de la afectación al principio de presunción de licitud en la producción de vicios de nulidad:

Tabla 34

Afectación al principio de presunción de licitud como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	17	85%
Nunca	3	15%

Como se aprecia en la Tabla 34, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al principio de presunción de licitud a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

30. Incidencia de la afectación al principio de non bis in ídem en la producción de vicios de nulidad, conforme se presenta a continuación en la Tabla 35:

Tabla 35

Afectación al principio de non bis in ídem como causal de nulidad

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
A veces	17	85%
Nunca	3	15%

Como se aprecia en la Tabla 35, la mayor parte del universo encuestado considera que la afectación al citado principio a veces es lo que más genera vicios de nulidad, no advirtiéndose por tanto que sea un vicio de nulidad recurrente.

4.2 Pruebas de hipótesis, discusión y presentación de resultados

4.2.1 **Hipótesis general**:

Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tabla 36

La declaratoria de nulidad en los procedimientos administrativos disciplinarios

Causas						PAD		Consecuencias					
Capacitación Entidades	%	Capacitación SERVIR	%	Guías o Instructivos	%	Nulos	%	Prescripción	%	Demandas de indemnización	%	Doble uso de recursos	%
0	**72%**	0	**62%**	0	**68%**	16-30	**36%**	1-5	**40%**	1-5	**46%**	16-30	**36%**
1-2	**22%**	1-2	**30%**	1-2	**24%**	6-15	**22%**	6-15	**30%**	0	**40%**	1-5	**26%**
3-4	**4%**	3-4	**8%**	3-4	**4%**	1-5	**20%**	0	**30%**	6-15	**14%**	0	**20%**
5-6	**2%**	5-6	**0%**	5-6	**0%**	0	**18%**	16-30	**0%**	16-30	**0%**	6-15	**18%**
7 a más	**0%**	7 a más	**0%**	7 a más	**4%**	31 a más	**4%**	31 a más	**0%**	31 a más	**0%**	31 a más	**0%**

A partir de lo expuesto en la Tabla 36, se advierte que los vicios de nulidad guardan relación con la escasa capacitación que reciben los servidores a cargo del desarrollo de los procedimientos. Se advierte que el 72% de servidores de las entidades encuestadas no recibió capacitación en régimen disciplinario de parte de las entidades donde laboran, en tanto que solo el 22% recibió entre 1 a 2 capacitaciones. Asimismo, se advierte que el 62% de servidores de las entidades encuestadas no recibió capacitación en régimen disciplinario de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, solo el 30% recibió entre 1 a 2 capacitaciones. De igual modo, se aprecia que el 68% de servidores de las entidades encuestadas no recibió guías o instructivos de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, solo el 24% recibió entre 1 a 2 guías o instructivos.

Esto guarda relación con el número de procedimientos administrativos disciplinarios que han sido declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil. Se aprecia que el 36% de entidades en las que prestan servicios los servidores encuestados tuvieron entre 16 a 30 procedimientos con declaratoria de nulidad, el 22% tuvo entre 6 a 15, el 20% tuvo entre 1 a 5 y el 4% tuvo 31 a más; de lo que resulta que el 82% de entidades tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad dada la escasa capacitación recibida y la escasa dotación de guías o instructivos. En ese sentido, en concordancia con la confirmación de las hipótesis específicas A, B, C y D se tiene que a menor capacitación mayor es la incidencia de incurrir en vicios de nulidad. Así también, con la confirmación de la hipótesis específica E se tiene que a menor dotación de guías o instructivos, mayor es la incidencia de incurrir en vicios de nulidad.

Asimismo, se advierte que el 70% de entidades tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios prescritos producto de la declaratoria de nulidad de los mismos, en razón al transcurso del tiempo que conlleva realizar nuevamente un procedimiento o una actuación determinada, circunstancia que afecta la adecuada gestión de los citados procedimientos pues al operar la prescripción, se pierde la potestad para sancionar a aquellos servidores que incurrieron en faltas disciplinarias, quedando impunes sus conductas.

De igual forma, se advierte que el 60% de entidades tuvieron demandas de indemnización en mérito al acatamiento de sanciones viciadas de nulidad, habida cuenta

que los servidores que cumplieron con las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones y destitución, se vieron perjudicados al encontrarse obligados a no prestar sus servicios y, consecuentemente, a no percibir sus remuneraciones. Las referidas demandas de indemnización generan gastos para las entidades, tanto para afrontar los procesos judiciales como para ejecutar las sentencias, lo que se podría evitar si los procedimientos administrativos disciplinarios fueran desarrollados correctamente sin incurrir en vicios de nulidad; afectándose de esta manera la gestión de dichos procedimientos.

Adicionalmente, se aprecia que el 80% de procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad fueron desarrollados nuevamente, generando con ello doble uso de los recursos del Estado, tanto humanos como logísticos, lo que también afecta la adecuada gestión de dichos procedimientos, dado que se utilizan doblemente recursos humanos y logísticos que podrían emplearse para el desarrollo de otros procedimientos.

Conforme a lo hasta aquí expuesto, se observa que los vicios de nulidad que son identificados en el Tribunal del Servicio Civil por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento y por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador se encuentran relacionados con la escasa capacitación y la escasa dotación de guías o instructivos e inciden en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios, generando la prescripción de los procedimientos, la interposición de demandas de indemnización y el doble uso de los recursos del Estado.

Por consiguiente, se confirma la hipótesis general que señala que “los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

4.2.2 Hipótesis específicas:

A. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tabla 37

Capacitaciones recibidas y PAD nulos

Número de capacitaciones recibidas	Entidades	Entidades	Número de PAD realizados	Entidades	Número de PAD nulos
0	36	1	0	1	0
		4	6-15	3	0
				1	6-15
		7	16-30	5	6-15
				2	16-30
		24	31 a más	5	1-5
				3	6-15
				15	16-30
				1	31 a más
1-2	11	1	0	1	0
		1	6-15	1	1-5
		9	31 a más	3	0
				3	1-5
				2	6-15
				1	16-30
3-4	2	2	31 a más	1	0
				1	31 a más
5-6	1	1	31 a más	1	1-5

De acuerdo a la Tabla 37, se evidencia que el 72% (36), esto es, la mayoría de entidades empleadoras de los servidores encuestados no han proporcionado capacitación sobre régimen disciplinario en los años 2018 y 2019, también se aprecia que el 22% (11) realizó entre 1 a 2 capacitaciones en los referidos años, lo que demuestra que la capacitación que realizaron fue escasa e incluso nula o inexistente en la mayoría. Solo el 4% (2) realizó entre 3 a 4 capacitaciones y el 2% (1) realizó entre 5 a 6 capacitaciones.

Así se tiene que, de las 36 (72%) entidades que realizaron 0 capacitaciones, 24 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios,

habiendo incurrido todas en vicios de nulidad; 7 entidades desarrollaron entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido todas en vicios de nulidad; 4 entidades desarrollaron entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo solo 1 entidad incurrido en vicios de nulidad; y 1 entidad no desarrolló procedimiento administrativo disciplinario alguno.

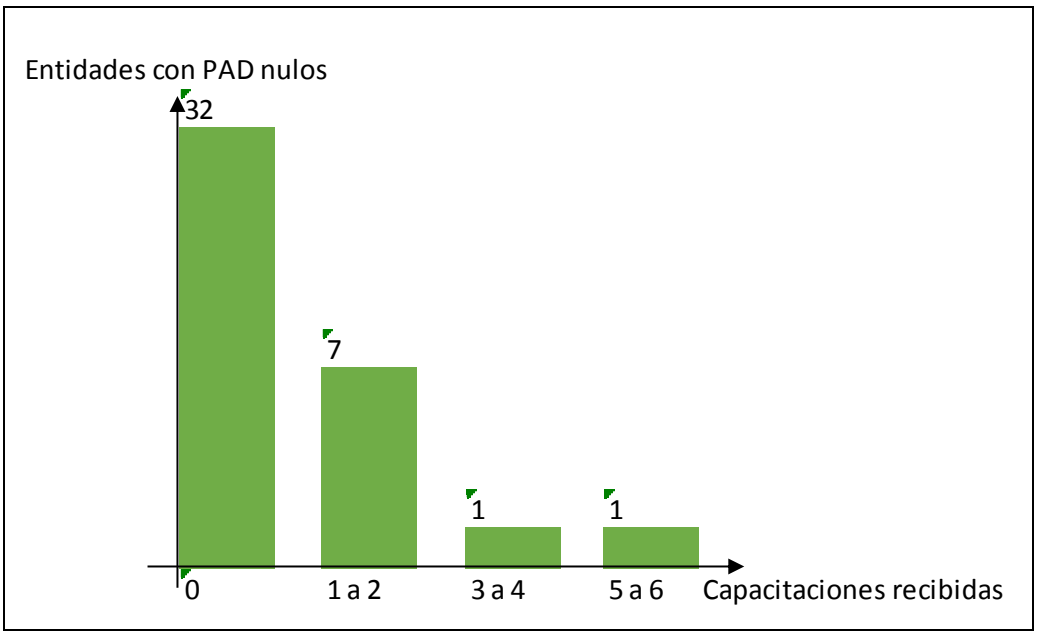
Asimismo, en dicho cuadro se observa que, de las 11 (22%) entidades que realizaron entre 1 a 2 capacitaciones, 9 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo 6 entidades incurrido en vicios de nulidad; 1 entidad desarrolló entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido en vicios de nulidad; y 1 entidad no desarrolló procedimiento administrativo disciplinario alguno.

Así también, se aprecia que, de las 2 (4%) entidades que realizaron entre 3 a 4 capacitaciones, ambas desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo solo 1 entidad incurrido en vicios de nulidad.

De igual modo, se advierte que 1 (2%) entidad realizó entre 5 a 6 capacitaciones, desarrolló 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios e incurrió en vicios de nulidad solo entre 1 a 5 procedimientos. Los datos expuestos se presentan gráficamente en la siguiente Figura 4:

Figura 4

Relación entre la capacitación y los PAD nulos



A partir de lo expuesto en la Figura 4, se observa que cuanta menos capacitación reciben los servidores, se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Siendo así, la escasa capacitación recibida se manifiesta en los errores cometidos en el desenvolvimiento de los procedimientos, ocasionándose la declaratoria de nulidad de estos.

En esa línea, Torres (2021) afirma que “la escasa capacitación guarda relación con el alto índice de entidades que incurren en vicios de nulidad en la gestión de sus procedimientos administrativos disciplinarios” (p. 169).

Dicha situación incide en la correcta gestión de los procedimientos pues como ya se ha indicado en el desarrollo del marco teórico, el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 constituye una normativa de carácter especial que presenta particularidades para el desarrollo de las actuaciones de dichos procedimientos, de allí que se requiera profunda e intensiva capacitación en esa materia.

Así pues, la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades:

Tabla 38

Capacitaciones y PAD nulos por afectar las garantías del debido procedimiento

Número de capacitaciones recibidas	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron las garantías inherentes al debido procedimiento			
			Derecho de defensa	Deber de motivación	Autoridades competentes	Derecho a ser notificado
0	36	0	14	8	29	33
		1-5	18	14	7	3
		6-15	4	13	0	0
		16-30	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0
1-2	11	0	6	7	7	10
		1-5	4	2	3	0
		6-15	1	2	1	1
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0
3-4	2	0	1	1	1	1
		1-5	1	1	1	1
		6-15	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0
5-6	1	0	0	1	1	1
		1-5	1	0	0	0
		6-15	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 38, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 22 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho de defensa. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 5 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones, tuvo entre 1 a 5 procedimientos con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 29 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado derecho.

Asimismo, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 28 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al deber de motivación. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 4 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo

procedimientos con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 33 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al deber de motivación.

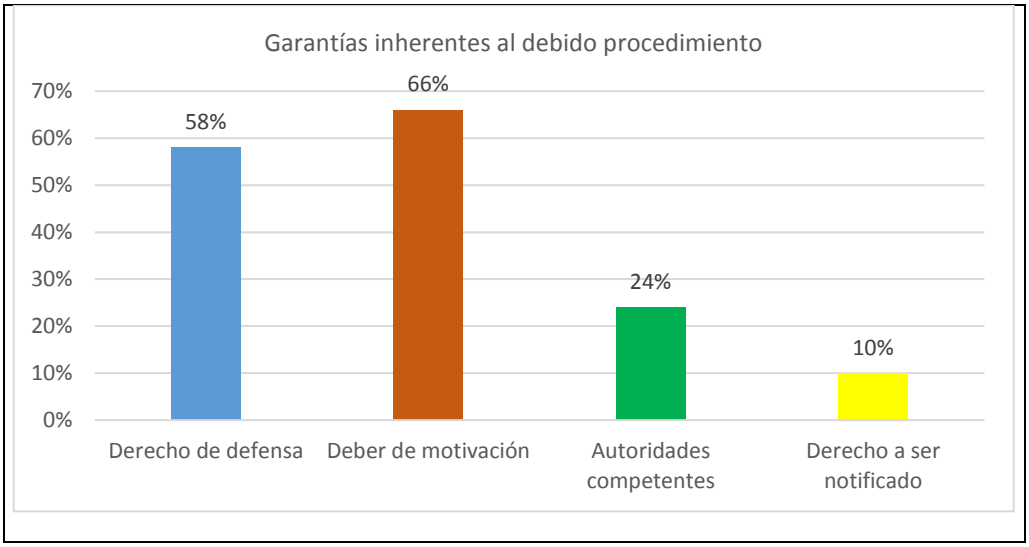
De igual modo, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 4 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 12 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a las autoridades competentes.

Así también, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 5 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al derecho a ser notificado.

A partir de lo expuesto, resulta que las garantías inherentes al debido procedimiento más comunes en ser vulneradas son el derecho de defensa, en cuya transgresión incurrieron 29 entidades que representan el 58% del total encuestadas; el deber de motivación, en cuya transgresión incurrieron 33 entidades que representan el 66% del total encuestadas; seguidos de la afectación a las autoridades competentes, en cuya transgresión incurrieron 12 entidades que representan el 24% del total encuestadas y al derecho a ser notificado, en cuya transgresión incurrieron 5 entidades que representan el 10% del total encuestadas. Lo expuesto se presenta en la Figura 5:

Figura 5

Afectación a las garantías del debido procedimiento



Lo señalado en la Figura 5, además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya mayoría identificó al derecho de defensa y al deber de motivación, como las garantías inherentes al debido procedimiento cuya inobservancia genera con mayor frecuencia la declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se evidencia que la escasa capacitación guarda relación con la declaratoria de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, siendo las más comunes en ser vulneradas el deber de motivación y el derecho de defensa.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

B. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tal como se expuso en la Tabla 37, el 72% (36), esto es, la mayoría de entidades públicas no realizó capacitación sobre régimen disciplinario en los años 2018 y 2019, también se aprecia que el 22% (11) realizó entre 1 a 2 capacitaciones en los referidos años, lo que demuestra que la capacitación fue escasa e incluso nula o inexistente en la mayoría. Solo el 4% (2) realizó entre 3 a 4 capacitaciones y el 2% (1), entre 5 a 6 capacitaciones.

Asimismo, tal como se mostró en la Figura 4 se observa que cuanta menos capacitación reciben los servidores, se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Así, se advierte que, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 32 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad; de las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 7 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad; de las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad; y la entidad con 5 a 6 capacitaciones, desarrolló 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios e incurrió en vicios de nulidad solo entre 1 a 5 procedimientos.

Así pues, la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades en la gestión de sus procedimientos administrativos disciplinarios:

Tabla 39

Capacitaciones y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador

Número de capacitaciones recibidas	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron los principios del procedimiento administrativo sancionador					
			Principio de legalidad	Principios de impulso de oficio y verdad material	Principio de razonabilidad	Principio de tipicidad	Principio de presunción de licitud	Principio de non bis in ídem
0	36	0	10	32	26	8	36	34
		1-5	13	4	10	13	0	2
		6-15	12	0	0	14	0	0
		16-30	1	0	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
1-2	11	0	8	9	9	5	10	10
		1-5	2	1	2	5	1	1
		6-15	1	1	0	1	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
3-4	2	0	1	1	1	1	1	1
		1-5	1	1	1	1	1	1
		6-15	0	0	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
5-6	1	0	0	1	1	1	1	1
		1-5	1	0	0	0	0	0
		6-15	0	0	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 39, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 26 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones, tuvo entre 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. En ese sentido, se tiene que 31 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de legalidad.

Asimismo, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 4 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 7 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a los citados principios.

De igual modo, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 10 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. En ese sentido, se tiene que 13 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de razonabilidad.

Así también, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 28 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación

al principio de tipicidad. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 6 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por afectación al principio de tipicidad. En ese sentido, se tiene que 35 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de tipicidad.

Adicionalmente, de las 36 entidades con 0 capacitaciones ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de presunción de licitud. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 2 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

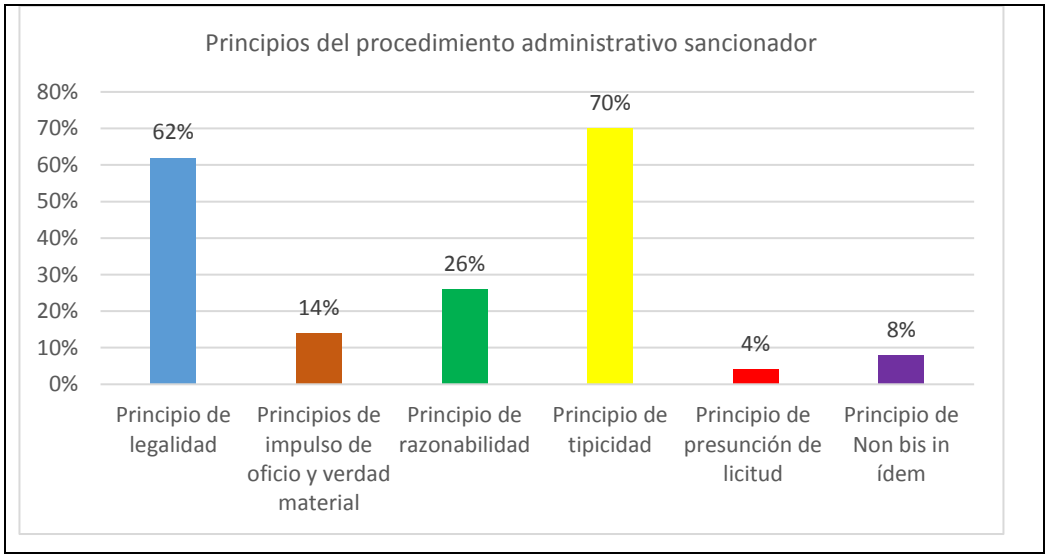
Asimismo, de las 36 entidades con 0 capacitaciones, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de non bis in ídem. De las 11 entidades con 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades con 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. Y la entidad con 5 a 6 capacitaciones no tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 4 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

A partir de lo expuesto, resulta que los principios del procedimiento administrativo sancionador más comunes en ser vulnerados son el principio de tipicidad, en cuya transgresión incurrieron 35 entidades que representan el 70% del total encuestadas, y el principio de legalidad, en cuya transgresión incurrieron 31 entidades que representan el 62% del total encuestadas; seguidos de la afectación al principio de razonabilidad, en cuya transgresión incurrieron 13 entidades que representan el 26% del total encuestadas; de la afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material, en

cuya transgresión incurrieron 7 entidades que representan el 14% del total encuestadas; de la afectación al principio de non bis in ídem, en cuya transgresión incurrieron 4 entidades que representan el 8% del total encuestadas; y de la afectación al principio de presunción de licitud, en cuya transgresión incurrieron 2 entidades que representan el 4% del total encuestadas. Lo expuesto se representa en la siguiente Figura 6:

Figura 6

Afectación a los principios del procedimiento administrativo sancionador



Lo mostrado en la Figura 6, además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya mayoría identificó al principio de tipicidad y al principio de legalidad como los principios del procedimiento administrativo sancionador cuya inobservancia genera con mayor frecuencia la declaratoria de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se evidencia que la escasa capacitación guarda relación con la generación de vicios de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, siendo los más comunes en ser vulnerados el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento

administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019".

C. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tabla 40

Capacitaciones recibidas de SERVIR y PAD nulos

Número de capacitaciones SERVIR	Entidades	Entidades	Número de PAD realizados	Entidades	Número de PAD nulos
0	31	2	0	2	0
		3	6-15	2	0
				1	6-15
		6	16-30	4	6-15
				2	16-30
		20	31 a más	4	1-5
				3	6-15
				13	16-30
1-2	15	2	6-15	1	0
				1	1-5
		1	16-30	1	6-15
		12	31 a más	2	0
				4	1-5
				1	6-15
				3	16-30
				2	31 a más
3-4	4	4	31 a más	2	0
				1	1-5
				1	6-15

En dicha Tabla 40 se evidencia que el 62% (31), esto es, la mayoría de entidades en las que prestan servicios los servidores encuestados no recibió capacitación sobre régimen disciplinario en los años 2018 y 2019 de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), también se aprecia que el 30% (15) recibió entre 1 a 2 capacitaciones en los referidos años, lo que demuestra que la capacitación que recibieron fue escasa e incluso inexistente en la mayoría. Solo el 8% (4) recibió entre 3 a 4 capacitaciones.

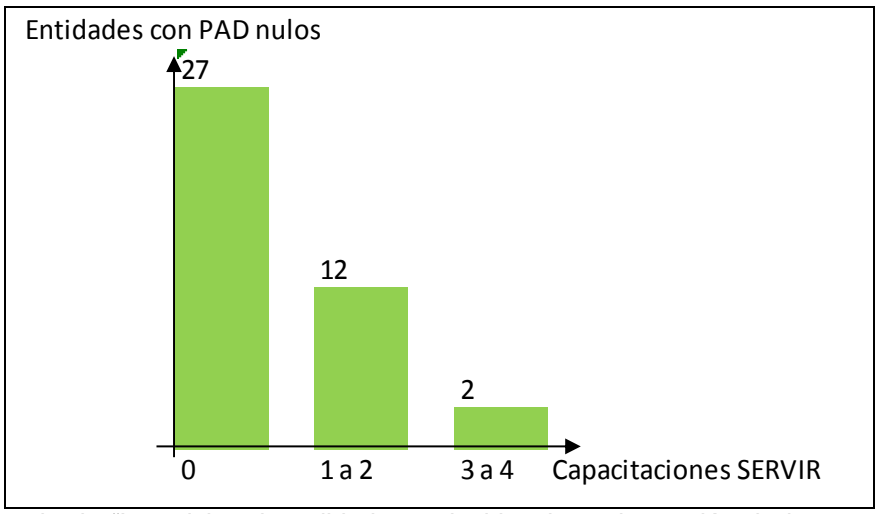
Así se tiene que, de las 31 (62%) entidades que recibieron 0 capacitaciones, 20 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido todas en vicios de nulidad; 6 entidades desarrollaron entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido todas en vicios de nulidad; 3 entidades desarrollaron entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo solo 1 entidad incurrido en vicios de nulidad; y 2 entidades no desarrollaron procedimiento administrativo disciplinario alguno.

Asimismo, en dicho cuadro se observa que, de las 15 (30%) entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 12 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo 10 entidades incurrido en vicios de nulidad; 1 entidad desarrolló entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido en vicios de nulidad; y 2 entidades desarrollaron entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo 1 entidad incurrido en vicios de nulidad.

Así también, se aprecia que las 4 (8%) entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo solo 2 entidades incurrido en vicios de nulidad. Los datos expuestos se presentan en la Figura 7:

Figura 7

Relación entre la capacitación recibida de SERVIR y los PAD nulos



Nota. Adaptado de "Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019" (p. 169).

A partir de lo expuesto en la Figura 7, se observa que cuanta menos capacitación se recibe de parte de SERVIR, se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Siendo así, la escasa capacitación recibida se manifiesta en los errores cometidos en el desenvolvimiento de los procedimientos, ocasionándose la declaratoria de nulidad de estos.

En esa línea, Torres (2021) afirma que "la escasa capacitación guarda relación con el alto índice de entidades que incurren en vicios de nulidad en la gestión de sus procedimientos administrativos disciplinarios" (p. 169).

Dicha situación incide en la correcta gestión de los PAD pues como ya se ha indicado en el desarrollo del marco teórico, el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 constituye una normativa de carácter especial que presenta particularidades para el desarrollo de las actuaciones de dichos procedimientos, de allí que se requiera profunda e intensiva capacitación en esa materia.

Así pues, la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades:

Tabla 41

Capacitaciones recibidas de SERVIR y afectación a las garantías del debido procedimiento

Número de capacitaciones SERVIR	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron las garantías inherentes al debido procedimiento			
			Derecho de defensa	Deber de motivación	Autoridades competentes	Derecho a ser notificado
0	31	0	12	8	27	28
		1-5	16	12	4	3
		6-15	3	10	0	0
		16-30	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0
1-2	15	0	6	6	9	14
		1-5	7	5	6	1
		6-15	2	4	0	0
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0
3-4	4	0	3	3	2	3
		1-5	1	0	1	0
		6-15	0	1	1	1
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 41, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 19 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho de defensa. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 9 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 29 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado derecho.

Asimismo, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 23 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al deber de motivación. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 9 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos

administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 33 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al deber de motivación.

De igual modo, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 4 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 6 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. En ese sentido, se tiene que 12 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a las autoridades competentes.

Así también, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. En ese sentido, se tiene que 5 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al derecho a ser notificado.

A partir de lo expuesto, resulta que las garantías inherentes al debido procedimiento más comunes en ser vulneradas son el derecho de defensa, en cuya transgresión incurrieron 29 entidades que representan el 58% del total encuestadas; el deber de motivación, en cuya transgresión incurrieron 33 entidades que representan el 66% del total encuestadas; seguidos de la afectación a las autoridades competentes, en cuya transgresión incurrieron 12 entidades que representan el 24% del total encuestadas y al derecho a ser notificado, en cuya transgresión incurrieron 5 entidades que representan el 10% del total encuestadas. Lo expuesto se representa en la Figura 5.

Lo que además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya

mayoría identificó al derecho de defensa y al deber de motivación, como las garantías inherentes al debido procedimiento cuya inobservancia genera con mayor frecuencia vicios de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que la escasa capacitación de parte de SERVIR guarda relación con la declaratoria de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, siendo las más comunes en ser vulneradas el deber de motivación y el derecho de defensa.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

D. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tal como se expuso en la Tabla 40, el 62% (31), esto es, la mayoría de entidades no recibió capacitación sobre régimen disciplinario en los años 2018 y 2019 de parte de SERVIR, el 30% (15) recibió entre 1 a 2 capacitaciones en los referidos años, lo que demuestra que la capacitación que recibieron fue escasa e incluso inexistente en la mayoría. Solo el 8% (4) recibió entre 3 a 4 capacitaciones.

Adicionalmente, tal como se mostró en la Figura 7 se observa que cuanta menos capacitación se recibe de parte de SERVIR se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Así, se advierte que de las “31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 27 incurrieron en vicios de nulidad; de las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 12 incurrieron en vicios de nulidad; y de las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 2 incurrieron en vicios de nulidad” (Torres, 2021, p. 168).

Así pues, la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades:

Tabla 42

Capacitaciones recibidas de SERVIR y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador

Número de capacitaciones SERVIR	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron los principios del procedimiento administrativo sancionador					
			Principio de legalidad	Principios de impulso de oficio y verdad material	Principio de razonabilidad	Principio de tipicidad	Principio de presunción de licitud	Principio de non bis in ídem
0	31	0	8	28	23	6	31	29
		1-5	12	3	8	12	0	2
		6-15	10	0	0	12	0	0
		16-30	1	0	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
1-2	15	0	8	12	11	6	14	14
		1-5	5	3	4	6	1	1
		6-15	2	0	0	3	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
3-4	4	0	3	3	3	3	3	3
		1-5	0	0	1	1	1	1
		6-15	1	1	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 42, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 23 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. En ese sentido, se tiene que 31 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de legalidad.

Asimismo, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 7 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a los citados principios.

De igual modo, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 8 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 4 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. En ese sentido, se tiene que 13 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de razonabilidad.

Así también, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 25 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 9 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por

afectación al principio de tipicidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. En ese sentido, se tiene que 35 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de tipicidad.

Adicionalmente, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de presunción de licitud. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 2 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

Asimismo, de las 31 entidades que recibieron 0 capacitaciones, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de non bis in ídem. De las 15 entidades que recibieron entre 1 a 2 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 4 entidades que recibieron entre 3 a 4 capacitaciones, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 4 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

A partir de lo expuesto, resulta que los principios del procedimiento administrativo sancionador más comunes en ser vulnerados son el principio de tipicidad, en cuya transgresión incurrieron 35 entidades que representan el 70% del total encuestadas, y el principio de legalidad, en cuya transgresión incurrieron 31 entidades que representan el 62% del total encuestadas; seguidos de la afectación al principio de razonabilidad, en cuya transgresión incurrieron 13 entidades que representan el 26% del total encuestadas; de la afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material, en cuya transgresión incurrieron 7 entidades que representan el 14% del total encuestadas; de la afectación al principio de non bis in ídem, en cuya transgresión incurrieron 4 entidades que representan el 8% del total encuestadas; y de la afectación al principio de presunción de licitud, en cuya transgresión incurrieron 2 entidades que representan el 4% del total encuestadas. Lo expuesto se representa en la Figura 6.

Lo señalado en la Figura 6, además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya mayoría identificó al principio de tipicidad y al principio de legalidad como los principios del procedimiento administrativo sancionador cuya inobservancia genera con mayor frecuencia vicios de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que la escasa capacitación de parte de SERVIR guarda relación con la declaratoria de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, siendo los más comunes en ser vulnerados el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

E. La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tabla 43

Número de guías o instructivos recibidos de SERVIR y PAD nulos

Número de guías o instructivos	Entidades	Entidades	Número de PAD realizados	Entidades	Número de PAD nulos
0	34	2	0	2	0
		3	6-15	1	0
				1	1-5
				1	6-15
		6	16-30	4	6-15
				2	16-30
		23	31 a más	1	0
				4	1-5
				4	6-15
				13	16-30
				1	31 a más
1-2	12	2	6-15	2	0
		1	16-30	1	6-15
		9	31 a más	1	0
				4	1-5
				3	16-30
				1	31 a más
3-4	2	2	31 a más	1	0
				1	6-15
5-6	0	0	0	0	0
7 a más	2	2	31 a más	1	0
				1	1-5

En dicha Tabla 43 se evidencia que el 68% (34), esto es, la mayoría de entidades en las que prestan servicios los servidores encuestados no recibió guías o instructivos por parte de SERVIR, solo el 24% (12) recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos y otro grupo más reducido que representa el 4% (2) recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, de igual modo otro 4% (2) recibieron entre 7 a más guías o instructivos.

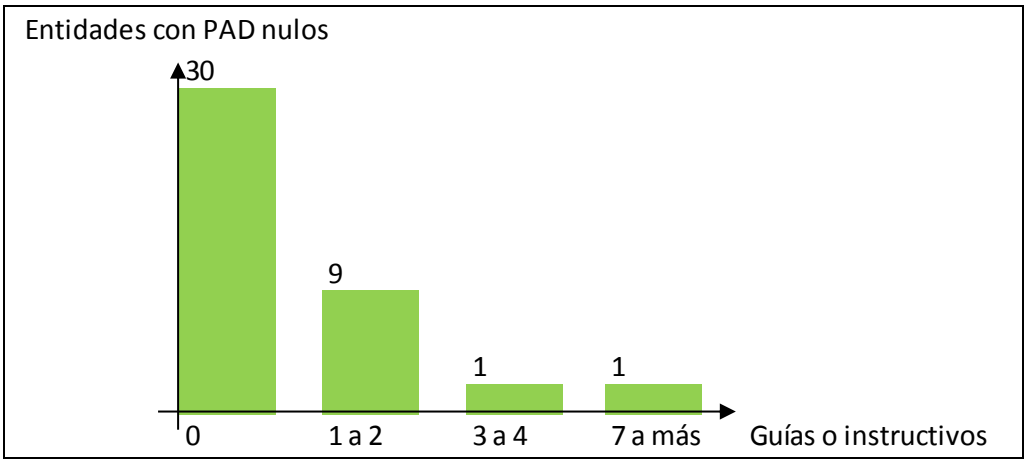
Asimismo, se advierte que, de las 34 (68%) entidades que no recibieron guías o instructivos, 23 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido 22 en vicios de nulidad; 6 entidades desarrollaron entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido todas en vicios de nulidad; y 3 entidades desarrollaron entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo solo 2 incurrido en vicio de nulidad. En ese sentido, resulta que de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 30 incurrieron en vicios de nulidad.

Se observa también que, de las 12 (24%) entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 9 entidades desarrollaron entre 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo 8 incurrido en vicios de nulidad; 1 entidad desarrolló entre 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios, habiendo incurrido en vicios de nulidad; y 2 entidades desarrollaron entre 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios, no habiendo incurrido en vicios de nulidad. En ese sentido, resulta que de las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 9 incurrieron en vicios de nulidad.

Así también, se aprecia que de las 2 (4%) entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, solo 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. Asimismo, de las 2 (4%) entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, solo 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad. Lo precedentemente expuesto se presenta en la Figura 8:

Figura 8

Relación entre las guías o instructivos recibidos de SERVIR y los PAD nulos



A partir de lo expuesto en la Figura 8, se aprecia que a menor dotación de guías o instructivos de parte de SERVIR se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Siendo así, se tiene que la escasa dotación de guías o instructivos incide en el alto porcentaje de entidades que tienen procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad.

Tal circunstancia afecta la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios pues como ya se ha indicado en el marco teórico, el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 constituye una normativa de carácter especial que presenta particularidades, de allí que se requiera de guías o instructivos que orienten a los servidores en la citada gestión.

Así pues, la inobservancia de las garantías del debido procedimiento constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades:

Tabla 44

Guías o instructivos y PAD nulos por afectar las garantías del debido procedimiento

Número de guías o instructivos	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron las garantías inherentes al debido procedimiento			
			Derecho de defensa	Deber de motivación	Autoridades competentes	Derecho a ser notificado
0	34	0	13	9	28	31
		1-5	17	13	6	3
		6-15	4	11	0	0
		16-30	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0
1-2	12	0	5	5	8	10
		1-5	6	3	3	1
		6-15	1	4	1	1
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0
3-4	2	0	2	2	1	2
		1-5	0	0	1	0
		6-15	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0
7 a más	2	0	1	1	1	2
		1-5	1	1	1	0
		6-15	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 44, de las 34 entidades que recibieron 0 guías o instructivos, 21 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho de defensa. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos,

ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 29 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado derecho.

Asimismo, de las 34 entidades que recibieron 0 guías o instructivos, 25 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al deber de motivación. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 33 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al deber de motivación.

De igual modo, de las 34 entidades que recibieron 0 guías o instructivos, 6 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 4 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a las autoridades competentes. En ese sentido, se tiene que 12 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a las autoridades competentes.

Así también, de las 34 entidades que recibieron 0 guías o instructivos, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos

disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al derecho a ser notificado. En ese sentido, se tiene que 5 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al derecho a ser notificado.

A partir de lo expuesto, resulta que las garantías inherentes al debido procedimiento más comunes en ser vulneradas son el derecho de defensa, en cuya transgresión incurrieron 29 entidades que representan el 58% del total encuestadas; el deber de motivación, en cuya transgresión incurrieron 33 entidades que representan el 66% del total encuestadas; seguidos de la afectación a las autoridades competentes, en cuya transgresión incurrieron 12 entidades que representan el 24% del total encuestadas y al derecho a ser notificado, en cuya transgresión incurrieron 5 entidades que representan el 10% del total encuestadas. Lo expuesto se representa en la Figura 5.

Lo señalado, además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya mayoría identificó al derecho de defensa y al deber de motivación, como las garantías inherentes al debido procedimiento cuya inobservancia genera con mayor frecuencia vicios de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que la escasa dotación de guías o instructivos de parte de SERVIR guarda relación con la declaratoria de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, siendo las más comunes en ser vulneradas el deber de motivación y el derecho de defensa.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

F. La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tal como se expuso en la Tabla 43, el 68% (34), esto es, la mayoría de entidades en las que prestan servicios los servidores encuestados no recibió guías o instructivos por parte de SERVIR, solo el 24% (12) recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos y otro grupo más reducido que representa el 4% (2) recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, de igual modo otro 4% (2) recibieron entre 7 a más guías o instructivos.

Asimismo, tal como se mostró en la Figura 8, se aprecia que a menor dotación de guías o instructivos de parte de SERVIR se acrecienta la incidencia en la generación de vicios de nulidad. Así, se advierte que de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 30 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad; de las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 9 tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad; de las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, solo 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad; y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, solo 1 tuvo procedimientos con declaratoria de nulidad.

Así pues, la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador constituye un vicio de nulidad en el que incurren las entidades:

Tabla 45

Guías o instructivos y PAD nulos por afectar los principios del procedimiento administrativo sancionador

Número de guías o instructivos	Entidades	Número de PAD nulos	Número de entidades que vulneraron los principios del procedimiento administrativo sancionador					
			Principio de legalidad	Principios de impulso de oficio y verdad material	Principio de razonabilidad	Principio de tipicidad	Principio de presunción de licitud	Principio de non bis in ídem
0	34	0	11	31	26	7	34	32
		1-5	12	3	8	13	0	2
		6-15	10	0	0	13	0	0
		16-30	1	0	0	1	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
1-2	12	0	5	8	7	5	10	10
		1-5	4	3	5	5	2	2
		6-15	3	1	0	2	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
3-4	2	0	2	2	2	2	2	2
		1-5	0	0	0	0	0	0
		6-15	0	0	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0
7 a más	2	0	1	2	2	1	2	2
		1-5	1	0	0	1	0	0
		6-15	0	0	0	0	0	0
		16-30	0	0	0	0	0	0
		31 a más	0	0	0	0	0	0

Como se advierte en la Tabla 45, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 23 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de legalidad. En ese sentido, se tiene que 31 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de legalidad.

Asimismo, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 3 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 4 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 7 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación a los citados principios.

De igual modo, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 8 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 5 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de razonabilidad. En ese sentido, se tiene que 13 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de razonabilidad.

Así también, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 27 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 7 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. Y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, 1 tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de tipicidad. En ese sentido, se tiene que 35 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al principio de tipicidad.

Adicionalmente, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de presunción de licitud. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 2 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

Asimismo, de las 34 entidades que no recibieron guías o instructivos, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad por afectación al principio de non bis in ídem. De las 12 entidades que recibieron entre 1 a 2 guías o instructivos, 2 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. De las 2 entidades que recibieron entre 3 a 4 guías o instructivos y de las 2 entidades que recibieron entre 7 a más guías o instructivos, ninguna tuvo procedimientos administrativos disciplinarios con declaratoria de nulidad. En ese sentido, se tiene que 4 entidades incurrieron en vicios de nulidad por afectación al citado principio.

A partir de lo expuesto, resulta que los principios del procedimiento administrativo sancionador más comunes en ser vulnerados son el principio de tipicidad, en cuya transgresión incurrieron 35 entidades que representan el 70% del total encuestadas, y el

principio de legalidad, en cuya transgresión incurrieron 31 entidades que representan el 62% del total encuestadas; seguidos de la afectación al principio de razonabilidad, en cuya transgresión incurrieron 13 entidades que representan el 26% del total encuestadas; de la afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material, en cuya transgresión incurrieron 7 entidades que representan el 14% del total encuestadas; de la afectación al principio de non bis in ídem, en cuya transgresión incurrieron 4 entidades que representan el 8% del total encuestadas; y de la afectación al principio de presunción de licitud, en cuya transgresión incurrieron 2 entidades que representan el 4% del total encuestadas. Lo expuesto se representa en la Figura 6.

Lo representado en la Figura 6, además, resulta concordante con los resultados de las encuestas practicadas al personal del Tribunal del Servicio Civil (analistas y asistentes), cuya mayoría identificó al principio de tipicidad y al principio de legalidad como los principios del procedimiento administrativo sancionador cuya inobservancia genera con mayor frecuencia vicios de nulidad.

De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que la escasa dotación de guías o instructivos de parte de SERVIR guarda relación con la declaratoria de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, siendo los más comunes en ser vulnerados el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

G. La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.

Tabla 46

Número de PAD nulos que prescribieron

Número de PAD nulos	Entidades	Entidades	Número de PAD prescritos
0	9	9	0
1-5	10	3	0
		7	1-5
6-15	11	3	0
		5	1-5
		3	6-15
16-30	18	7	1-5
		11	6-15
31 a más	2	1	1-5
		1	6-15

Nota. Tomada de “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” (p. 170).

Como ya se indicó, forma parte del contenido de esta investigación el artículo denominado “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”, por ser un requisito previo para la sustentación de la tesis.

En dicho artículo, al analizar esta hipótesis, Torres (2021) da cuenta de lo siguiente:

> Se advierte que 10 entidades tuvieron de 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, de los cuales prescribieron de 1 a 5 procedimientos en 7 entidades; en tanto que las 3 entidades restantes no tuvieron procedimientos prescritos. Asimismo, se aprecia que 11 entidades tuvieron de 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, de los cuales

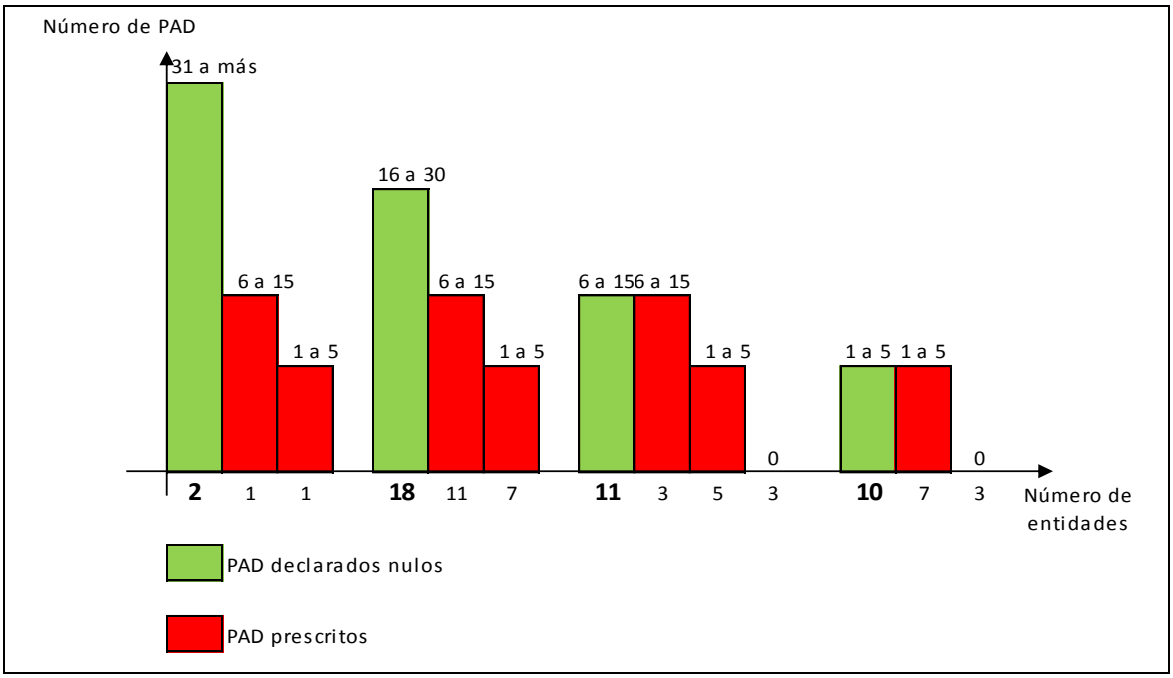
prescribieron de 6 a 15 procedimientos en 3 entidades y de 1 a 5 procedimientos en 5 entidades; en tanto que las 3 entidades restantes no tuvieron procedimientos prescritos.

Así también, se tiene que 18 entidades tuvieron de 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, de los cuales prescribieron de 6 a 15 procedimientos en 11 entidades y de 1 a 5 procedimientos en las 7 entidades restantes. De igual modo, se observa que 2 entidades tuvieron de 31 a más procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, de los cuales prescribieron de 6 a 15 procedimientos en una de ellas, y de 1 a 5 procedimientos en la otra. (pp. 169-170)

Lo expuesto se muestra resumidamente en la siguiente Figura 9:

Figura 9

Relación entre los PAD nulos y la prescripción



Nota. Tomada de “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” (p. 171).

De acuerdo con lo expuesto en la Figura 9, “se advierte la relación existente entre la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de los mismos” (Torres, 2021, p. 170). Ello en razón al “transcurso del tiempo que implica volver a desarrollar el procedimiento o volver a desarrollar una actuación determinada; ocasiona, al mismo tiempo, que también transcurran los plazos de prescripción tanto para el inicio del procedimiento como para la duración del mismo” (Torres, 2021, p. 169).

Siguiendo dicha línea de razonamiento, Torres (2021) formula la siguiente conclusión:

> De las 41 entidades que tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 35 tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios que prescribieron como consecuencia de dicha declaración de nulidad, es decir, el 85%. De ese modo, se muestra que la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incide en la prescripción de dichos procedimientos. (p. 170)

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019”.

H. La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.

Tabla 47

Número de demandas de indemnización que subyacen a los PAD nulos

Número de PAD nulos	Entidades	Entidades	Demandas de indemnización
0	9	9	0
1-5	10	6	0
		4	1-5
6-15	11	4	0
		7	1-5
16-30	18	11	1-5
		7	6-15
31 a más	2	1	0
		1	1-5

Nota. Tomada de “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” (p. 171).

A partir de lo expuesto en la Tabla 47, al analizar esta hipótesis, Torres (2021) da cuenta de lo siguiente:

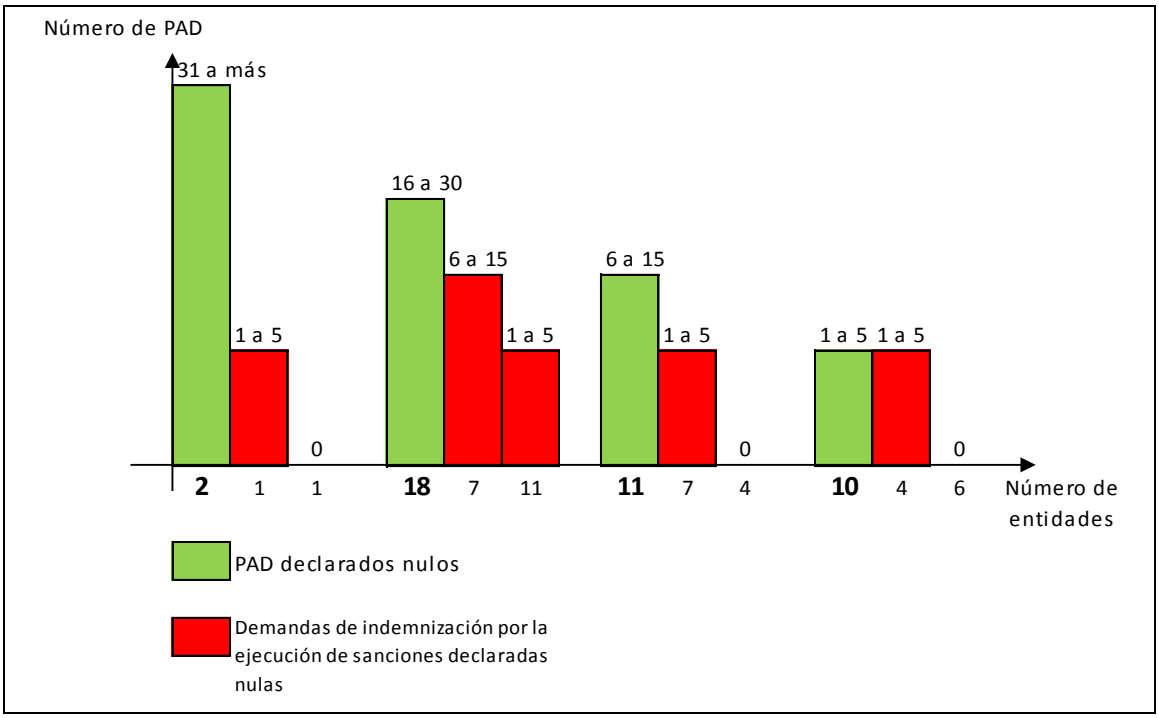
> De las 10 entidades que tuvieron de 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 4 entidades tuvieron de 1 a 5 demandas de indemnización interpuestas por la ejecución de sanciones declaradas nulas; en tanto que las 6 entidades restantes no tuvieron demandas de indemnización. Asimismo, se aprecia que de las 11 entidades que tuvieron de 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 7 entidades tuvieron de 1 a 5 demandas de indemnización interpuestas por la ejecución de sanciones declaradas nulas; en tanto que las 4 entidades restantes no tuvieron demandas de indemnización.
>
> Así también, se tiene que de las 18 entidades que tuvieron de 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 11 entidades tuvieron de 1 a 5 demandas de indemnización interpuestas por la ejecución de sanciones declaradas nulas; y 7 entidades tuvieron de 6 a 15 demandas de indemnización interpuestas por la ejecución de sanciones declaradas nulas. De igual modo, se observa que de las 2 entidades que tuvieron de 31 a más

procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 1 entidad tuvo de 1 a 5 demandas de indemnización interpuestas por la ejecución de sanciones declaradas nulas; en tanto que la entidad restante no tuvo demandas de indemnización. (pp. 171-172)

Lo expuesto se muestra gráficamente en la siguiente Figura 10:

Figura 10

Relación entre los PAD nulos y las demandas con pretensiones indemnizatorias



Nota. Tomada de “Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019” (p. 172).

De acuerdo a la Figura 10, se observa la conexión entre la declaratoria de nulidad de los procedimientos y las demandas para indemnizar el daño causado por el acatamiento de una sanción que presentaba vicios de nulidad. Ello debido a que cuando se impone una sanción, la ejecución de esta es inmediata, incluso si se presentan recursos administrativos no es suspendida la citada ejecución, salvo que la autoridad competente declare lo contrario.

Dicha circunstancia ocasiona que se ejecuten inmediatamente las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, razón por la cual el servidor no presta servicios y, en consecuencia, tampoco percibir sus remuneraciones. Es así que, “cuando dichas sanciones —ya ejecutadas por completo o ejecutadas parcialmente— son declaradas nulas, los servidores interponen demandas de indemnización a fin que las entidades reparen el daño causado al haberles impedido prestar servicios y percibir sus remuneraciones” (Torres, 2021, p. 170).

Siguiendo dicha línea de razonamiento, Torres (2021) formula la siguiente conclusión:

> De las 41 entidades que tuvieron procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos, 30 entidades tuvieron demandas de indemnización interpuestas en su contra por la ejecución de sanciones declaradas nulas, es decir, el 73%. De ese modo, se muestra que la declaración de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incide en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas. (p. 172)

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas”.

I. La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.

Tabla 48

Doble utilización de recursos humanos y logísticos que subyacen a los PAD nulos

Número de PAD nulos	Entidades	Entidades	Doble uso de recursos humanos	Entidades	Doble uso de recursos logísticos
0	9	9	0	9	0
1-5	10	1	0	1	0
		9	1-5	9	1-5
6-15	11	3	1-5	3	1-5
		8	6-15	8	6-15
16-30	18	18	16-30	18	16-30
31 a más	2	1	1-5	1	1-5
		1	6-15	1	6-15

Como puede verse, de las 10 entidades que tuvieron 1 a 5 PAD con declaratoria de nulidad, 9 entidades tuvieron que volver a realizar de 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos.

Asimismo, de las 11 entidades que tuvieron 6 a 15 PAD con declaratoria de nulidad, 8 entidades tuvieron que volver a realizar de 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos; y 3 entidades tuvieron que volver a realizar de 1 a 5 procedimientos administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos.

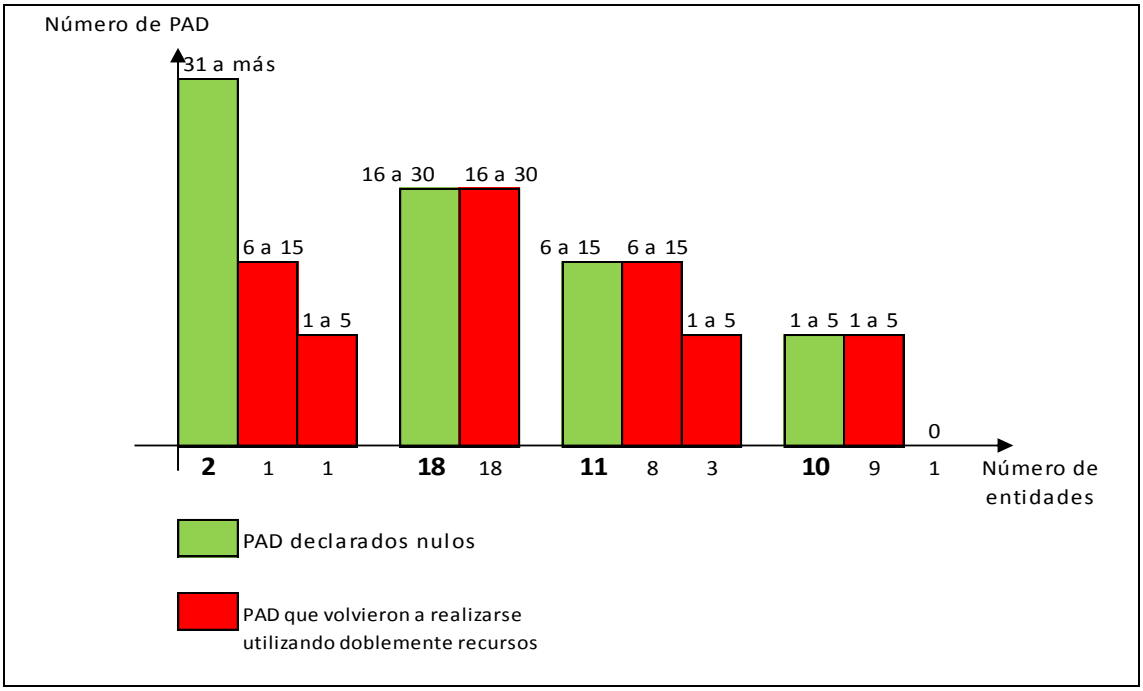
Las 18 entidades que tuvieron 16 a 30 PAD con declaratoria de nulidad, todas ellas tuvieron que volver a realizar de 16 a 30 procedimientos administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos.

De igual modo, se observa que de las 2 entidades que tuvieron 31 a más PAD con declaratoria de nulidad, una de ellas tuvo que volver a realizar de 6 a 15 procedimientos administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos; en tanto que la otra tuvo que volver a realizar de 1 a 5 procedimientos

administrativos disciplinarios utilizando doblemente recursos humanos y logísticos. Lo señalado se muestra en la siguiente Figura 11:

Figura 11

Relación entre los PAD nulos y el doble uso de los recursos del Estado



De acuerdo a la Figura 11, se aprecia que de las 41 entidades que tuvieron procedimientos con declaratoria de nulidad, 40 tuvieron que volver a realizar dichos procedimientos utilizando doblemente recursos humanos y logísticos.

En efecto, las entidades ya utilizan recursos humanos y logísticos en el desarrollo del primer procedimiento administrativo disciplinario que al ser declarado nulo debe volver a desarrollarse con la consecuente utilización de recursos humanos y logísticos, evidenciándose así el doble uso de los recursos del Estado.

Ello obedece a que “la declaración de nulidad de un procedimiento administrativo disciplinario implica que el mismo tenga que retrotraerse hasta el momento en que se produjo el vicio, el cual en ocasiones puede producirse al instaurarse el procedimiento o durante su desarrollo” (Torres, 2021, p. 169). De allí que, en algunos casos, el procedimiento deba volver a instaurarse o, en otros casos, deba volver a realizarse una

etapa determinada. En suma, lo cierto es que en ambos supuestos existe una doble utilización de los recursos del Estado.

Por consiguiente, sobre la base de los fundamentos expuestos, se ha confirmado la hipótesis que señala que “la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado”.

CONCLUSIONES

Bajo este orden de consideraciones, sobre la base de la línea de razonamiento expuesta en la investigación y en razón a la confirmación de las hipótesis, se efectúan las siguientes conclusiones:

1. La escasa capacitación en régimen disciplinario proporcionada por las entidades públicas a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la configuración de vicios de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo las más comunes en ser transgredidas el deber de motivación y el derecho de defensa.

2. La escasa capacitación en régimen disciplinario proporcionada por las entidades públicas a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la configuración de vicios de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo los más comunes en ser transgredidos el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

3. La escasa capacitación en régimen disciplinario proporcionada por SERVIR a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la producción de vicios de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo las más comunes en ser transgredidas el deber de motivación y el derecho de defensa.

4. La escasa capacitación en régimen disciplinario proporcionada por SERVIR a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la configuración de vicios de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo los más comunes en ser transgredidos el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

5. La escasa dotación de guías o instructivos en régimen disciplinario proporcionados por SERVIR a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la producción de vicios de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo las más comunes en ser transgredidas el deber de motivación y el derecho de defensa.

6. La escasa dotación de guías o instructivos en régimen disciplinario proporcionados por SERVIR a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos incidió en la configuración de vicios de nulidad por la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019, siendo los más comunes en ser transgredidos el principio de tipicidad y el principio de legalidad.

7. La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el transcurso de los plazos de prescripción, en la medida que el tiempo que tomó volver a desarrollar dichos procedimientos ocasionó también que transcurran los plazos de prescripción, afectándose así la correcta gestión de los citados procedimientos puesto que, al operar la prescripción, ya no resulta posible procesar ni sancionar a los servidores civiles infractores, quedando así impunes sus conductas.

8. La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas para indemnizar el daño causado por el acatamiento de sanciones objeto de nulidad, en razón a que los servidores dejaron de prestar servicios y, en consecuencia, de recibir sus

remuneraciones, afectándose así la correcta gestión de los citados procedimientos.

9. La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado, en la medida que las entidades utilizaron recursos humanos y logísticos en la realización del primer procedimiento administrativo disciplinario que al ser declarado nulo se retrotrajo hasta la etapa en que se generó el vicio y volvió a desarrollarse utilizando nuevamente los citados recursos, afectándose así la correcta gestión de los mencionados procedimientos puesto que se utilizaron doblemente los recursos del Estado.

10. Los vicios de nulidad por la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento y de los principios del procedimiento administrativo sancionador, identificados en segunda instancia por el Tribunal del Servicio Civil, incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 puesto que generaron la prescripción de los mismos, la interposición de demandas con pretensiones indemnizatorias por el acatamiento de sanciones viciadas de nulidad y la doble utilización de los recursos de las entidades; lo que al mismo tiempo, puso de manifiesto la escasa capacitación en régimen disciplinario recibida por los servidores que participan en el desarrollo de los referidos procedimientos, así como la escasa dotación de guías o instructivos que orienten la actuación de dichos servidores.

RECOMENDACIONES

Atendiendo a las conclusiones arribadas, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. Que las entidades públicas gestionen capacitaciones en régimen disciplinario para los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos —de acuerdo a su disponibilidad presupuestal para capacitación— cuando menos una vez por año. El contenido de dichas capacitaciones debería comprender tanto aspectos teóricos como el análisis de casos prácticos de las fases de precalificación, instrucción y sanción, con expositores expertos en la materia que cuenten con estudios de especialización en Derecho Disciplinario y Gestión Pública, poniendo especial énfasis en la correcta aplicación del deber de motivación y del derecho de defensa pues como se ha demostrado la inobservancia de tales garantías del debido procedimiento es en lo que usualmente se equivocan los servidores civiles. Finalmente, las capacitaciones podrían ser grabadas y difundidas en el portal institucional interno o red informática interna de las entidades públicas, de manera que aquellos servidores que no hayan podido acceder a la capacitación puedan visualizar las grabaciones y conocer los temas tratados.

2. Que las entidades públicas gestionen capacitaciones en régimen disciplinario para los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos —de acuerdo a su disponibilidad presupuestal para capacitación— cuando menos una vez por año. El contenido de dichas capacitaciones debería comprender tanto aspectos teóricos como el análisis de casos prácticos de las fases de precalificación, instrucción y sanción, con expositores expertos en la materia que cuenten con estudios de especialización en Derecho Disciplinario y Gestión Pública, poniendo especial énfasis en la

correcta aplicación del principio de legalidad y del principio de tipicidad pues como se ha demostrado la inobservancia de tales principios del procedimiento administrativo sancionador es en lo que usualmente se equivocan los servidores civiles. Finalmente, las capacitaciones podrían ser grabadas y difundidas en el portal institucional interno o red informática interna de las entidades públicas, de manera que aquellos servidores que no hayan podido acceder a la capacitación puedan visualizar las grabaciones y conocer los temas tratados.

3. Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil amplíe sus alcances de capacitación en régimen disciplinario, principalmente a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas de los niveles de gobierno regional y local ya que estas entidades son las que incurren en vicios de nulidad con mayor frecuencia. El contenido de dichas capacitaciones debería comprender tanto aspectos teóricos como el análisis de casos prácticos de las fases de precalificación, instrucción y sanción, poniendo especial énfasis en la correcta aplicación del deber de motivación y del derecho de defensa pues como se ha demostrado la inobservancia de tales garantías del debido procedimiento es lo que usualmente genera vicios de nulidad. Finalmente, las capacitaciones podrían ser grabadas y posteriormente difundidas en las plataformas de YouTube y/o de Facebook.

4. Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil amplíe sus alcances de capacitación en régimen disciplinario, principalmente a los servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas de los niveles de gobierno regional y local ya que estas entidades son las que incurren en vicios con mayor frecuencia. El contenido de dichas capacitaciones debería comprender tanto aspectos teóricos como el análisis de casos prácticos de las fases de precalificación, instrucción y sanción, poniendo especial énfasis en la correcta aplicación del principio de legalidad y del principio de tipicidad pues como se ha demostrado la inobservancia de tales principios del procedimiento administrativo sancionador es lo que usualmente genera vicios de nulidad. Finalmente, las capacitaciones podrían ser grabadas y posteriormente difundidas en las plataformas de YouTube y/o de Facebook.

5. Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil elabore una guía por cada una de las fases de precalificación, instrucción y sanción cuyo contenido aborde, como mínimo, conceptos teóricos, base legal y ejemplos de casos prácticos para mejor entendimiento de los servidores civiles, haciendo especial énfasis sobre cómo debe cautelarse el cumplimiento del deber de motivación y el derecho de defensa. Las guías deberían ser publicadas en su portal web y difundidas a través de sus redes sociales.

6. Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil elabore una guía por cada una de las fases de precalificación, instrucción y sanción cuyo contenido aborde, como mínimo, conceptos teóricos, base legal y ejemplos de casos prácticos para mejor entendimiento de los servidores civiles, haciendo especial énfasis sobre cómo debe cautelarse el cumplimiento del principio de tipicidad y del principio de legalidad. Las guías deberían ser publicadas en su portal web y difundidas a través de sus redes sociales.

7. Para evitar la producción de efectos nocivos como el transcurso de los plazos de prescripción, tanto las entidades públicas como la Autoridad Nacional del Servicio Civil deberían generar e incrementar la capacitación en régimen disciplinario. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, además, debería elaborar y difundir guías en dicha materia, todo lo cual contribuiría a que se reduzca la generación de vicios de nulidad.

8. Para evitar la producción de efectos nocivos como la interposición de demandas de indemnización por el acatamiento de sanciones objeto de nulidad, tanto las entidades públicas como la Autoridad Nacional del Servicio Civil deberían generar e incrementar la capacitación en régimen disciplinario. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, además, debería elaborar y difundir guías en dicha materia, todo lo cual contribuiría a que se reduzca la generación de vicios de nulidad.

9. Para evitar la producción de efectos nocivos como la doble utilización de los recursos humanos y logísticos, tanto las entidades públicas como la Autoridad Nacional del Servicio Civil deberían generar e incrementar la capacitación en régimen disciplinario. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, además, debería

elaborar y difundir guías en dicha materia, todo lo cual contribuiría a que se reduzca la generación de vicios de nulidad.

10. Por último, a partir de la presente investigación, podrían efectuarse mayores estudios que den lugar a la formulación de investigaciones complementarias con el propósito de analizar la problemática que generan los vicios de nulidad desde distintas perspectivas, dando lugar así a la profundización del conocimiento sobre dicha problemática, así como a la generación de diversas propuestas de mejora que contribuyan a solucionar tal situación, todo lo cual contribuirá a la mejora de la gestión de los recursos humanos y, por ende, a la mejora de la gestión pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz Gabilán, J.E. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre estatuto administrativo* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111833

Álvarez Cárdenas, A. (1999). *Consejo de la Judicatura Federal - El procedimiento disciplinario* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://repositorio.unam.mx/contenidos/consejo-de-la-judicatura-federal-el-procedimiento-disciplinario-93312?c=kGR62X&d=true&q=*:*&i=1&v=1&t=search_0&as=0

Anastasi A. y Urbina S. (1998). *Tests Psicológicos*. Prentice Hall.

Arescurenaga Inchaústegui, H.M. (2016). *Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014* [Tesis de Maestría, Pontifica Universidad Católica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/9396

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (Febrero de 2016). *Informe sobre las características del servicio civil peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205615/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1_feb2016.PDF

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). Informe Técnico N° 1670-2018-SERVIR/GPGSC.https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2018/IT_1670-2018-SERVIR-GPGSC.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (Octubre de 2019). *Censo de las Oficinas de Recursos Humanos del Estado*.

https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/Resultados-Censo-de-las-ORH-del-Estado.pdf

Bartra Choclott, E. (2017). *La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la Ley del Servicio Civil* [Tesis de Maestría, Universidad San Martin de Porres]. https://hdl.handle.net/20.500.12727/3291

Benítez Torres, A.L. (2019). *Principio de legalidad de la sanción en Colombia tratamiento diferencial de la sanción disciplinaria de autoridades administrativas y judiciales* [Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional de Barranquilla]. http://hdl.handle.net/10901/17736

Bunge, M. (1999). *Las Ciencias Sociales en discusión: Una Perspectiva Filosófica.* Editorial Sudamericana.

Caballero Romero, A. (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editores S.A.

Castro Miranda, J.H. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley* 30057 *Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/16111

Constitución Política del Perú [Const.]. (1993). http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf

Cubas Bravo, J.A. (2017). *La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1796

Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. (20 de junio de 2008). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, Reglamento del Tribunal del Servicio Civil. (13 de enero de 2010). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (11 de junio de 2014). Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (22 de enero de 2019). Diario Oficial El Peruano.

Díaz Roncal, K. (2016). Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una mirada crítica de la regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), 347-356. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18858

Estela Huamán, J.A. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://hdl.handle.net/20.500.12672/204

García de Enterría, E. & Ramón Fernández, T. (2002). *Curso de Derecho Administrativo II.* Editorial Civitas.

Gómez Tomillo, M. & Sanz Rubiales, I. (2013). *Derecho Administrativo Sancionador. Parte General.* Editorial Aranzadi SA.

González Gómez, M. (2010). *La potestad disciplinaria de la administración en la aplicación del régimen disciplinario de la Guardia Civil: L.O. 11/1991, del 17 de junio* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=184914

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores S.A.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Editorial Mc Graw Hill.

Ley N° 27785, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. (22 de julio de 2002). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (19 de diciembre de 2007). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. (3 de diciembre de 2012). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (3 de julio de 2013). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 30647, Ley que precisa el régimen laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus Trabajadores. (15 de agosto de 2017). Diario Oficial El Peruano.

Marina Jalvo, B. (2006). *El Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos*. Editorial Lex Nova.

Marina Jalvo, B. (2011). El Régimen Disciplinario del Personal Funcionario al Servicio de las Administraciones Públicas de Castilla - La Mancha. *Revista jurídica de Castilla - La Mancha*, (50), 415-450. https://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=Revista50.pdf&tipo=rutaRevistas

Martel Zorrilla, P.R. (2016). *Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la UGEL 06 – Lima, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/8768

Mestanza Navia, J.S. (2014). *Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/389

Morales Morante, C. (2020). Conversatorio con Carlos Guillermo Morales Morante (Presidente del Tribunal del Servicio Civil). *Revista Gestión Pública & Control*, (9), 56 - 60.

Morales Vallejo, P. (2011). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Universidad Rafael Landívar. https://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Guiaparaconstruirescalasdeactitudes.pdf

Nájera, A. (2004). *Teoría de la invalidez de los actos administrativos* [Tesis Doctoral, Universidad Internacional Sek]. https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/243/3/NAJERA%20ANDRES%20tesis%20doctoral%20la%20anulabilida%2Cnulidad%20e%20inexis.pdf

Nieto García, A. (2012). *Derecho Administrativo Sancionador.* Editorial Tecnos.

Pajares Aguilar, R. (2017). *Tribunal del Servicio Civil en el Perú al año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/16086

Parada Vázquez, R. (2013). *Derecho Administrativo I.* Open Ediciones Universitarias, S.L.

Pérez Ortiz, R. E. (2013). *Eficacia y Validez del Acto Administrativo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. http://bdigital.unal.edu.co/9877/1/700600.2013.pdf

Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC (15 de mayo de 2012). Tribunal del Servicio Civil. Sala Plena https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2012-1-SERVIR-TSC.pdf

Resolución de Sala Plena N° 003-2020-SERVIR/TSC (5 de junio de 2020). Tribunal del Servicio Civil. Sala Plena. https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2020-3-SERVIR-TSC.pdf

Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC (10 de julio de 2020). Tribunal del Servicio Civil. Sala Plena. https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2020-10-SERVIR-TSC.pdf

Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC (31 de julio de 2020). Tribunal del Servicio Civil. Sala Plena. https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2020-11-SERVIR-TSC.pdf

Resolución N° 002244-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (9 de octubre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Segunda Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala2/Res_02244-2019-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

Resolución N° 001481-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (20 de junio de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01481-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución N° 002467-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (30 de octubre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Segunda Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala2/Res_02467-2019-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

Resolución N° 002217-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (26 de setiembre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Segunda Sala.

https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala2/Res_02217-2019-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

Resolución N° 001141-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (13 de mayo de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01141-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución N° 000150-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala (17 de enero de 2020). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2020/Sala1/Res_00150-2020-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución N° 002708-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (27 de noviembre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Segunda Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala2/Res_02708-2019-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

Resolución Nº 002583-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala (13 de noviembre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Segunda Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala2/Res_02583-2019-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

Resolución Nº 001849-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (9 de agosto de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01849-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución Nº 001852-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (9 de agosto de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01852-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución Nº 001222-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (27 de mayo de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_01222-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Resolución N° 002330-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala (11 de octubre de 2019). Tribunal del Servicio Civil. Primera Sala. https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_02330-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

Rojas Meza, E. E. (2019). *Gestión administrativa y régimen disciplinario en Protransporte de Lima, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/36361

Sánchez Huamán, Y. (2019). *Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el* impulso *de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la ley N° 30057 en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, período 2018-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. https://hdl.handle.net/20.500.12394/6562

Scharager Goldenberg, J y Armijo Rodríguez, I (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales*. Universidad Católica de Chile. https://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Escuela_de_Psicolog%C3%ADaAutor_Judith_Scharager_Asistente_Pablo_Reyes_MUESTREO_NO_PROBABIL%C3%8DSTICO_Qu%C3%A9_es_el_Muestreo_No_Probabil%C3%ADstico?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Expediente N° 2192-2004-AA/TC (11 de octubre de 2004). https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Expediente N° 1966-2005-PHC/TC (26 de mayo de 2005). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01966-2005-HC.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Expediente N° 8957-2006-PA/TC (22 de marzo de 2007). https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/08957-2006-AA.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Expediente N° 02727-2007-PHC/TC (13 de noviembre de 2007). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/02727-2007-HC.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Expediente N° 00156-2012-PHC/TC (8 de agosto de 2012). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00156-2012-HC.pdf

Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Revista Semestre Económico*, 4 (7). https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica.* Limusa Noriega Editores.

Tejada Mendoza, A. N. (2019). *La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad sancionadora de las instituciones públicas* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martin de Porres].https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5304/tejada_man.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Morón, E. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 24 (47), pp. 165-173. https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.19712

Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Revista IUS ET VERITAS*, 19 (38), pp. 120 – 154. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196

Urbano Mendoza, P. R. (2018). *Ausencia de la Debida Motivación en los actos administrativos y su nulificacion mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2396

Uriol Rubio, J. F. (2014). *Utilización de medios probatorios en los* procedimientos *disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7558

Vargas Navarrete, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. http://hdl.handle.net/20.500.11799/58216

ANEXOS:

Anexo 1

Faltas previstas en la Ley del Servicio Civil (artículo 85):
*"**a)** El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.* ***b)** La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.* ***c)** El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.* ***d)** La negligencia en el desempeño de las funciones.* ***e)** El impedir el funcionamiento del servicio público.* ***f)** La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.* ***g)** La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.* ***h)** El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro**.*** ***i)** El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.* ***j)** Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.* ***k)** El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.* ***l)** Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.* ***m)** Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.* ***n)** El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.* ***ñ)** La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.* ***o)** Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.* ***p)** La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.* ***q)** Las demás que señale la ley".*

Faltas previstas en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil (artículo 98):
*"**a)** Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales.* ***b)** Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento.* ***c)** Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento.*

d) *Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.*
e) *Acosar moral o sexualmente.*
f) *Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.*
g) *No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 k) del Reglamento.*
h) *Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.*
i) *Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad.*
j) *Las demás que señale la ley".*

Faltas previstas en el TUO de la Ley N° 27444:

*"**11.3** La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico".*
*"**12.3** En caso de que el acto viciado se hubiera consumado, o bien sea imposible retrotraer sus efectos, solo dará lugar a la responsabilidad de quien dictó el acto y en su caso, a la indemnización para el afectado".*
*"**14.3** No obstante la conservación del acto, subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución".*
*"**36.4** Las entidades solamente exigen a los administrados el cumplimiento de procedimientos, la presentación de documentos, el suministro de información o el pago por derechos de tramitación, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el numeral anterior. Incurre en responsabilidad la autoridad que procede de modo diferente, realizando exigencias a los administrados fuera de estos casos".*
*"**48.2.6**. Realizar las gestiones del caso conducentes a hacer efectiva la responsabilidad de los funcionarios por el incumplimiento de las normas del presente Capítulo, para lo cual cuenta con legitimidad para accionar ante las diversas entidades de la Administración Pública".*
*"**49.2** El incumplimiento de las obligaciones de aprobar y publicar los Texto Único de Procedimientos, genera las siguientes consecuencias: 2. Para los funcionarios responsables de la aplicación de las disposiciones de la presente Ley y las normas reglamentarias respectivas, constituye una falta disciplinaria grave"**.***
*"**91.2** Sin perjuicio de ello, el superior jerárquico dispone el inicio de las acciones de responsabilidad administrativa, civil o penal contra la autoridad que no se hubiese abstenido de intervenir, conociendo la existencia de la causal".*
***"143.1** El incumplimiento injustificado de los plazos previstos para las actuaciones de las entidades genera responsabilidad disciplinaria para la autoridad obligada, sin perjuicio de la responsabilidad civil por los daños y perjuicios que pudiera haber ocasionado".*
*"**143.2** También alcanza solidariamente la responsabilidad al superior jerárquico, por omisión en la supervisión, si el incumplimiento fuera reiterativo o sistemático".*
*"**146.1** Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir".*
*"**153.4** Si un expediente se extraviara, la administración tiene la obligación, bajo responsabilidad de reconstruir el mismo, independientemente de la solicitud del*

interesado, para tal efecto se aplicarán, en lo que le fuera aplicable, las reglas contenidas en el Artículo 140 del Código Procesal Civil".
*"**174.1** De no recibirse el informe en el término señalado, la autoridad podrá alternativamente, según las circunstancias del caso y relación administrativa con el informante: prescindir del informe o citar al informante para que en fecha única y en una sesión, a la cual puede asistir el administrado, presente su parecer verbalmente, de la cual se elaborará acta que se adjuntará al expediente, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el funcionario culpable de la demora".*
*"**182.4** El vencimiento del plazo previsto en el Artículo 142 de esta Ley, sin que se haya llevado a cabo la audiencia pública, determina la operatividad del silencio administrativo negativo, sin perjuicio de la responsabilidad de las autoridades obligadas a su convocatoria".*
*"**188.4** Aun cuando opere el silencio administrativo negativo, la administración mantiene la obligación de resolver, bajo responsabilidad, hasta que se le notifique que el asunto ha sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional o el administrado haya hecho uso de los recursos administrativos respectivos".*
*"**233.3** En caso se declare la prescripción, la autoridad podrá iniciar las acciones necesarias para determinar las causas y responsabilidades de la inacción administrativa, solo cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia".*
*"**239.1.1.** Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas.*
***239.1.2.** No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos.*
***239.1.3.** Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo.*
***239.1.4**. Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.*
***239.1.5.** Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello.*
***239.1.6**. No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentra incurso.*
***239.1.7**. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones.*
***239.1.8.** Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones.*
***239.1.9.** Incurrir en ilegalidad manifiesta.*
***239.1.10.** Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial a que se refiere el numeral 160.1 de esta Ley.*
***239.1.11.** No resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada.*
***239.1.12.** Desconocer de cualquier modo la aplicación de la aprobación automática o silencio positivo obtenido por el administrado ante la propia u otra entidad administrativa.*
***239.1.13.** Incumplir con los criterios, procedimientos y metodologías para la determinación de los costos de los procedimientos y servicios administrativos.*
***239.1.14.** Cobrar montos de derecho de tramitación por encima de una (1) UIT, sin contar con autorización previa.*
***239.1.15.** No aplicar el procedimiento estandarizado aprobado.*
***239.1.16.** Cobrar montos de derecho de tramitación superiores al establecido para los procedimientos estandarizados.*
***239.1.17.** Proponer, aprobar o exigir procedimientos, requisitos o tasas en contravención a los dispuestos en esta ley y demás normas de simplificación, aunque consten en normas internas de las entidades o Texto Único de Procedimientos Administrativos.*
***239.1.18.** Exigir a los administrados la presentación de documentos prohibidos de solicitar o no admitir los sucedáneos documentales considerados en la presente ley, aun cuando su exigencia se base en alguna norma interna de la entidad o en su Texto Único de Procedimientos Administrativos.*

239.1.19. *Suspender la admisión a trámite de solicitudes de los administrados por cualquier razón.*
239.1.20 *Negarse a recibir los escritos, declaraciones o formularios presentados por los administrados, o a expedir constancia de su recepción, lo que no impide que pueda formular las observaciones en los términos a que se refiere el artículo 125.*
239.1.21. *Exigir la presentación personal de peticiones, recursos o documentos cuando la normativa no lo exija.*
239.1.22. *Otros incumplimientos que sean tipificados por Decreto Supremo refrendado por Presidencia del Consejo de Ministros".*
"241.1 *Ninguna ex autoridad de las entidades podrá realizar durante el año siguiente a su cese alguna de las siguientes acciones con respecto a la entidad a la cual perteneció:*
241.1.1 *Representar o asistir a un administrado en algún procedimiento respecto del cual tuvo algún grado de participación durante su actividad en la entidad.*
241.1.2 *Asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación con la entidad.*
241.1.3 *Realizar cualquier contrato, de modo directo o indirecto, con algún administrado apersonado a un procedimiento resuelto con su participación".*

Faltas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública:

"Artículo 10º.- Sanciones 10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción".

Anexo 2

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Autoridad Nacional del Servicio Civil

Firmado digitalmente por RISI QUIÑONES Ana Maria FAU 20477306461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/09/17 17:28:45-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de septiembre de 2020

OFICIO N° 000335-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
TORRES MORON ELIANA STHEFANIE
estm29@gmail.com
Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información pública de fecha 11 de setiembre de 2020

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere se le remita vía correo electrónico:

1. *¿Cuántos recursos de apelación atendió el TSC en el año 2018, en materia de régimen disciplinario?*
2. *¿Cuántos recursos de apelación resueltos por el TSC terminaron con declaración de nulidad en el año 2018, en materia de régimen disciplinario?*
3. *¿Cuántos recursos de apelación atendió el TSC en el año 2019, en materia de régimen disciplinario?*
4. *¿Cuántos recursos de apelación resueltos por el TSC terminaron con declaración de nulidad en el año 2019, en materia de régimen disciplinario?*

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Firmado digitalmente por CHARPENTIER KRUGER Diana Lourdes FAU 20477306461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2020/09/17 18:30:27-0500

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley Nº 27806, la Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil es el área encargada de proporcionar la información requerida por vuestra persona, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 13º del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM y modificatorias.

Cabe mencionar que la información requerida no se encuentra clasificada como secreta, reservada ni confidencial, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos Nºs 15º, 16º y 17º del TUO de la Ley Nº 27806. En ese sentido, hacemos de su conocimiento que, la Secretaría Técnica del Tribunal del Servicio Civil mediante Memorándum N° 0000297-2020-SERVIR-TSC informa que ha remitido vía correo electrónico la información solicitada.

Por lo expuesto, remitimos el presente conjuntamente con la información solicitada al correo electrónico proporcionado por usted.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANA MARÍA RISI QUIÑONES
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN(e)
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR e ingresando la siguiente clave: HJP0ZJ3

Cuadro 1

MATERIAS	REGIMEN DISCIPLINARIO

AÑO	CANTIDAD EXPEDIENTES
2018	3631
2019	4212
Total general	**7843**

Cuadro 2

RESOLUCIONES NULIDAD	(Varios elementos)

AÑO	CANTIDAD EXPEDIENTES
2018	1686
2019	1811
Total general	**3497**

Anexo 3

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Autoridad Nacional del Servicio Civil

Firmado digitalmente por RISI QUIÑONES Ana Maria FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/09/17 17:27:42-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de septiembre de 2020

OFICIO N° 000334-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
TORRES MORON ELIANA STHEFANIE
estm29@gmail.com
Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información pública de fecha 11 de setiembre de 2020

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere se le remita vía correo electrónico:

1. *¿Cuántas capacitaciones realizó la ENAP en el año 2018, en materia de régimen disciplinario?*
2. *¿Cuántos servidores fueron capacitados por la ENAP en el año 2018 en materia de régimen disciplinario?*
3. *¿Cuántas capacitaciones realizó la ENAP en el año 2019, en materia de régimen disciplinario?*
4. *¿Cuántos servidores fueron capacitados por la ENAP en el año 2019 en materia de régimen disciplinario?*

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Firmado digitalmente por CHABENTIER KNUDER Diana Lourdes FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2020/09/17 17:05:23-0500

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley Nº 27806, la Escuela Nacional de Administración Pública es el área encargada de proporcionar la información requerida por vuestra persona, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 22Aº del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM y modificatorias.

Cabe mencionar que la información requerida no se encuentra clasificada como secreta, reservada ni confidencial, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos Nºs 15º, 16º y 17º del TUO de la Ley Nº 27806. En ese sentido, hacemos de su conocimiento que, la Escuela Nacional de Administración Pública mediante Memorándum N° 0000227-2020-SERVIR-ENAP deriva el Informe N° 000008-2020-SERVIR-ENAP-DA-MAC a través del cual la Gestora de la Dirección Académica de la ENAP da respuesta a lo solicitado.

Por lo expuesto, remitimos el presente conjuntamente con la información solicitada al correo electrónico proporcionado por usted.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANA MARÍA RISI QUIÑONES
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN(e)
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR e ingresando la siguiente clave: 0123595

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Autoridad Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública

Firmado digitalmente por ARRIETA CASTILLO Mirtha F. 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del docu
Fecha: 2020/09/15 17:11:52-0

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 15 de septiembre de 2020

INFORME N° 000008-2020-SERVIR-ENAP-DA-MAC

A : **MIGUEL ANGEL ROBLES-RECAVARREN BENITES**
DIRECTOR ACADEMICO

De : **MIRTHA ARRIETA CASTILLO**
GESTOR DE INFORMACIÓN ACADÉMICA

Asunto : Respuesta a solicitud de acceso a la información en materia de régimen disciplinario - Eliana Torres Moron.

Referencia : i) Proveido N° 000469-2020-SERVIR-ENAP (15SEP2020)
ii) Proveido N° 000441-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION (11SEP2020)

Me dirijo a usted, en atención a la referencia ii), mediante el cual la ciudadana Eliana Sthefanie Torres Morón solicita información de en relación a las capacitaciones en materia del régimen disciplinario realizado por la Escuela Nacional de Administración Pública.

Al respecto informo que:

1. Durante el año 2018 se han realizado 14 capacitaciones, en materia Procedimiento Administrativo Disciplinario.
2. El año 2018 se han capacitado 489 servidores en materia Procedimiento Administrativo Disciplinario.

3. Durante el año 2019 se han realizado 74 capacitaciones, en materia Procedimiento Administrativo Disciplinario, entre cursos, talleres y conferencias.
4. En el año 2019 se han capacitado a 4,445 servidores en materia Procedimiento Administrativo Disciplinario.

A continuación se detallan de las capacitaciones realizadas para los años 2018 y 2019 en el tema de régimen disciplinario:

Anexo 4



"*Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*". Torres Morón, Eliana Sthefanie.

ENCUESTA

I. Introducción:

Tenga Ud. buen día, soy alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La presente encuesta pertenece a la investigación que lleva por título "*Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*", y tiene por objetivo recolectar su valiosa opinión acerca de los vicios de nulidad y los procedimientos administrativos disciplinarios.

La encuesta es de carácter anónimo y confidencial, por lo que agradezco dar sus respuestas con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio.

II. Datos Generales:

Régimen laboral:

a) D.L 728
b) D.L 276
c) D.L 1057
d) Locación de servicios

Tiempo de permanencia en la Entidad:

a) Menos de 1 año.
b) Más de 1 año.
c) Menos de 2 años.
d) Más de 2 años.

Área en la que presta servicios:

a) Secretaría Técnica
b) Recursos Humanos
c) Otro.

III. Instrucciones:

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan y luego marque con un aspa (X) el rango que estime conveniente:

IV. Contenido:



"*Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*". Torres Morón, Eliana Sthefanie.

#	ÍTEM	RANGO				
		0	1-2	3-4	5-6	7 a más
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?					
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?					
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?					
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?					
		0	1-5	6-15	16-30	31 a más
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?					
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?					
7	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?					
8	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?					
9	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?					
10	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?					
11	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de legalidad?					
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material?					



"Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019". Torres Morón, Eliana Sthefanie.

13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de razonabilidad?					
14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de tipicidad?					
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de licitud?					
16	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de Non bis in ídem?					
17	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?					
18	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?					
19	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?					
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?					

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Anexo 5



"Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019". Torres Morón, Eliana Sthefanie.

ENCUESTA

I. Introducción:

Tenga Ud. buen día, soy alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La presente encuesta pertenece a la investigación que lleva por título "*Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*", y tiene por objetivo recolectar su valiosa opinión acerca de los vicios de nulidad y los procedimientos administrativos disciplinarios.

La encuesta es de carácter anónimo y confidencial, por lo que agradezco dar sus respuestas con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas. Los resultados se utilizarán solo con fines de estudio.

II. Datos Generales:

Régimen laboral:

a) D.L 728
b) D.L 276
c) D.L 1057
d) Locación de servicios

Tiempo laborando en el TSC:

a) Menos de un (1) año.
b) Entre uno (1) a tres (3) años.
c) Entre cuatro (4) a siete (7) años.
d) Más de siete (7) años.

III. Instrucciones:

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan y luego marque con un aspa (X) la respuesta que estime conveniente:

IV. Contenido:

"*Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*". Torres Morón, Eliana Sthefanie.

#	ÍTEM	Respuesta		
		Siempre	**A veces**	**Nunca**
1	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción?**			
2	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción?**			
3	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?			
4	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?			
5	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?			
6	¿La afectación al **derecho de defens**a es lo que más genera vicios de nulidad?			
7	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?			
8	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?			
9	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?			
10	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?			
11	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?			
12	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?			
13	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?			

14	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?			
15	¿La afectación al **principio de Non bis in ídem** es lo que más genera vicios de nulidad?			

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Anexo 6

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **CRISTIAN JOE CABRERA GIL**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

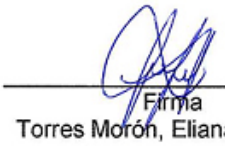
El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

ANEXO 2

"LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019"

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil

Los vicios son los errores o defectos que se producen en las actuaciones que forman parte del procedimiento administrativo disciplinario y que dada su trascendencia pueden generar la declaración de nulidad del procedimiento. El Tribunal del Servicio Civil identifica los vicios de nulidad existentes en los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de los recursos de apelación interpuestos contra las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones y destitución, ya sea porque los servidores los aleguen como parte de sus argumentos, o porque los adviertan de oficio al analizar el procedimiento llevado a cabo.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1) **La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades:**
   Esta dimensión tiene que ver con la capacitación que las entidades brindan a sus servidores sobre régimen disciplinario, y puntualmente a las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos, a efectos de evitar que se incurran en errores o defectos que produzcan vicios de nulidad en el procedimiento administrativo disciplinario.

2) **La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR:**
   Esta dimensión tiene que ver con la capacitación que el ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos brinda a las entidades sobre régimen disciplinario, a efectos de difundir la correcta aplicación e interpretación de las normas relacionadas a dicho régimen en el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios.

3) **La ausencia de guías y/o instructivos:**
   Esta dimensión tiene que ver con la dotación de guías o instructivos por parte de las entidades o por parte de SERVIR, que establezcan pautas y criterios orientadores para el desarrollo de cada una de las actuaciones que forman parte del procedimiento administrativo disciplinario.

4) **La declaración de nulidad:**
   Esta dimensión tiene que ver con la declaración que efectúa el Tribunal del Servicio Civil al advertir la existencia de vicios de nulidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, retrotrayendo el procedimiento hasta el momento de la producción del vicio, para que el mismo sea corregido y subsanado y, de esa forma, se cautele el ejercicio adecuado de la potestad disciplinaria de las entidades.

VARIABLE DEPENDIENTE:

La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019

Comprende el adecuado desarrollo de cada una de las actuaciones que forman parte de los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en las entidades, de forma oportuna y dentro del marco de legalidad aplicable. Dicha gestión, sin embargo, se ve afectada cuando se producen vicios de nulidad, en la medida que ello genera consecuencias nocivas en el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1) **La inobservancia de alguna garantía inherente al debido procedimiento:**
   Esta dimensión tiene que ver con la inobservancia de las garantías del debido procedimiento, tales como el derecho de defensa, el deber de motivación, la competencia de las autoridades y el derecho a ser notificado; por parte de las autoridades que intervienen como órgano instructor y órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios que llevan a cabo las entidades.

2) **La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador:**
   Esta dimensión tiene que ver con la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador, tales como el principio de legalidad, los principios de impulso de oficio y verdad material, el principio de razonabilidad, el principio de tipicidad, el principio de presunción de licitud y el principio de Non bis in ídem; por parte de las autoridades que intervienen como órgano instructor y órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios que llevan a cabo las entidades.

3) **La prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios:**
   Esta dimensión tiene que ver con el transcurso del tiempo para el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades, mediante el establecimiento de plazos para el inicio y para el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios, los cuales se dilatan precisamente por la existencia de vicios de nulidad que generan que los procedimientos tengan que retrotraerse.

4) **Demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas:**
   Esta dimensión tiene que ver con las demandas que interponen aquellos servidores que acataron sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, que posteriormente son declaradas nulas por la existencia de vicios de nulidad, lo que genera que soliciten indemnización por el periodo que dejaron de recibir sus remuneraciones.

5) **Doble uso de recursos del Estado:**
   Esta dimensión tiene que ver con el uso de los recursos del Estado en la medida que desarrollar un procedimiento administrativo disciplinario implica la utilización de recursos humanos y logísticos de las entidades, por lo que ante la declaración de nulidad de los procedimientos, éstos tienen que volver a desarrollarse utilizándose doblemente los referidos recursos humanos y logísticos.

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	RANGO
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**			
(X1) La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades.	Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario recibidas por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019.	**¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?**	0 1-2 3-4 5-6 7 a más
(X2) La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR.	Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario recibidas por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019.	**¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?**	0 1-2 3-4 5-6 7 a más
(X3) La ausencia de guías y/o instructivos.	Número de guías o instructivos proporcionados por su Entidad.	**¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?**	0 1-2 3-4 5-6 7 a más
	Número de guías o instructivos proporcionados por SERVIR.	**¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?**	0 1-2 3-4 5-6 7 a más
(X4) La declaración de nulidad.	Número de procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados por su Entidad en el año 2019.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?**	0 1-5 6-15 16-30

			31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Identificación de la etapa en la que se producen vicios de nulidad con mayor frecuencia	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	Siempre A veces Nunca
		¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	Siempre A veces Nunca
	Identificación del nivel de gobierno al que pertenecen las entidades que incurren con mayor frecuencia en vicios de nulidad	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**			
(Y1) La inobservancia de alguna garantía inherente al debido procedimiento	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más

	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Identificación de la garantía inherente al debido procedimiento cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
(Y2) La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de legalidad.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material**?	0 1-5 6-15 16-30 31 a más

	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de razonabilidad.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de tipicidad.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad**?	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de licitud.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud**?	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de Non bis in ídem.	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in ídem**?	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Identificación del principio del procedimiento administrativo sancionador cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad.	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca

		¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
		¿La afectación al **principio de Non bis in ídem** es lo que más genera vicios de nulidad?	Siempre A veces Nunca
(Y3) La prescripción de los procedimientos.	Número de procedimientos administrativos disciplinarios que prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
(Y4) Demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.	Número de demandas de indemnización que se interpusieron contra la Entidad por la ejecución de sanciones que fueron declaradas nulas.	**¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
(Y5) Doble uso de recursos del Estado.	Número de procedimientos administrativos disciplinarios que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de la Entidad.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más
	Número de procedimientos administrativos disciplinarios que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de la Entidad.	**¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?**	0 1-5 6-15 16-30 31 a más

Donde:

	Encuesta dirigida a personal del Tribunal del Servicio Civil
	Encuesta dirigida a personal de las Secretarías Técnicas y Oficinas de Recursos Humanos

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad?**	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material?**	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad?**	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad?**	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud?**	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in ídem?**	X		X		X		
26	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

31	¿La afectación al **principio de Non bis in idem** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]** 21 de Noviembre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Cristian Joe Cabrera Gil **DNI:** 42378749

Especialidad del evaluador: Gestión y Contratación Pública

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 7

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **JHONY SOLIS RUFINO**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

JSR

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad?**	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material?**	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad?**	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud?**	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in idem?**	X		X		X		
26	¿La afectación **al principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación **al principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación **al principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación **al principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

JSR

31	¿La afectación al **principio de Non bis in ídem** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]** 21 de 11 del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jhony Solís Rufino **DNI:** 10766077

Especialidad del evaluador: Maestro en Administración Pública

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 8

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **JORGE EDUARDO VILELA CARBAJAL**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción?**	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción?**	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación **del derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad?**	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material**?	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad**?	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud**?	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in ídem**?	X		X		X		
26	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

31	¿La afectación al **principio de Non bis in ídem** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	Si	No	Si	No	Si	No	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

17 de NOV del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: VILELA CARBAJAL JORGE EDUARDO **DNI:** 02898247

Especialidad del evaluador: DERECHO ADMINISTRATIVO

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 9

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **JUAN CARLOS VILLENA CAMPANA**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron **declarados** nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron **declarados** nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad**?	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material**?	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad**?	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud**?	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in idem**?	X		X		X		
26	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

31	¿La afectación al principio de Non bis in ídem es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	Si	No	Si	No	Si	No	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

13 de Nov. del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Villena Campana, Juan Carlos **DNI:** 29694220

Especialidad del evaluador: Docente de Derecho Penal

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 10

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **LUIS ANTONIO BALBUENA CARRASCO**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad**?	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material**?	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad**?	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud**?	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in idem**?	X		X		X		
26	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

31	¿La afectación al **principio de Non bis in ídem** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	Si	No	Si	No	Si	No	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]** 10 de NOVIEMBRE del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Balbuena Carrasco Luis Antonio **DNI:** 47973116

Especialidad del evaluador: Secretario de Jefatura del Órgano Desconcentrado de Control de la Magistratura - ODECMA - Ica

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 11

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **TALIA LISSETH RODRÍGUEZ PEÑA**

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de MAESTRÍA con mención en GESTIÓN PÚBLICA de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, en la sede de la Cuidad Universitaria, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es el siguiente: "LOS VICIOS DE NULIDAD IDENTIFICADOS EN EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL AÑO 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el sector público y en temas relacionados a procedimientos sancionadores.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Torres Morón, Eliana Sthefanie
D.N.I N°46697898

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad[1]		Pertinencia[2]		Relevancia[3]		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE: **Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil**								
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de su Entidad en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA ESCASA CAPACITACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR PARTE DE SERVIR	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Cuántas capacitaciones sobre régimen disciplinario ha recibido por parte de SERVIR en los años 2018 y 2019?	X		X		X		
	LA AUSENCIA DE GUÍAS Y/O INSTRUCTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado su Entidad para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
4	¿Cuántas guías o instructivos le ha proporcionado SERVIR para el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
	LA DECLARACIÓN DE NULIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han desarrollado en su Entidad en el año 2019?	X		X		X		
6	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios han sido declarados nulos por el TSC en el año 2019?	X		X		X		
7	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de instrucción**?	X		X		X		
8	¿Los vicios de nulidad se producen con mayor frecuencia en la **etapa de sanción**?	X		X		X		
9	¿Las entidades del **gobierno nacional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
10	¿Las entidades del **gobierno regional** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
11	¿Las entidades del **gobierno local** son las que más incurren en vicios de nulidad?	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: **La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019**								
	LA INOBSERVANCIA DE ALGUNA GARANTÍA INHERENTE AL DEBIDO PROCEDIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación?	X		X		X		

14	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes?	X		X		X		
15	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado?	X		X		X		
16	¿La afectación al **derecho de defensa** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
17	¿La afectación al **deber de motivación** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
18	¿La afectación a las **autoridades competentes** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
19	¿La afectación del **derecho a ser notificado** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA INOBSERVANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de legalidad**?	X		X		X		
21	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material**?	X		X		X		
22	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de razonabilidad**?	X		X		X		
23	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de tipicidad**?	X		X		X		
24	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de presunción de licitud**?	X		X		X		
25	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad fueron declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al **principio de Non bis in idem**?	X		X		X		
26	¿La afectación al **principio de legalidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
27	¿La afectación a los **principios de impulso de oficio y verdad material** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
28	¿La afectación al **principio de razonabilidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
29	¿La afectación al **principio de tipicidad** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
30	¿La afectación al **principio de presunción de licitud** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		

31	¿La afectación al **principio de Non bis in idem** es lo que más genera vicios de nulidad?	X		X		X		
	LA PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios de su Entidad prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019?	X		X		X		
	DEMANDAS DE INDEMNIZACIÓN POR LA EJECUCIÓN DE SANCIONES DECLARADAS NULAS	Si	No	Si	No	Si	No	
33	¿Cuántas demandas de indemnización interpusieron contra su Entidad los servidores que acataron la ejecución de una sanción que posteriormente fue declarada nula, en el año 2019?	X		X		X		
	DOBLE USO DE RECURSOS DEL ESTADO	Si	No	Si	No	Si	No	
34	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de su Entidad?	X		X		X		
35	¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de su Entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ] 27 de 11 del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: RODRIGUEZ PEÑA TALIA LISSETH **DNI:** 41483330

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PUBLICA

[1] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
[2] **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
[3] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 12

Reportes SUNEDU (grado de magíster de expertos)

RODRÍGUEZ PEÑA, TALIA LISSETH **DNI 41483330**	**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** **Fecha de diploma: 11/04/17** **Modalidad de estudios: PRESENCIAL**	UNIVERSIDAD CATOLICA SEDES SAPIENTIAE ***PERU***

BALBUENA CARRASCO, LUIS ANTONIO **DNI 41973116**	**MAGISTER EN DERECHO** CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 24/02/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA ***PERU***

VILLENA CAMPANA, JUAN CARLOS **DNI 29694220**	**MAGISTER EN DERECHO PENAL** **Fecha de diploma: 13/05/2004** **Modalidad de estudios: -**	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ***PERU***

VILELA CARBAJAL, JORGE EDUARDO **DNI 02898247**	**MASTER EN DERECHO** **Fecha de diploma: 31/08/2006** **Modalidad de estudios: -**	UNIVERSIDAD DE PIURA ***PERU***

CABRERA GIL, CRISTIAN JOE **DNI 42378749**	**TÍTULO DE MÁSTER EN DERECHO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA** Fecha Diploma: 30/07/2015 *TIPO:* • ***RECONOCIMIENTO*** Fecha de Resolucion de Reconocimiento: 27/03/2017 Modalidad de estudios:	UNIVERSIDAD DE CASTILLA - LA MANCHA ***ESPAÑA***

SOLÍS RUFINO, JHONY **DNI 10766077**	**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** **Fecha de diploma: 11/04/17** **Modalidad de estudios: PRESENCIAL**	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE ***PERU***

Anexo 13

Matriz de consistencia

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
Problema General ¿Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo General** Establecer si los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	**Hipótesis General** Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	X. Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil.	X.1. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas. X.2. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR. X.3. La escasa dotación de guías o instructivos.	X.1.1. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario desarrolladas por las entidades públicas en los años 2018 y 2019. X.2.1. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario desarrolladas por SERVIR en los años 2018 y 2019. X.3.1. Número de guías o instructivos proporcionados por SERVIR. X.4.1 Número de procedimientos administrativos disciplinarios	X.1.1., X.2.1, X.3.1, X.4.1, X.4.2 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.
Problema Específico 1 ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías	**Objetivo Específico 1** Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes	**Hipótesis Específica 1** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido				

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.		X.4. La declaración de nulidad.	desarrollados por las entidades públicas en el año 2019. X.4.2 Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019.	
Problema Específico 2 ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo Específico 2** Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	**Hipótesis Específica 2** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.		Y.1. La inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento.	Y.1.1 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa. Y.1.2 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación. Y.1.3 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes.	Y.1.1, Y.1.2, Y.1.3, Y.1.4 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
			Y. La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. .	Y.2. La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.	Y.1.4 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado. Y.1.5 Identificación de la garantía inherente al debido procedimiento cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad. Y.2.1. Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de legalidad. Y.2.2 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material.	las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas. Y.1.5 Encuesta sobre los vicios de nulidad a servidores civiles del Tribunal del Servicio Civil. Y.2.1, Y.2.2, Y.2.3, Y.2.4, Y.2.5, Y.2.6 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el
Problema Específico 3 ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo Específico 3** Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	**Hipótesis Específica 3** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.				
Problema Específico 4 ¿La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los	**Objetivo Específico 4** Determinar si la escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los	**Hipótesis Específica 4** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos				

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	administrativos disciplinarios en el año 2019.			Y.2.3 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de razonabilidad. Y.2.4 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de tipicidad. Y.2.5 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de licitud. Y.2.6 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de non bis in ídem. Y.2.7 Identificación del principio del procedimiento administrativo	año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.
Problema Específico 5 ¿La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo Específico 5** Determinar si la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	**Hipótesis Específica 5** La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.				
Problema Específico 6 ¿La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo Específico 6** Determinar si la escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos	**Hipótesis Específica 6** La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.				

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
	disciplinarios en el año 2019.				sancionador cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad.	Y.2.7 Encuesta sobre los vicios de nulidad a servidores civiles del Tribunal del Servicio Civil.
Problema Específico 7 ¿La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019?	**Objetivo Específico 7** Determinar si la declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	**Hipótesis Específica 7** La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.		Y.3. La prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios.	Y.3.1 Número de PAD que prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019.	
Problema Específico 8 ¿La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas?	**Objetivo Específico 8** Determinar si la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.	**Hipótesis Específica 8** La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.		Y.4 Demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas.	Y.4.1. Número de demandas de indemnización que se interpusieron por la ejecución de sanciones que fueron declaradas nulas. Y.5.1. Número de PAD que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos humanos de la entidad.	Y.3.1, Y.4.1, Y.5.1 y Y.5.2 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.
Problema Específico 9	**Objetivo Específico 9**	**Hipótesis Específica 9**				

Problemas de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
¿La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado?	Determinar si la declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.	La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.		Y.5 Doble uso de recursos del estado.	Y.5.2 Número de PAD que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de la entidad.	

Anexo 14

Operacionalización de las variables

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
Hipótesis General Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil incidieron en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 1** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 2** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los	X. Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil.	X.1. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de las entidades públicas. X.2. La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR. X.3. La escasa dotación de guías o instructivos. X.4. La declaración de nulidad.	X.1.1. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario desarrolladas por las entidades públicas en los años 2018 y 2019. X.2.1. Número de capacitaciones sobre régimen disciplinario desarrolladas por SERVIR en los años 2018 y 2019. X.3.1. Número de guías o instructivos proporcionados por SERVIR. X.4.1 Número de procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados por las entidades públicas en el año 2019. X.4.2 Número de procedimientos administrativos disciplinarios declarados nulos por el TSC en el año 2019.	X.1.1., X.2.1, X.3.1, X.4.1, X.4.2 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.

procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 3** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 4** La escasa capacitación sobre régimen disciplinario por parte de SERVIR incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 5** La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 6**	Y. La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019.	Y.1. La inobservancia de las garantías inherentes al debido procedimiento. Y.2. La inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.	Y.1.1 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho de defensa. Y.1.2 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al deber de motivación. Y.1.3 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a las autoridades competentes. Y.1.4 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al derecho a ser notificado. Y.1.5 Identificación de la garantía inherente al debido procedimiento cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad. Y.2.1. Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de legalidad. Y.2.2 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación a los principios de impulso de oficio y verdad material. Y.2.3 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de razonabilidad.	Y.1.1, Y.1.2, Y.1.3, Y.1.4 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas. Y.1.5 Encuesta sobre los vicios de nulidad a servidores civiles del Tribunal del Servicio Civil. Y.2.1, Y.2.2, Y.2.3, Y.2.4, Y.2.5, Y.2.6 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas

La escasa dotación de guías o instructivos incidió en la inobservancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 7** La declaratoria de nulidad incidió en la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. **Hipótesis Específica 8** La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en la interposición de demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas. **Hipótesis Específica 9** La declaratoria de nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019 incidió en el doble uso de los recursos del Estado.		Y.3. La prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios. Y.4 Demandas de indemnización por la ejecución de sanciones declaradas nulas. Y.5 Doble uso de recursos del estado.	Y.2.4 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de tipicidad. Y.2.5 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de licitud. Y.2.6 Número de PAD declarados nulos por el TSC en el año 2019 por afectación al principio de presunción de non bis in ídem. Y.2.7 Identificación del principio del procedimiento administrativo sancionador cuya inobservancia con mayor frecuencia genera vicios de nulidad. Y.3.1 Número de PAD que prescribieron como consecuencia de la declaración de nulidad en el año 2019. Y.4.1. Número de demandas de indemnización que se interpusieron por la ejecución de sanciones que fueron declaradas nulas. Y.5.1. Número de PAD que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando	de Recursos Humanos de las entidades públicas. Y.2.7 Encuesta sobre los vicios de nulidad a servidores civiles del Tribunal del Servicio Civil. Y.3.1, Y.4.1, Y.5.1 y Y.5.2 Encuesta sobre la gestión de los PAD en el año 2019, a servidores civiles de las Secretarías Técnicas y de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas.

			doblemente los recursos humanos de la entidad. Y.5.2 Número de PAD que tuvieron que volver a iniciarse en el año 2019, utilizando doblemente los recursos logísticos de la entidad.	