

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Comisiones especializadas en el procedimiento
disciplinario de La Ley N° 30057 como instancia
previa al tribunal de Servir**

Denis Kevin Zanabria Huaman

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 8 de Enero de 2026

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

“Comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir”.

Autores:

1. Denis Kevin Zanabria Huaman – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO |
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
N° de palabras excluidas (**en caso de elegir “SI”**): 15 SI NO |
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por ser ejemplo de dedicación y perseverancia el cual fue guía en mi formación profesional.

De la misma manera, a mi esposa, por su extensiva paciencia, comprensión y respaldo durante el periodo académico, mi hija, por ser mi mayor motivación para alcanzar mis metas. Asimismo, a mis hermanos, por su apoyo y aliento en todo este proceso que demando cumplir mi objetivo profesional.

Asimismo, a mi padrino, por su orientación y enseñanza desde la práctica en forjarme como profesional con valores éticos.

Extiendo, también, mi gratitud especial a mi asesor de tesis el Dr. Fernando Martin Robles Sotomayor, por su orientación académica, dedicación y valiosos aportes que enriquecieron este trabajo de investigación.

Finalmente, a mi alma mater, por brindarme el conocimiento y las herramientas necesarias para contribuir con responsabilidad y compromiso al servicio del Derecho y de la sociedad.

DEDICATORIA

A Dios, mi apreciada esposa, hija, padres, y padrinos,
por su absoluto apoyo en el proceso de estudios y
cumplimiento de esta meta como profesional.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| INTRODUCCIÓN..... | xi |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | 13 |
| 1.1. Planteamiento y formulación del problema | 13 |
| 1.1.1. Problema General | 15 |
| 1.1.2. Problema Específico..... | 15 |
| 1.2. Objetivos | 15 |
| 1.2.1. Objetivo General | 16 |
| 1.2.2. Objetivos Específicos | 16 |
| 1.3. Justificación | 16 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1. Antecedentes del problema | 18 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 18 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 18 |
| 2.2. Categorías de análisis..... | 19 |
| 2.2.1. Categoría 1: El Procedimiento Administrativo Disciplinario de Ley N° 30057 | 19 |
| 2.2.1.1. Sub Categoría 1: Órgano Instructor..... | 21 |
| 2.2.1.2. Sub Categoría 2: Órgano Sancionador. | 21 |
| 2.2.2. Categoría 2: Comisiones Especializadas en el Procedimiento Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 | 22 |
| 2.2.2.1. Sub Categoría 1: Comisiones especializadas..... | 22 |
| 2.2.2.2. Sub Categoría 2: Idoneidad de las Comisiones Especializadas..... | 23 |
| 2.3. Marco Conceptual..... | 24 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA..... | 27 |
| 3.1 Tipo..... | 27 |

| | | |
|--|--|----|
| 3.2 | Enfoque Metodológico | 27 |
| 3.3 | Método | 27 |
| 3.4 | Diseño | 28 |
| 3.5 | Discriminación Documental | 28 |
| 3.6 | Población o Muestra | 28 |
| 3.6.1 | Población objetiva | 28 |
| 3.6.2 | Criterios de Inclusión | 29 |
| 3.6.3 | Criterios de Exclusión | 29 |
| 3.7 | Técnica de Instrumentos | 30 |
| 3.7.1 | Técnica: análisis documental..... | 30 |
| 3.7.2 | Instrumento: Ficha de revisión documental..... | 30 |
| 3.8 | ASPECTOS ÉTICOS | 31 |
| 3.8.1 | Respeto de derecho de autor..... | 31 |
| 3.8.2 | Respeto de normas APA..... | 31 |
| 3.8.3 | Criterios de justicia..... | 31 |
| 3.8.4 | Beneficencia..... | 32 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 33 |
| 4.1 | Resultados | 33 |
| 4.1.1. | Precedentes Administrativos vinculantes del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. | 34 |
| 4.1.2. | Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815..... | 39 |
| 4.1.3. | Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175. | 40 |
| 4.1.4. | Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE..... | 40 |
| 4.1.5. | Trabajos de Investigación de Pre y Post grado del año 2019 al 2024. | 41 |
| 4.2. | Discusión de resultados | 51 |
| CONCLUSIONES..... | | 59 |
| RECOMENDACIONES | | 60 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 61 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia..... | | 72 |
| Anexo 2. Ficha de revisión documental..... | | 74 |
| Anexo 3. Fichas de revisión documental | | 75 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Cuadro de Precedentes administrativos vinculantes del Procedimiento disciplinario | 35 |
| Tabla 2 Cuadro de Resultados de los trabajos de investigación..... | 41 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, que lleva por título Comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir, abordó el problema de analizar la necesidad de las comisiones especializadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la Ley Servir. Los objetivos se enfocaron en identificar las deficiencias del mencionado procedimiento, identificar la problemática de los órganos PAD de primera instancia administrativa y explicar los beneficios de establecer comisiones especializadas.

La metodología empleada fue de tipo básico, enfoque cualitativo el cual consistió en la recolección de datos a través de la observancia empírica, método descriptivo, de diseño no experimental – dogmático, en ese sentido. Se analizó siete precedentes administrativos vinculantes en materia disciplinaria del Tribunal del Servicio Civil, diez trabajos de investigación de pre y post grado entre los años 2019 al 2024. Así, también, se estudió el Código de Ética de la Función Pública, Ley Marco del Empleo Público y la Directiva que regula la gestión de procesos de capacitación en las entidades públicas de Servir. Para tal actividad, se utilizó como instrumento la ficha de revisión documental.

Del análisis y revisión documental, se identificó que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) presenta deficiencias entorno a la aplicación de la normativa que provoca defectos procedimentales, constituyendo su nulidad declarado por el Tribunal de Servir. Esto se debe al desconocimiento de las autoridades del PAD para interpretar, analizar y comprender la normativa al momento de determinar responsabilidad del servidor.

Estos resultados permitieron determinar que la ausencia de especialidad, dominio y experiencia de las autoridades disciplinarias influyen en los resultados del procedimiento. Por tal motivo, se manifiesta la necesidad de establecer comisiones especializadas de primera instancia administrativa en el Procedimiento Disciplinario de la Ley Servir.

Palabras claves: Procedimiento Administrativo Disciplinario, comisiones especializadas, autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, nulidad de las sanciones, Tribunal de Servir.

ABSTRACT

The present research work, entitled commissions specialized in the disciplinary procedure of Law No. 30057 as a prior instance to the Servir Court, addressed the problem of analyzing the need for commissions specialized in the Disciplinary Administrative Procedure (PAD) of the Servir Law. The objectives focused on identifying the deficiencies of the aforementioned procedure, identifying the problems of the PAD bodies of first administrative instance and explaining the benefits of establishing specialized commissions.

The methodology used was basic, qualitative approach which consisted of data collection through empirical observance, descriptive method, non-experimental design - dogmatic, in that sense, seven binding administrative precedents in disciplinary matters of the Civil Service Court were analyzed, ten pre- and postgraduate research works between the years 2019 to 2024, as well as the Code of Ethics of the Public Service, Framework Law of Public Employment and the Directive that regulates the management of employment processes. training in Servir public entities. For this activity, the documentary review form was used as an instrument.

From the analysis and documentary review, it was identified that the Disciplinary Administrative Procedure (PAD) presents deficiencies regarding the application of the regulations that cause procedural defects, constituting its nullity declared by the Tribunal de Servir. This is due to the lack of knowledge of the PAD authorities to interpret, analyze and understand the regulations when determining the responsibility of the server.

These results allowed us to determine that the absence of specialty, domain and experience of the disciplinary authorities influence the results of the procedure, for this reason, the need to establish specialized commissions of first administrative instance in the Disciplinary Procedure of the Servir Law is manifested.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure, specialized commissions, authorities of the Disciplinary Administrative Procedure, nullity of sanctions, Court of Service.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir” se encuentra estructurado por cuatro capítulos, siendo planteamiento del estudio, marco teórico, metodología, resultados y discusión.

En el primer capítulo, se identifica el problema objeto de estudio el cual es expresado de la siguiente manera:

¿Por qué son necesarias las comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, como instancia previa al Tribunal de Servir? ¿Cuáles son las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057? ¿Cuáles son los beneficios de establecer comisiones especializadas como primera instancia en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

Es presentado de tal modo puesto que se ha puesto a debate la actuación de los operadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la Ley del Servicio Civil, ya que la determinación e imposición de las sanciones han sufrido observaciones por parte del Tribunal de Servir, lo cual ha generado nulidades producto de la inobservancia de la norma e inadecuada aplicación.

En ese sentido, se ha establecido como objetivo analizar la necesidad de establecer comisiones especializadas en el PAD y los beneficios que implica, identificando previamente las deficiencias del procedimiento y la problemática que tiene el órgano instructor y sancionador para determinar responsabilidad del servidor con respecto a la comisión de falta. La justificación de la investigación se centra en su pertinencia por ser conveniente porque ofrece una propuesta viable en cuanto la mejora en la conducción del procedimiento. Asimismo, su relevancia responde a una necesidad que urge ser analizado y evaluado con el fin de optimizar el procedimiento, así como recuperar el poder disciplinario del estado que se ha visto cuestionado por los resultados que ha mostrado. Finalmente, su utilidad radica en los resultados objetivos que muestra lo cual motiva a establecer comisiones especializadas.

En el segundo capítulo, se expone los antecedentes internacionales y nacionales, ya que permite extraer conocimientos previos de estudios realizados, como es la identificación de las deficiencias que ha traído las actuaciones de las autoridades del PAD

como consecuencia de su falta de especialidad, dominio y experiencia para determinar responsabilidad del servidor lo cual ha ocasionado a su vez la transgresión del principio de idoneidad. Finalmente, la alternativa de propuesta de establecer comisiones en el PAD con el fin de que se obtenga la objetividad, imparcialidad y eficacia del procedimiento.

De otro lado, se presenta las categorías y sub categorías las cuales se encuentran definidas de la siguiente manera:

Categorías, el Procedimiento Administrativo Disciplinario de Ley N° 30057, comisiones especializadas en el Procedimiento Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057

Subcategorías, órgano instructor, órgano sancionador, comisiones especializadas, idoneidad de las comisiones especializadas

En el tercer capítulo, se presenta al estudio es cual es de tipo básico y enfoque cualitativo, cuya metodología es descriptivo de diseño no experimental. Asimismo, la población y muestra son resoluciones, leyes y documentos. La técnica empleada es análisis y revisión, así como el instrumento elegido para este tipo es la ficha de revisión documental.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se muestra los resultados, conclusiones y recomendaciones. Teniendo como base el análisis y revisión a los precedentes administrativos vinculantes en materia disciplinaria del Tribunal del Servicio Civil, trabajos de investigación de pre y post grado entre los años 2019 al 2024, así como también, el Código de Ética de la Función Pública, Ley Marco del Empleo Público y la Directiva que regula la gestión de procesos de capacitación en las entidades públicas de Servir, se observa escenarios de nulidad de sanciones disciplinarias declarados por el Tribunal de Servir como consecuencia de un defectuoso trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario respecto a la comisión de falta incurrida por el servidor.

Este panorama convoca a establecer comisiones especializadas en el PAD de la Ley del Servicio Civil.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y formulación del problema

Desde que la Ley N° 30057 comenzó a aplicarse el 4 de julio de 2013, se implementó un nuevo régimen laboral para los empleados del estado. Asimismo, mediante su reglamento general aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se determinó el régimen disciplinario aplicable a los servidores de los sistemas laborales establecidos por los decretos legislativos 276, 728 y 1057.

La mencionada ley, al establecer un régimen disciplinario, definió en su reglamento general y en la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC el procedimiento que deben seguir las autoridades administrativas para sancionar a los servidores y exservidores que incurrir en falta disciplinaria conforme al catálogo del artículo 85° de la Ley N° 30057 o el artículo 98° de su reglamento general. Es importante señalar que este procedimiento administrativo disciplinario (PAD) insta a la autoridad administrativa a actuar de acuerdo con los principios que guían el derecho disciplinario. En este contexto, el artículo 92° del reglamento de la Ley N° 30057 establece que las autoridades competentes para instruir y sancionar son el jefe inmediato del servidor o exservidor, el jefe de recursos humanos, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil, siendo los tres primeros órganos de primera instancia y el último de segunda instancia administrativa.

Un criterio que ha establecido la Ley Servir para identificar a las autoridades instructoras y sancionadoras del procedimiento administrativo disciplinario, es seguir la línea de jerarquía establecido en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Dicho esto, el estado con la creación del Servicio Civil no solo ha incorporado un nuevo régimen laboral para el sector público, sino también ha establecido un régimen disciplinario con el fin de sancionar a los servidores y ex servidores que, en el ejercicio de sus funciones como trabajadores del estado, incurran en falta administrativa disciplinaria que afecte el interés público. En esa línea, dicha medida disciplinaria ha recaído en las autoridades administrativas del sector público conforme indica la Ley N° 30057 y su reglamento general.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, las autoridades encargadas de conocer, instruir y sancionar a los servidores y exservidores son los jefes y funcionarios de la entidad. No obstante, estas autoridades, en su mayoría, no poseen conocimiento sobre el procedimiento disciplinario ni formación en derecho. A pesar de ello, tienen la responsabilidad de llevar adelante los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), para lo cual cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico. Sin embargo, según la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, el Secretario Técnico no tiene facultad para tomar decisiones y sus opiniones no son vinculantes. En consecuencia, la decisión de imponer una sanción al servidor presuntamente infractor recae exclusivamente en las autoridades disciplinarias, quienes pueden decidir sancionar o no, sin estar obligadas a seguir las recomendaciones del Secretario Técnico.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido por la Ley N° 30057 enfrenta un obstáculo que dificulta su propósito de sancionar y corregir la conducta de los trabajadores. Este problema se debe principalmente al desconocimiento de los servidores responsables del PAD respecto a las normas y procedimientos pertinentes. Este desconocimiento los lleva a tomar decisiones basadas en sus propios criterios en lugar de aplicar adecuadamente la norma. Además, estas autoridades no cuentan con la formación profesional en derecho, lo que limita su capacidad para analizar, interpretar y aplicar de manera correcta la norma, como lo detalla el informe del Secretario Técnico. Como resultado de estas deficiencias, las decisiones de estas autoridades pueden no estar alineadas con el marco legal, lo que provoca impunidad o nulidad del acto de sanción por ser contrario a la norma y sus principios. Estos defectos pueden ser identificadas en segunda instancia por el Tribunal de Servir al momento de resolver el recurso impugnatorio de apelación presentado por el servidor sancionado.

En este contexto, se manifiesta la necesidad de establecer comisiones especializadas dentro del PAD de la Ley del Servicio Civil. Su eventual constitución conllevaría al ejercicio de las funciones que desempeñan las actuales autoridades de instrucción y sanción; sin embargo, se distinguirían por su especialización técnico legal.

Las comisiones estarían constituidas por abogados expertos en PAD, quienes contarían con la capacidad de decisión y autonomía necesaria para actuar como primera instancia. La integración de estas comisiones en el procedimiento disciplinario podría garantizar la aplicación correcta de la norma y prevenir la ocurrencia de vicios

procedimentales, y, lo más importante, lograr la finalidad del PAD que no solo es sancionar, sino también corregir la conducta del trabajador.

A partir de lo expuesto, se ha identificado el problema general y específico siguientes:

1.1.1. Problema General

¿Por qué son necesarias las comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, como instancia previa al Tribunal de Servir?

1.1.2. Problema Específico

¿Cuáles son las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057?

¿Cuáles son los beneficios de establecer comisiones especializadas como primera instancia en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

1.2. Objetivos

Expuesto el problema, la presente tesis tiene como objetivo analizar si es necesario contar con comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, como una instancia previa al Tribunal de Servir. Se pretende que, al garantizarse el debido proceso en la instrucción del procedimiento disciplinario, se logre reducir las nulidades de los actos administrativos de sanción, las cuales surgen debido a defectos en su tramitación y se logre la eficacia de la medida disciplinaria.

Por otro lado, resulta necesario explicar los motivos por el cual se debe constituir comisiones especializadas de primera instancia en el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Finalmente, se debe justificar la viabilidad de incorporar estas comisiones especializadas dentro del régimen disciplinario del Servicio Civil.

Conforme lo mencionado, se han redactado como objetivo general y objetivo específicos, los siguientes:

1.2.1. Objetivo General

Analizar la necesidad de las comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en la etapa previa a la intervención del Tribunal de Servir
- Explicar los beneficios de establecer comisiones especializadas como primera instancia en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil
- Identificar la problemática de los órganos de primera instancia del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057

1.3. Justificación

El procedimiento disciplinario no es reciente, su origen nace en el derecho sancionador que implica el castigo a los servidores por sus conductas inadecuadas que suponen un riesgo a los intereses del Estado y bienes jurídicos protegidos. En el ámbito del Servicio Civil, este régimen adquiere una dimensión más moderna y amplia, ya que abarca tres regímenes laborales del sector público: el Decreto Legislativo 276, 728 y 1057. Sin embargo, dada la complejidad de los casos y la necesidad de analizar tanto los aspectos fácticos como jurídicos de la comisión de la falta, las autoridades del procedimiento debe integrar servidores o funcionarios con especialidad técnico legal en la materia.

En este sentido, el presente trabajo de investigación resulta **pertinente**, ya que propone una alternativa de mejora para el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, específicamente la creación de comisiones especializadas de instrucción y sanción de primera instancia. Este enfoque pretende garantizar la objetividad e imparcialidad en la tramitación del procedimiento disciplinario e imposición de las sanciones.

La propuesta resulta **relevante** puesto que responde a la necesidad de fortalecer el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil mediante la constitución de comisiones especializadas. Además, resulta **útil** dado que se muestra como una propuesta que puede ser evaluada y analizada con miras a una eventual modificación de la Ley N° 30057 y su reglamento general que implique la incorporación de las comisiones especializadas encargadas de conducir el procedimiento disciplinario en primera instancia, reemplazando a las actuales autoridades administrativas, garantizando de esta forma la objetividad e imparcialidad del procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Sobre ello, existen estudios previos que proponen soluciones al problema planteado:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Albañil (2019) ha identificado que el problema de impunidad sancionadora en la administración pública se debe a la ineficiente administración disciplinaria que efectúa las entidades públicas, debido a que las personas que asumen dicha responsabilidad no cuentan con el valor ético para ser justos e imparciales además de no ser idóneos para el cargo. En consecuencia, las actuaciones de los trabajadores públicos respecto a la labor sancionadora generan desconfianza en la ciudadanía y el Estado. De los resultados, afirmó que la aplicación del régimen disciplinario lograra su objetivo siempre y cuando se designe a funcionarios idóneos que se encarguen de aplicar la normativa disciplinaria de manera correcta y justa. Investigación de gran utilidad, ya que extiende el panorama de las consecuencias que trae el problema identificado en el procedimiento disciplinario la cual urge ser tratada.

Medina (2015) sostiene que las actuaciones disciplinarias deben ser sustentado ante un comité disciplinario imparcial e independiente compuesto de profesionales con formación jurídica, puesto que son ellos los indicados de dar cumplimiento al ordenamiento jurídico en materia disciplinaria. Es importante destacar lo señalado por el autor, por tal motivo, su investigación es importante para la presente tesis porque ayuda sostener la propuesta de solución que se pretende presentar.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Campos y Pazo (2022) identificaron la deficiencia en los procedimientos administrativos disciplinarios, a causa de que los servidores que integran las comisiones del PAD desconocen el procedimiento de la Ley del Servicio Civil por no tener el conocimiento ni las capacitaciones que se requiere, lo que provoca que se vulnere el proceso o no se sancione con imparcialidad a los servidores públicos por las faltas que cometen. En ese sentido, concluyeron que las comisiones del PAD deben estar integrado por servidores públicos idóneos para dicha labor debiendo cumplir un perfil que obligue a las instituciones públicas designar a los profesionales con el conocimiento especializado

para dicha labor. Esta investigación es relevante porque se vincula al problema identificado en la presente investigación. Asimismo, los resultados del estudio realizado sirven de soporte para la propuesta de solución que se planteara.

Escalada (2020) dice que es una realidad que los que integran las comisiones del proceso administrativo disciplinario no conocen el proceso, por ello, sus actuaciones son intuitivas y subjetivas. Asimismo, el compromiso con dicha labor no es el adecuado lo que lleva a suponer que la responsabilidad que tienen con el proceso se cumple de manera mecánica e inercial que no contribuye a corregir al trabajador infractor. Como resultado, concluye que las comisiones del PAD no solo deben integrar a trabajadores que conocen del proceso, sino también que estos muestren compromiso con la responsabilidad que se le encarga. Se rescata de esta investigación el énfasis puesto en la identificación de una causal relevante que motivó el nacimiento del problema, siendo este importante para la presente tesis porque permite ampliar el conocimiento en la problemática lo cual permitirá que la propuesta de solución no se limite a un solo aspecto.

Scarafone (2018) señala que la problemática del procedimiento administrativo disciplinario radica en la comisión Ad Hoc que está integrada por personal de confianza que es designado por el titular de la entidad tenga o no conocimiento del procedimiento o tenga alguna relación amical, familiar o amorosa con los demás personales lo que implica que no se lleve un procedimiento justo como manda la norma. Como resultado del estudio, concluye que los personales que integran las comisiones del PAD deben ser profesionales calificados con preparación jurídica lo cual debe ser observado por los que dictan las normas y por lo que se encargan de cumplirlas como son los titulares de las entidades públicas. Esta investigación es importante porque apoya a la hipótesis planteada en la presente tesis, además de brindar una alternativa de solución que puede ser valorada y considerada.

2.2. Categorías de análisis

2.2.1. Categoría 1: El Procedimiento Administrativo Disciplinario de Ley N° 30057

El procedimiento administrativo disciplinario en el régimen del Servicio Civil, regulado por la Ley N.º 30057 y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, abarca un conjunto de fases y actos administrativos destinados a investigar, determinar y sancionar las infracciones cometidas por los servidores civiles. Este procedimiento se basa en los principios de legalidad, debido proceso,

proporcionalidad y presunción de inocencia, garantizando que las decisiones tomadas sean justas y conforme ley.

Según Muñoz (2019), el procedimiento disciplinario es fundamental para fortalecer la confianza en las entidades públicas, ya que fomenta la responsabilidad de los servidores civiles y la transparencia en la toma de decisiones. Por su parte, Flores (2021) destaca que el respeto a los derechos fundamentales, como el debido proceso, es crucial para asegurar que las sanciones aplicadas sean proporcionales a las infracciones cometidas.

El marco normativo del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra detallado en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual regula los procedimientos y las competencias de las instancias involucradas. Este reglamento establece los plazos, los derechos y obligaciones de las partes, así como las normas para la formulación de cargos, la fase probatoria y expedir la resolución final. Además, el procedimiento debe adherirse a los estándares establecidos por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que respecta a los actos administrativos y su validez (Ley N° 27444).

En el contexto del Servicio Civil, el procedimiento disciplinario inicia con la detección de una presunta falta administrativa, seguida de la notificación al servidor involucrado. Posteriormente, se desarrolla una investigación para determinar la existencia de elementos probatorios suficientes. En esta etapa, el servidor tiene derecho a ser escuchado, a presentar descargos y a ofrecer pruebas en su defensa (Muñoz, 2019).

Finalmente, la resolución dictada por el órgano sancionador puede ser impugnada ante el Tribunal del Servicio Civil, el cual es responsable de asegurar una revisión imparcial y objetiva. Este mecanismo garantiza que las decisiones finales sean consistentes con los principios del derecho administrativo y el marco normativo correspondiente, lo que refuerza la confianza en el sistema disciplinario del Servicio Civil (Flores, 2021).

En resumen, el procedimiento administrativo disciplinario es una parte fundamental del régimen del Servicio Civil, creado para fomentar la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia en la administración pública.

2.2.1.1. Sub Categoría 1: Órgano Instructor.

En marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el órgano instructor es una instancia administrativa responsable de llevar a cabo las investigaciones y recolectar las pruebas necesarias para determinar si existen elementos que justifiquen la acusación de una falta administrativa contra un servidor público, conforme a lo dispuesto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

El órgano instructor tiene como principal responsabilidad garantizar el debido procedimiento, recopilando la información necesaria y emitiendo un informe final que servirá de base para que el órgano sancionador adopte una decisión.

De acuerdo con Villavicencio (2021), el órgano instructor desempeña un rol fundamental en el procedimiento disciplinario, ya que asegura la imparcialidad en la recolección de pruebas, lo que posibilita que el órgano sancionador tome decisiones objetivas basadas en el principio de legalidad.

2.2.1.2. Sub Categoría 2: Órgano Sancionador.

Dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el órgano sancionador es la entidad encargada de resolver el caso y, en su caso, imponer las sanciones pertinentes a los servidores civiles que hayan cometido faltas administrativas. Este órgano toma sus decisiones basándose en el informe elaborado por el órgano instructor, asegurando el cumplimiento del principio del debido proceso y la justificación adecuada de sus resoluciones.

Según Castillo (2020), el órgano sancionador es la instancia resolutoria más alta en el procedimiento disciplinario, y su actuación debe regirse por los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

2.2.2. Categoría 2: Comisiones Especializadas en el Procedimiento Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057

Aunque el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, no contempla la creación de comisiones especializadas, y, en su lugar, establece el órgano instructor y sancionador para investigar y sancionar las faltas disciplinarias cometidas por el servidor infractor, la implementación de comisiones especializadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) podría ser una medida viable para reforzar el sistema disciplinario en el sector público peruano. Esto siempre que se tenga en cuenta la normativa, la jurisprudencia relevante y la doctrina aplicable, ya que estas comisiones contribuirían a mejorar la transparencia, eficiencia y calidad de las decisiones administrativas.

La doctrina y la jurisprudencia peruana respaldan la importancia de garantizar la especialización y la imparcialidad en los procedimientos sancionadores, lo que hace de esta propuesta una reforma viable y necesaria para la modernización del servicio civil en Perú. Villavicencio (2021) destaca que los órganos especializados en procedimientos sancionadores mejoran la celeridad y justicia de las decisiones, siempre que se asegure una capacitación adecuada a sus miembros, por su parte, Castillo (2020) argumenta que las comisiones especializadas son una herramienta necesaria para gestionar adecuadamente los procedimientos disciplinarios en entidades con alta carga administrativa.

Ahora bien, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, Servir aborda el principio de imparcialidad en el PAD, subrayando la importancia de contar con órganos independientes para la evaluación de las faltas. De igual forma, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SERVIR/TSC, se resalta la necesidad de una imputación adecuada de las faltas, un aspecto que podría mejorarse mediante la implementación de comisiones especializadas en entidades con procedimientos complejos o frecuentes.

2.2.2.1. Sub Categoría 1: Comisiones especializadas.

Las comisiones especializadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra servidores y ex servidores del estado, se encuentran regulado en los diferentes regímenes labores que existen en el país, pues su participación se avoca en instruir y sancionar las faltas que cometen los servidores en primera instancia administrativa.

El régimen de docentes y el Decreto Legislativo N° 276 indica que las comisiones especializadas son órganos colegiados encargados de gestionar procedimientos disciplinarios con el objetivo de garantizar un análisis técnico, imparcial y eficiente de las faltas administrativas. Estas comisiones varían en su composición y funciones dependiendo del marco normativo aplicable.

Como se mencionó anteriormente, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que establece el régimen disciplinario sancionador para los servidores de los sistemas laborales 276, 1057, 728 y la misma ley, no contempló la creación de comisiones especializadas, sino que delegó la responsabilidad de instruir y sancionar a los servidores en las autoridades instructoras y sancionadoras, sin considerar la idoneidad del servidor encargado de dicha labor. Teniendo en cuenta las comisiones especializadas para docentes y la estructura implementada en su momento bajo el Decreto Legislativo 276, ambas podrían servir como modelos útiles para fortalecer los procedimientos disciplinarios en otros regímenes, como el de la Ley N° 30057.

2.2.2.2. Sub Categoría 2: Idoneidad de las Comisiones Especializadas.

La idoneidad para establecer comisiones especializadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil hace referencia a los requisitos y condiciones que deben cumplir los servidores designados para integrar las comisiones encargadas de realizar el análisis y tomar decisiones en el marco de un procedimiento disciplinario.

La Ley del Servicio Civil establece un marco normativo para regular las relaciones laborales de los servidores públicos, estableciendo procedimientos y sanciones en casos de faltas administrativas. Dentro de estos procedimientos, se contempla la figura de la autoridad instructora y sancionadora que tienen como función asegurar que el proceso de investigación y sanción de faltas se lleve a cabo de manera objetiva, imparcial, eficiente y conforme a la ley.

Según Chirinos (2020), “La idoneidad en el cargo no solo implica cumplir con los requisitos técnicos y académicos para un puesto, sino también garantizar la integridad, la ética y la capacidad para tomar decisiones”.

Siendo así, se infiere que la idoneidad en las comisiones especializadas implica que los servidores que integren dichas comisiones cumplan con algunos requisitos como

puede ser la capacidad técnica y conocimiento que es tener el conocimiento suficiente en materia administrativa y disciplinaria. Esto incluye un entendimiento claro de los procedimientos legales y de las normativas relacionadas con el servicio civil.

Además, deben estar al tanto de las prácticas éticas y profesionales que deben observarse durante el procedimiento disciplinario.

Asimismo, imparcialidad y objetividad, donde los miembros de la comisión no tengan conflictos de interés que puedan afectar su objetividad. Deben actuar sin favoritismos o prejuicios, basándose únicamente en los hechos y en la legislación aplicable. Deben ser personas que mantengan una actitud neutral ante los casos que se les presenten.

Del mismo modo, la experiencia, que es un valor importante que los miembros cuenten con experiencia en la administración pública, en procesos disciplinarios o en el sector en el cual se desempeñan los servidores públicos sujetos al PAD. La experiencia permite tomar decisiones informadas y justas basadas en el análisis adecuado de los hechos y de la normativa.

También, la independencia funcional que implica que los miembros de la comisión deben ser capaces de tomar decisiones sin presiones externas ni influencias indebidas. La independencia es esencial para asegurar que las resoluciones sean tomadas exclusivamente con base en el derecho y los hechos del caso.

Por último, la capacitación y formación continua, que implica que, aunque los miembros de la comisión cuenten con experiencia y conocimientos previos, deben estar dispuestos a recibir formación constante en áreas relacionadas con la administración pública, el derecho administrativo, la ética en el servicio público y otros aspectos pertinentes al PAD.

Este enfoque de idoneidad asegura que el procedimiento se lleve a cabo conforme a los estándares de legalidad y justicia, evitando arbitrariedades y fortaleciendo la confianza en las instituciones públicas.

2.3. Marco Conceptual

Comisiones especializadas. – “Órganos que ejercen facultades jurisdiccionales que o bien no han sido creados por ley o bien aun cuando han sido creados por ley,

ejercen atribuciones que están reservadas por ley a los tribunales” (Álvarez, 2011, p. 97).

Derecho sancionador. – “Aquella rama del derecho compuesta por las manifestaciones punitivas del Estado. De tal manera, se manifiesta en la capacidad del Estado de afectar bienes jurídicos de personas que incurran en conductas determinadas como punibles” (Beltrán & Chávez, 2006, p. 8).

Labor de los órganos sancionadores. – “Realizar toda actividad que sea necesaria para llegar a una decisión final correcta, con independencia de la conducta activa o pasiva que muestre el acusado en cada procedimiento” (Rebollo, 2005, p. 51).

Nulidad del acto administrativo de sanción. – “La emisión del acto administrativo, debe ser conforme ordenamiento jurídico y procedimiento constituido para consecución de tal fin, caso contrario se vulneraría el principio de legalidad y el debido procedimiento; en tal sentido toda vulneración a los principios constituye nulidad” (Arellano, 2022, p. 22).

Órgano Instructor. – “Primera autoridad del PAD que se vincula al servidor procesado y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria” (Flores, 2022, p. 154).

Primera instancia Administrativa. – “Primer inicial de un procedimiento donde la autoridad examina y resuelve los casos, permitiendo recurrir a instancias superiores para revisión en caso se impugne el acto” (García De Enterría, 2011).

Principio de jerarquía. – “Implica que la administración pública está sujeta a una organización y régimen jerarquizado, de ahí se deriva que los órganos, organismos y entidades públicas se encuentran sujetos a las disposiciones, instrucciones y orientaciones que imparte la autoridad superior” (Cari, 2022, p. 27).

Régimen disciplinario. – “Conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que puedan cometer los servidores públicos en el ejercicio de su cargo, prevén sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial” (Trayter, 1991, p. 9).

Segunda instancia. – “Medio de impugnación para obtener un nuevo estudio por funcionario superior que revise los errores de la primera instancia y falle sobre términos adversos” (Rubiano, 2023, p. 19).

Tribunal del Servicio Civil. – “Se trata de un Tribunal que imparte justicia en términos genéricos, pero no depende del Poder Judicial, sino del Poder Ejecutivo, incluso sus miembros son de nombramiento del Consejo de Gobierno” (Rodríguez, 1981, p. 135).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que el estudio de investigación de tipo básico comprende la validación y comprobación de una teoría ya existente u ofrece mayores aportes que validan su existencia constituida.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación es de tipo **BÁSICO**, puesto que en base al conocimiento preexistente se busca ampliar el aspecto teórico del problema y generar nuevos saberes con contenido amplio.

3.2 Enfoque Metodológico

En este proyecto de investigación, se empleará un enfoque **CUALITATIVO**, ya que se inicia con la recolección de datos a través de la observación empírica del problema, para luego desarrollar la teoría a partir de las relaciones descubiertas, las categorías y las proposiciones teóricas que presentan similitudes y diferencias con el problema identificado. Gómez y Recompren (según se cita en Castaño & Quecedo, 2002) sostienen que su teoría se centra en la justificación de los datos previamente estudiados. En la misma línea, Sampieri y Baptista (2014) señalan que los estudios cualitativos ofrecen la oportunidad de formular preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos, lo que permite discriminar las preguntas más relevantes de todas las planteadas, perfeccionarlas y darles respuesta.

En ese sentido, el enfoque elegido permitirá que la presente investigación sustente su desarrollo en datos teóricos recopilados de fuentes de información que sirvan de sustento para explicar el problema identificado y, posteriormente, su solución.

3.3 Método

Debido a la naturaleza de la investigación en este proyecto, su método es de tipo **DESCRIPTIVO**, ya que tiene como objetivo detallar y describir las características de un fenómeno o población sin intervenir en las variables, lo que facilita obtener una visión clara y sistemática del objeto de estudio (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2022).

En este sentido, la metodología utilizada permitirá analizar contenidos bibliográficos basados en la recopilación de datos sobre estudios previos, similares o diferentes al presente proyecto, lo que contribuirá a que el estudio proporcione un análisis más exhaustivo sobre la viabilidad de establecer comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal del Servicio Civil.

De la misma manera, el presente proyecto servirá de herramienta de estudio para investigaciones futuras que aborden el mismo tema, esto debido que no se cuenta con muchos estudios referente al tema tratado.

3.4 Diseño

Según Hernández et al. (2017), el diseño no experimental en la investigación de estudio, es aquel que observa y analiza el fenómeno conforme se presenta sin manipular las variables. En esa línea, el diseño de investigación del presente estudio es **NO EXPERIMENTAL**, toda vez que se analizó el problema conforme se encuentra.

3.5 Discriminación Documental

La presente investigación apunta a un corte **DOGMÁTICO** jurídico que emplea un análisis documental, basado a la utilización de técnicas y herramientas documentales no empíricas (Fernández et al., 2015). En esa línea, el análisis documental se desarrollará en la recopilación y discriminación de las fuentes de información documental que se vinculen al tema de estudio.

3.6 Población o Muestra

3.6.1 Población objetiva

En la investigación en las ciencias sociales y jurídicas, la población se refiere a un conjunto de documentos, leyes, jurisprudencias y textos académicos. Según Hernández (2014), la población objetiva se define como el conjunto de elementos que cumplen con los criterios establecidos en la investigación, es decir, aquellos que son relevantes para el estudio en cuestión.

En el contexto de esta investigación, la población objetiva abarca todas las resoluciones, leyes y documentos relacionados con el procedimiento disciplinario del Servicio Civil y las comisiones especializadas. No obstante, debido a su extensión amplia,

no es posible analizarla en su totalidad. Por lo tanto, se limita a una población accesible, compuesta por los siguientes documentos:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento de la Ley del Servicio Civil)
- Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- Sentencias del Tribunal del Servicio Civil relevantes al tema
- Obras académicas de autores que profundizan en el procedimiento administrativo disciplinario desde el año 2018 al 2024

3.6.2 Criterios de Inclusión

En el contexto de esta investigación, se incorporaron resoluciones y documentos administrativos emitidos por el Tribunal del Servicio Civil entre 2019 y 2024, que abordan el procedimiento disciplinario en el marco de la Ley N° 30057. También, se consideraron fuentes relevantes que contienen análisis sobre principios como el debido proceso y la imparcialidad, así como documentos y jurisprudencia que impactan directamente en el régimen disciplinario de los servidores civiles. Además, se incluyeron textos académicos respaldados por instituciones competentes, que realizan un análisis crítico de la estructura y función de las comisiones especializadas como instancias previas al Tribunal del Servicio Civil.

- Documentos y textos publicados en los últimos 10 años
- Fuentes relacionadas directamente con el régimen disciplinario del Servicio Civil y las comisiones especializadas
- Textos con respaldo académico y jurídico

3.6.3 Criterios de Exclusión

Se excluyeron documentos generados antes del año 2019 por considerarse desactualizados, así como resoluciones desvinculadas del procedimiento disciplinario del Servicio Civil, tales como aquellas que tratan exclusivamente de temas de contrataciones o crímenes organizados. También, quedaron fuera textos sin respaldo jurídico o cuya pertinencia no estuviera directamente relacionada con el enfoque disciplinario del presente estudio. Este enfoque asegura que la selección de documentos sea rigurosa y representativa del objetivo de investigación.

- Documentos publicados antes del año 2019

- Fuentes que no aborden directamente el tema de investigación
- Textos sin verificación académica o carentes de relevancia para el análisis

En síntesis, la muestra seleccionada asegura que el análisis documental sea riguroso, enfocado en fuentes accesibles y relevantes, y alineado con los objetivos de la investigación.

3.7 Técnica de Instrumentos

3.7.1 Técnica: análisis documental

Según Hernández (2014), el análisis documental es un proceso en el que se examinan y extraen conclusiones de documentos preexistentes, siendo una técnica comúnmente utilizada en investigaciones cualitativas. Por su parte, Guevara-Rodríguez (2019) sostiene que el análisis documental es un proceso que implica organizar y sintetizar datos cualitativos, facilitando la triangulación de documentos narrativos con diversas fuentes de información. Este proceso también requiere la aplicación de un análisis de contenido o de discurso.

En este sentido, el análisis documental en la investigación es una técnica cualitativa que se emplea para examinar y analizar de manera sistemática los documentos como parte del proceso investigativo. Esta herramienta permite obtener información relevante sobre un tema específico a través de la revisión de fuentes escritas, como libros, artículos académicos, informes, actas, leyes, entre otros. El objetivo es interpretar y comprender el contexto, los mensajes, los enfoques y las perspectivas de los documentos, lo que contribuye al desarrollo de nuevas ideas o a la resolución de problemas de investigación.

3.7.2 Instrumento: Ficha de revisión documental

Según Sampieri (2014), la ficha de revisión documental es una herramienta que facilita la organización y síntesis de la información recolectada de diversas fuentes bibliográficas durante el proceso investigativo. En esta ficha, se anotan los datos importantes de cada fuente, como el autor, título, año de publicación, tema principal, ideas clave, conclusiones y observaciones. Esta herramienta permite gestionar la información de manera eficiente, brindando al investigador un acceso rápido y ordenado a las fuentes consultadas.

En ese sentido, la ficha de revisión documental es una herramienta que permite organizar y resumir la información clave extraída de diversas fuentes documentales en el

contexto de una investigación. Generalmente, estas fichas incluyen detalles sobre la fuente (autor, título, año de publicación), el tema abordado, las ideas principales, las metodologías empleadas, y las conclusiones más relevantes.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

3.8.1 *Respeto de derecho de autor.*

Gonzales (2020) afirma que el derecho de autor es fundamental en el ámbito académico, profesional y creativo, ya que garantiza la protección de las creaciones intelectuales de los autores y evita el uso no autorizado de sus obras. En esa línea, el respeto al derecho de autor se refiere al reconocimiento y la protección de los derechos que tiene un creador o autor sobre su obra original. Este derecho otorga a los creadores el control exclusivo sobre cómo se utiliza, reproduce, distribuye, exhibe o adapta su obra. El respeto a estos derechos implica cumplir con las normativas legales y éticas relacionadas con el uso de las creaciones de otros, asegurando que los autores reciban el reconocimiento y la compensación correspondientes por su trabajo intelectual.

3.8.2 *Respeto de normas APA.*

El respeto a la norma APA se refiere a seguir las pautas establecidas por la American Psychological Association (APA) para citar fuentes de información, referenciar bibliografía y estructurar documentos académicos, con el objetivo de asegurar la claridad, la consistencia y la credibilidad en la presentación de la investigación y las fuentes utilizadas. La norma APA es especialmente importante en áreas como las ciencias sociales, psicología, educación y otros campos académicos, ya que proporciona un sistema estandarizado para el uso y citación de las fuentes.

3.8.3 *Criterios de justicia.*

Los criterios de justicia son principios o normas que guían la distribución equitativa de bienes, recursos, oportunidades y derechos en una sociedad. Estos criterios son fundamentales en la teoría política, la ética y la filosofía, ya que influyen en cómo se debe tratar a las personas dentro de una sociedad y cómo se distribuyen los recursos y las cargas. Dependiendo del enfoque filosófico, los criterios de justicia pueden variar, pero generalmente se enfocan en alcanzar una distribución justa y equitativa.

3.8.4 *Beneficencia.*

La beneficencia en el ámbito de la investigación hace referencia a la responsabilidad ética de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos para los participantes en un estudio relacionado con el ámbito jurídico. En el contexto de la investigación jurídica, esto significa que los investigadores deben buscar no solo obtener resultados que promuevan la justicia, el bienestar social y la protección de los derechos humanos, sino también asegurar que los procedimientos se lleven a cabo de forma ética, transparente y respetuosa con las personas involucradas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En la presente sección, se desarrolló el análisis documental del material bibliográfico recopilado, consiste en instrumentos legales y trabajos de investigación relacionado con la necesidad de las comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir. El propósito es examinar cada documento e identificar las deficiencias que existe en el referido procedimiento y la problemática que esto implica en los órganos de primera instancia. Este enfoque sirve como base para establecer argumentos sólidos que respalden los beneficios que puede implicar establecer comisiones especializadas en el procedimiento disciplinario.

En primer lugar, se examinó los precedentes administrativos vinculantes desarrollados por las Salas Plenas del Tribunal del Servicio Civil y las cuales fueron puesto a disposición de las Instituciones Públicas como directrices para la aplicación correcta de la norma que regula dicho procedimiento. Este análisis permitió identificar las deficiencias que existe en la interpretación y aplicación de la norma por parte de las autoridades que dirigen el procedimiento disciplinario. Asimismo, puso en evidencia la problemática de dichos órganos para instaurar y ejecutar las sanciones disciplinarias como parte del ejercicio de la potestad sancionadora del estado debido a la falta de conocimiento y formación técnica legal.

También, se revisaron el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 que regulan la idoneidad de los servidores públicos para con los cargos que asumen, asimismo, la Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. El estudio permitió identificar las aptitudes técnicas que debe poseer el servidor en el ejercicio de sus funciones, en ese sentido, en el ámbito del procedimiento disciplinario, la regulación de la idoneidad también debe ser aplicado

en el Procedimiento Disciplinario estableciendo un perfil que debe reunir las autoridades y la cual debe estar acorde con las funciones que practique.

Asimismo, se revisó trabajos de investigación de pre y post grado del año 2019 al 2024, con el objeto de recoger el conocimiento existente sobre el tema, lo cual permitió analizar los resultados obtenidos que demuestran las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir y la problemática de sus órganos de primera instancia y la necesidad de establecer comisiones especializadas como primera instancia.

4.1.1. Precedentes Administrativos vinculantes del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución N° 001-2021-SERVIR/TSC, Resolución N° 010-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 011-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 006-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 002-2021-SERVIR/TSC, Resolución N° 005-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC puso a disposición precedentes administrativos vinculantes con el fin que las entidades en el ejercicio de la potestad sancionadora (*ius puniendi*) interpreten y apliquen correctamente las reglas del procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30057 y su reglamento general. Estas directrices fueron elaboradas como consecuencia que las entidades en su actuar diario incurren en vicios al momento de atribuir falta disciplinaria al servidor.

La inadecuada aplicación de la norma e indebida subsunción de la falta disciplinaria ha conllevado que las sanciones disciplinarias impuestas por las entidades sean declaradas nulas en segunda instancia administrativa. La vulneración al debido procedimiento, principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad entre otros principios ha motivado que el Tribunal exhorte a las entidades la corrección de sus actos y reinicio del procedimiento disciplinario. Si bien es cierto, la declaración de nulidad no absuelve de responsabilidad al servidor procesado; no obstante, si acarrea responsabilidad a quienes dictan la medida disciplinaria que en un inicio no fue conducido por orden normativo, asimismo, pone en riesgo la prescripción de la falta e impunidad del hecho infractor en caso no se haya observado los plazos.

Cada precedente administrativo fue desarrollado en base a las deficiencias de aplicación e interpretación de la norma advertidas por el Tribunal la cual se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1*Cuadro de Precedentes administrativos vinculantes del Procedimiento disciplinario*

| PRECEDENTE | ASUNTO | DEFICIENCIA |
|-----------------------------------|---|---|
| Resolución N° 001-2021-SERVIR/TSC | Criterios de graduación de las sanciones. | Las entidades públicas de manera recurrente incurren en vicios al momento de graduar la sanción disciplinaria que establece el artículo 87° de la Ley N° 30057, debido que la sanción no es proporcional y razonable lo que trae como consecuencia su eventual nulidad. |
| Resolución N° 010-2020-SERVIR/TSC | Procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el informe de precalificación. | Las entidades públicas de manera recurrente incurren en vicios al momento de determinar a la autoridad competente que instruye en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, debido que existe una inadecuada identificación con relación con la propuesta de sanción disciplinaria. |
| Resolución N° 011-2020-SERVIR/TSC | La coherencia o correlación entre el administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho | Recurrentemente, las entidades públicas tipifican hechos distintos a los que fueron atribuidos en la instauración del |

de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento. Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo que vulnera el principio de imputación necesaria y afectación del derecho a la defensa del servidor. Lo que trae como consecuencia la declaración de nulidad de la sanción.

- Resolución N° 006-2020-SERVIR/TSC - La adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057. Las entidades públicas a través de sus autoridades subsumen conductas como infracciones administrativas a la Ley N° 27815, cuando en algunos casos estas se encuentran previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 y su reglamento, y en otros casos subsumen simultáneamente en un mismo procedimiento las faltas mencionadas en la normativa anterior, lo cual vulnera el carácter residual de las faltas previstas en la Ley N° 30057. Esta situación conlleva una eventual nulidad del acto.
- Resolución N° 002-2021-SERVIR/TSC - Aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen De manera recurrente, las entidades públicas no

disciplinario de la Ley N° 30057. evalúan adecuadamente las causales de eximentes y atenuantes de responsabilidad disciplinaria previstas en el artículo 87° de la Ley N° 30057 pese ser requisito indispensable de la sanción como señala el literal a) del artículo 103° de su reglamento general. Esta situación conlleva que la sanción disciplinaria sea declarado nulo por no haberse respetado las garantías mínimas del debido procedimiento en la determinación de la sanción.

Resolución N° 005-2020-SERVIR/TSC Tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles y su distinción respecto a las faltas previstas en la Ley N° 30057. Las entidades públicas han establecido en su Reglamento Interno de Servidores (RIS) o Reglamento Interno de Trabajadores (RIT) faltas contenidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 pese que las mismas deberían diferenciarse por nivel de gravedad. Asimismo, las faltas tipificadas en el RIS o RIT, contienen sanciones de

mayor gravedad como es la suspensión sin goce de remuneraciones y destitución, lo cual contraviene el principio de legalidad, puesto que los instrumentos internos de las entidades solo pueden dictar medidas disciplinarias de menor gravedad cuyas sanciones solo alcanzara la amonestación verbal o escrita, mientras que las normas con rango ley como es la Ley Servir, dictara medidas sancionadoras de mayor severidad por ser faltas con mayor gravedad. Por consiguiente, la nulidad de la sanción procederá por vulneración al ordenamiento jurídico.

Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC Nulidad de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta días impuesta a la servidora Milagros Marisol Risco Fernández, por la comisión de falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

La Corte Superior de Justicia de Lambayeque incurrió en una inadecuada tipificación de la falta de negligencia de desempeño de las funciones, al no precisar de forma clara y objetiva el plazo que habría inobservado para proveer los 250 escritos pendientes

de trámite. Esta omisión vulneró el derecho de defensa de la procesada y transgresión al principio de tipicidad, al no delimitar con exactitud la conducta atribuida.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, existe deficiencias en el procedimiento administrativo de la Ley Servir y no respecto de las precisiones que establece la norma, sino esta radica en la forma de interpretación y aplicación de la norma, labor que recae en el órgano instructor y sancionador que por orden imperativo de la ley está obligado actuar observando la normativa de servir y en la medida posible evitar cometer vicios o incurrir en abuso del derecho.

En ese sentido, el Tribunal del Servicio Civil ha identificado las deficiencias en la aplicación de la norma del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y ha puesto en evidencia la problemática de los órganos del PAD para instruir y sancionar.

4.1.2. Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

El Código de Ética de la Función Pública estableció principios, deberes y obligaciones que todo servidor público al servicio del estado debe cumplir. Uno de los principios que resalta este instrumento legal es el señalado en el numeral 4 del artículo 6° del Capítulo II la cual refiere al principio de idoneidad y que es comprendida como la competencia técnica, ética, legal y moral que debe reunir el servidor para acceder o desempeñar un cargo.

Considerando lo anterior, la competencia técnica que aborda este principio resulta ser importante, pues se habla de la preparación académica, formación profesional y experiencia que debe poseer el servidor. En ese sentido, se comprende para que el servidor desempeñe un cargo y/o función, previamente debe contar con esta competencia acompañado de las demás competencias que asegure el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Código de Ética a través de este principio conduce a considerar que, las funciones que realiza los servidores públicos, deben estar acorde a la formación profesional y experiencia, por tanto, no es factible que el servidor asuma funciones que

desconoce. En ese entender, la idoneidad es un principio de alcance a las normas que comprende el acceso, progresión y desempeño del servidor dentro de una relación laboral, por ello no es factible obviar este principio cuando se pretende ocupar un cargo.

Así, el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil también debe recoger dicho principio dentro de su marco normativo, ya que no se toma en consideración el perfil que tiene el servidor cuando asume el rol de instruir y sancionar.

4.1.3. Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175.

La Ley Marco del Empleo Público estableció en su Capítulo IV, artículo 11° como derecho y deber del servidor, la capacitación que está orientado en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes para el ejercicio de las funciones con respecto de los fines y/o objetivos institucionales.

La capacitación forma parte del conjunto de obligaciones de la entidad y del Servidor, ya que a través de este proceso se busca actualizar y fortalecer las habilidades, destrezas y actitudes del servidor lo cual permitirá que se desenvuelva a un nivel deseado o esperado por la institución.

Considerando la inexperiencia y desconocimiento de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las entidades deben promover una cultura constante de capacitaciones que coadyuve el fortalecimiento de los conocimientos de aquellos servidores que asumen la responsabilidad de impulsar dicho procedimiento en miras de corregir las conductas inadecuadas de sus compañeros.

4.1.4. Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

Servir a través de la Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE define a la capacitación como un proceso de mejora de desempeño del servidor a través del desarrollo de competencias y/o conocimientos las cuales están alineadas al perfil que ocupa el servidor y objetivos de la Institución.

De este modo, para que el servidor obtenga un nivel regular en la institución, debe contar con las competencias y conocimientos que el puesto requiere, por tal motivo, no es adecuado que un servidor desempeñe funciones cuya preparación o experiencia no tenga. Si bien la capacitación se asoma como la herramienta que utiliza la entidad o el propio servidor para fortalecer sus aptitudes, no es propicio utilizarlo para asignar o

asumir funciones en la que tal vez no pueda desenvolverse por falta de experiencia o formación profesional. Por ello, Servir incide en que la capacitación debe alinearse al perfil del servidor y al cierre de brechas institucionales.

Considerando lo señalado por Servir, la capacitación orientada al Procedimiento Administrativo Disciplinario fortalecería las competencias de los profesionales que están a cargo; sin embargo, el cierre de brechas sobre las deficiencias y problemática que presenta el procedimiento podría no cambiar de escenario en tanto quienes se benefician de este recurso no comprendan el procedimiento desde su teoría.

4.1.5. Trabajos de Investigación de Pre y Post grado del año 2019 al 2024.

Como parte del proceso de investigación se obtuvo estudios de investigación que trataron la problemática del presente trabajo, los resultados se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Cuadro de Resultados de los trabajos de investigación

| AUTOR | TITULO DE LA INVESTIGACIÓN | RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN |
|------------------------|---|--|
| Claudia Espinoza Borra | Cecilia Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisada en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. | En la investigación, la autora identifico que en el proceso de resolución de los recursos de apelación del periodo 2019 – 2020, el Tribunal de Servir detectó defectos y omisiones en el trámite del procedimiento disciplinario, trayendo como consecuencia la nulidad del acto. El resultado fue producto de las encuestas aplicadas a Secretarios Técnicos donde |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Neidy Fiorella Isabel Campos Paredes, Jimmy Joel Pazo Mendoza</p> | <p>Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.</p> | <p>el 37% afirmó que los recursos de apelación resueltos por el Tribunal de Servir evidenciaron la vulneración al debido procedimiento, mientras que el 47,8% señaló que dichos defectos u omisiones se debieron a la falta de capacitación de los servidores para instruir y sancionar.</p> <p>Los autores en el proceso de investigación evidenciaron que el Procedimiento Administrativo Disciplinario a cargo de las comisiones Ad Hoc en los gobiernos locales afectó negativamente la finalidad del procedimiento debido que las comisiones actuaron sin imparcialidad al momento de imponer la sanción disciplinaria, algunas sanciones no eran proporcionales mientras que otras presentaban vicios que transgredían el debido procedimiento entre otros principios.</p> |
|--|---|--|

Los resultados fueron producto de la encuesta realizada a trabajadores de las municipalidades locales que en un 67% indicaron lo mencionado anteriormente, llegando a sugerir la autonomía de una comisión para impartir las sanciones.

Alexander Osores Morales La idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco.

El autor después de haber revisado 100 informes de precalificación elaborado por la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario durante el año 2019, evidenció que en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco, al momento de la elaboración de dichos informes se omitió valorar adecuadamente los medios de prueba y descargos, asimismo, no se realizó el control de los plazos de prescripción lo que conllevó que el órgano instructor acogiendo a la recomendación del Secretario Técnico apertura procedimiento disciplinario pese los defectos en la imputación y

vulneración del debido procedimiento.

Este hallazgo permitió concluir que la falta de idoneidad del Secretario Técnico y de los órganos sancionadores provoque la tramitación del procedimiento disciplinario al margen de la ley.

Juan Higinio Castro Miranda Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil–Hospital Vitarte

En la investigación realizada por el autor se evidenció que en el Hospital de Vitarte el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) fue debidamente impulsado esto debido al actuar diligente del Secretario Técnico, sin embargo, la actividad procedimental recayó sobre este último como consecuencia del desconocimiento sobre el proceso por parte del órgano instructor y sancionador.

La revisión de expedientes y la entrevista realizada al

Secretario Técnico permitió al autor de la investigación concluir que los servidores que desempeñan la labor de órgano instructor y sancionador carecen de competencias con respecto al PAD, por tal motivo toda la carga procedimental recayó en el Secretario Técnico.

Fiorella Johanny Diaz Pretel Implementación de las STPAD en las municipalidades distritales de la provincia Cajamarca en el marco de la Ley N° 30057.

La autora en el proceso de investigación evidenció que 11 municipalidades distritales de Cajamarca implementaron de manera parcial las Secretarías Técnicas del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), designando a servidores sin estudio o especialidad en la materia como Secretarios Técnicos, encargados de conducir el procedimiento.

Los hallazgos se obtuvieron del resultado de las encuestas realizadas a gerentes de 11 municipalidades de

Cajamarca donde (8) municipalidades, no programaron sesiones de capacitación sobre PAD. Asimismo, una municipalidad implementó de manera íntegra la secretaría Técnica del PAD. Mientras que seis (6) municipalidades implementaron parcialmente la Secretaría Técnica, y otras dos (2) municipalidades lograron habilitar la Secretaria Técnica con profesionales especialistas.

Sergio Denis Ochoa Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.

El autor en su investigación para determinar la incidencia del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el rendimiento de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco formulo encuestas a 13 especialistas en Procedimiento Sancionador lo que le permitió concluir que el PAD incidió negativamente en el rendimiento de los

trabajadores, puesto que la imposición de la sanción disciplinaria, provocó un efecto desmotivador.

Asimismo, se comprendió que la sanción disciplinaria fue canalizada como una medida coercitiva alejada de la razonabilidad y proporcionalidad que en su oportunidad no fue debidamente desarrollado por el órgano instructor y sancionador. Dejando a todas luces la falta de especialidad por parte de los órganos sancionadores para impartir disciplina a través del PAD.

| | | |
|--|--|---|
| <p>Juan Antonio Pérez Gonzales, Carlos Arturo Vargas Castillo.</p> | <p>Procedimiento administrativo disciplinario–Ley N° 30057 y el debido proceso en los Servidores Públicos.</p> | <p>A partir de las entrevistas realizadas a expertos en derecho disciplinario y derecho laboral, los autores obtuvieron como resultado que dichos expertos coincidieron en que, las sanciones disciplinarias impuestas a servidores carecen de motivación o resultan ser desproporcionales, asimismo, las autoridades</p> |
|--|--|---|

encargadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) no adecuan correctamente la conducta infractora del servidor con la falta incurrida.

Por otro lado, la dualidad de la autoridad para instruir y sancionar una falta que reviste en sanción de amonestación escrita afecta la imparcialidad e independencia del proceso.

Joseline Stefany Trujillo Ayllón Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021. Universidad San Ignacio de Loyola.

Después de haber realizado el proceso de investigación a raíz de la entrevista realizada a cinco (5) abogados especialistas en Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y la revisión de 5 expedientes resueltos por el Tribunal del servicio Civil, la autora obtuvo como resultado que en el proceso de instauración y determinación de la sanción, las autoridades del PAD aplicaron sanciones

disciplinarias a servidores contraviniendo la Ley de Servir, toda vez que las sanciones no se adecuaron debidamente al tipo de falta, asimismo, carecían de motivación o eran desproporcionales. Estos defectos fueron advertidos por el Tribunal cuando resolvió los recursos de apelación interpuestos por los servidores sancionados. En conclusión, los defectos señalados se debieron al desconocimiento de dichas autoridades respecto al procedimiento disciplinario.

| | | |
|---|---|--|
| <p>Jefferson Bernardo Ancho Bolaños</p> | <p>Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.</p> | <p>En la investigación realizada por el autor, sobre la revisión de 135 resoluciones que emitió el Tribunal del Servicio Civil en el año 2022, obtuvo como resultado que los actos sanción disciplinaria fueron declarados nulos por dicho Tribunal como consecuencia de la falta de motivación al momento de graduar la sanción</p> |
|---|---|--|

conforme exige el artículo 87° de la Ley N° 30057.

En tal sentido, la investigación concluye indicando que la vulneración al debido procedimiento por falta de motivación en la graduación de la sanción se debe al desconocimiento de las autoridades del Procedimiento

Disciplinario para interpretar y aplicar el artículo 87° de la Ley N° 30057.

| | | |
|---|--|--|
| <p>José Santos Alarcón Lerma, Marianella Chacón Gómez</p> | <p>Proceso de régimen disciplinario y la debida motivación de sus resoluciones, aplicación en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.</p> | <p>Los autores a raíz del análisis realizado sobre las entrevistas realizadas a cinco miembros de la comisión de proceso de régimen disciplinario y 136 servidores de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, hallaron que el 50% de sanciones disciplinarias impuestas no se encontraban arreglado a derecho, debido que se inobservo la normativa del Procedimiento Disciplinario y sus</p> |
|---|--|--|

principios rectores, lo que ocasiono perjuicios económicos para los sancionados, así como afectación anímica.

Los autores concluyeron su investigación indicando que los defectos y observación de la norma con respecto a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las deficiencias respecto de la tramitación del PAD y la problemática de los órganos sancionadores aplicar la norma.

Nota. Este cuadro representa los resultados de trabajo de investigación.

Los resultados de los trabajos de investigación sirven de aporte a la presente investigación ya que revelan las deficiencias en el Procedimiento Administrativo Disciplinario como consecuencia de la inadecuada interpretación y aplicación de la norma, asimismo, la problemática que radica en los órganos instructores y sancionadores para tramitar y sancionar una conducta reprochable al servidor que afecta los intereses del estado.

4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo principal: la Constitución Política del Perú en su artículo 41° atribuye responsabilidad a los servidores y funcionarios públicos además del plazo de inhabilitación para ejercer la función.

La responsabilidad que señala la carta magna en el citado artículo regula cuatro tipos de responsabilidades atribuibles al servidor y/o funcionario público siendo la política, civil, penal y administrativa – funcional. La última responsabilidad comprendida

como la administrativa – funcional, el ordenamiento jurídico peruano a canalizado su determinación a través del derecho disciplinario sancionador la cual implica que mediante la normativa aplicable se sancione al servidor o funcionario infractor, para esto son las autoridades responsables de valorar, aplicar, calificar y resolver cada caso en particular según las competencias que le fuese conferido por la Ley.

A raíz de lo señalado antes, el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil que castiga a los servidores que lesionan algún bien jurídico como consecuencia de una conducta típica reprochable, ha determinado la conducción del procedimiento la cual se encuentra a cargo de las autoridades administrativas, es decir autoridad instructora y autoridad sancionadora.

La participación de cada uno se somete al tipo de sanción disciplinaria que se pretenda imponerse al servidor infractor, siendo esta, la amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución. En las dos primeras sanciones, la labor instructiva recaerá en la jefatura inmediata del servidor según indica el artículo 89° y 90° del Reglamento General de la Ley N° 30057 y la labor sancionadora recaerá en la Oficina de Recursos Humanos, mientras que, en la última sanción, la labor instructiva recaerá en la Oficina de Recursos Humanos y la sancionadora estará a cargo del titular de la entidad.

Como se puede observar, la norma no establece requisitos que debe reunir el servidor que asume la labor instructora y sancionadora, pues la identificación de ambas autoridades se somete a dos criterios:

1. Nivel de jerarquía de la Institución
2. Tipo de sanción disciplinaria a imponerse

Como bien se indicó anteriormente, la sanción de amonestación escrita y suspensión sin goce de remuneraciones, en la fase de instrucción está a cargo del jefe inmediato del servidor infractor, es decir, según línea jerárquica ante quien se encuentra o encontraba subordinado, mientras que la Oficina de Recursos tendrá participación como órgano sancionador.

En el supuesto de la sanción de destitución, la Oficina de Recursos Humanos instruirá y el titular de la entidad sancionará.

En tal sentido, las funciones para instruir y sancionar recaen en los servidores o funcionarios que se encuentran ocupando alguna jefatura sea de servicio, departamento, oficina u ostenten la titularidad de la entidad. La formación profesional o especialidad no es requisito para que dichas funciones sean asumidas, lo cual genera incertidumbre en el

resultado, ya que la ausencia de competencia técnica sobre el procedimiento puede afectar la transparencia y legalidad, pudiendo predominar la discrecionalidad de las autoridades administrativas.

Los trabajos de investigación revisados y analizados demuestran las causas y consecuencias que ha traído la tramitación del procedimiento disciplinario a cargo de servidores y funcionarios que asumieron esta responsabilidad pese no contar con la formación profesional o especialidad.

La inadecuada interpretación y aplicación de la normativa son algunas de las causas que sean derivado de las actuaciones de los órganos instructores y sancionadores la cual ha desencadenado la nulidad de las sanciones.

Autores como Medina (2015) mencionan que la conducción del Procedimiento Administrativo Disciplinario debe recaer en un comité autónomo la cual, por la naturaleza del procedimiento, debería estar conformado por profesionales con formación jurídica que garantice el cumplimiento de la norma e imparcialidad en la imposición de las medidas disciplinarias.

De esta manera, el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 28715 establece como principio la idoneidad de los servidores para el ejercicio de la función pública. Este principio exige que los profesionales que se encuentran al servicio del estado deben contar con una formación sólida y competencias esenciales que requiere el cargo que ocupan o desempeñan. Se desprende de este principio que los servidores no pueden asumir funciones en la cual no se encuentran especializados o no se hayan desempeñado, por tal motivo, el mismo Procedimiento Administrativo Disciplinario sanciona aquellos servidores o funcionarios que transgreden este principio.

Considerando el análisis documental, se infiere que las autoridades que conducen el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) regulado por la Ley del Servicio Civil, no garantizan la aplicación adecuada del procedimiento, debido que esta responsabilidad recae en cualquier servidor o funcionario que ocupa un cargo jefatural ya sea de un servicio, departamento, oficina u ostente la titularidad de la entidad pública y que por su especialidad y experiencia, las funciones que desempeña en el cargo para la cual fue contratado no son compatibles con las funciones que realiza como órgano instructor o sancionador, ya que el desconocimiento sobre el tema es un factor que ha ido determinando la infracción de la norma y que ha traído como consecuencia la nulidad de la sanción declarada por el Tribunal de Servir.

Este escenario motiva una modificación en la normativa de la Ley Servir, respecto a la incorporación de comisiones especializadas para el Procedimiento Administrativo Disciplinario como primera instancia administrativa y conceda facultades de autonomía en sus decisiones. Asimismo, establezca un perfil idóneo la cual debe reunir los miembros que integren esta comisión conforme dicta el Código de Ética de la Función Pública, considerando la inclusión de profesionales en derecho con especialidad y experiencia en la materia.

Respecto al primer objetivo específico: en el artículo 90° de la Ley N° 30057 en concordancia con el artículo 117° de su reglamento general, señala que el Tribunal del Servicio Civil resuelve en segunda instancia los recursos de apelación interpuesto por los servidores sancionados. En este contexto, se comprende que el mencionado Tribunal es el encargado de resolver los recursos impugnatorios en materia disciplinaria que hayan sido formulado por los servidores sancionados, siendo su pronunciamiento la que agote la vía administrativa.

En el desarrollo de la resolución de los recursos de apelación, el Tribunal del Servicio Civil ha identificado deficiencias en la aplicación de la normativa del Procedimiento Administrativo Disciplinario la cual ha traído como consecuencia la declaración de nulidad de las sanciones disciplinarias.

La declaración de la nulidad ha incidido en los vicios que se han manifestado en el procedimiento y las cuales han generado preocupación en el Tribunal de Servir. Por tal motivo, los magistrados se han visto en la necesidad de establecer precedentes vinculantes con las cuales las entidades apliquen e interpreten adecuadamente la normativa disciplinaria que regula la Ley N° 30057.

En la Resolución N° 001-2021-SERVIR/TSC, Resolución N° 010-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 011-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 006-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 002-2021-SERVIR/TSC, Resolución N° 005-2020-SERVIR/TSC, Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC, el Tribunal ha indicado que las entidades de manera recurrente inobservan los principios de legalidad, debido procedimiento, motivación, tipicidad, razonabilidad, proporcionalidad, competencia entre otros principios al momento de adecuar la comisión de la falta, identificar a la autoridad competente, graduar la sanción disciplinaria. Esta situación ha provocado que el procedimiento sea retrotraído al momento en que se cometió el vicio, ocasionando que la carga administrativa incremente o algunos casos queden impunes por encontrarse al límite de los plazos de prescripción o hallan prescrito.

El Tribunal de Servir a través de sus precedentes administrativos vinculantes en materia del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) revela las complicaciones que tienen las entidades para instruir y sancionar una falta disciplinaria. Este problema radica en las actividades procedimentales que realiza los órganos del PAD quienes por discrecionalidad y no por lo que prescribe la norma determinan sanciones contra los servidores.

Estos defectos son resultados de la ignorancia de las autoridades del PAD para tramitar cada caso, considerando que muchos de los que asumen la labor de instruir o sancionar no cuenta con la competencia técnica en la materia, lo cual los impulsa acogerse a lo que dicte su criterio o lo que recomiende el Secretario Técnico que también puede desconocer el procedimiento, debido que la norma no establece un perfil que debe reunir.

En ese contexto, resulta dificultoso para ambas autoridades (instructora y sancionadora) comprender lo que prescribe la norma de Servir, tanto desde el aspecto jurídico y tecnicismo que se aplican y que tan solo profesionales de la rama del derecho pueden comprender. Mientras aún se mantenga la identificación de las autoridades del PAD a través del criterio de jerarquía o tipo de sanción que se imponga, la ocurrencia de vicios seguirá presente en el procedimiento lo cual traerá como consecuencia, eventuales nulidades de las sanciones disciplinarias.

Respecto al segundo objetivo específico: la ocurrencia de errores procedimentales, falta de objetividad e imparcialidad en el proceso de la determinación del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ha provocado la desconfianza de la ciudadanía y de los Servidores Públicos con respecto a la defensa de los intereses del Estado y defensa de derechos individuales y colectivos. Casos impunes, castigos irrazonables son parte de los motivos por el cual hoy en día el ius puniendi del Estado se ha ido perdiendo para quienes administran justicia en campo de la administración pública.

El autor Albañil (2019) afirma que la impunidad e ineficiencia de la administración disciplinaria sopesa en la ausencia de imparcialidad y valor ético de quienes dirigen y sancionan una conducta reprochable.

Por su parte, Escalada (2020) menciona que las actuaciones que despliega la administración pública con respecto al Procedimiento Disciplinario son intuitivas y subjetivas, además de ser mecánica e inercial. Esto ha traído como resultado la defectuosa aplicación de la medida disciplinaria.

Tanto en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil que prescribe precedentes administrativos, así como los trabajos de investigación se ha observado los resultados de un trabajo defectuoso realizado por las entidades del Estado en su accionar de administrar el Proceso Disciplinario. Este escenario conlleva analizar si es conveniente que la Ley del Servicio Civil deba mantener la atribución de responsabilidad de instruir y sancionar a servidores, así como funcionarios que carecen de especialidad técnica y jurídica.

El Principio de idoneidad del Código de Ética de la Función Pública nos ha indicado el principio de idoneidad comprende que los servidores asumen funciones entorno a las competencias técnicas que poseen, asimismo, la Ley del Empleo Público establece que los servidores deben poseer una formación continua basada en el desarrollo de sus conocimientos, actitudes, habilidades y valores que contribuya a mejorar su desempeño laboral y por ende garantice el desarrollo de los servicios públicos. En tal sentido, la misma norma establece condiciones que debe reunir un servidor del Estado para asumir responsabilidades que le encarga la entidad, no siendo permitido la delegación de funciones que desconozca o no tenga experiencia el servidor.

La Ley del Servicio Civil en su apartado que regula el Procedimiento Disciplinario no analiza dichas normas, ya que la delegación de funciones para instruir y sancionar ha sido determinada bajo criterios de jerarquía y no sobre el cimiento de funciones con la cual la administración pública se conduce.

Considerando lo mencionado, la pretensión de instaurar comisiones especializadas en el Procedimiento Disciplinario conlleva que la Ley Servir establezca un perfil para quienes asuman esta función la cual debe resaltar por la especialidad que implica profesionales con conocimiento técnicos y experiencia en el procedimiento. En ese sentido, las comisiones se guiarán conforme las funciones y/o atribuciones que establezca Servir.

Desde este punto de vista, la constitución de comisiones especializadas para el Procedimiento Administrativo Disciplinario empieza a tomar fuerza, ya que se espera que desde su constitución los beneficios se materialicen en el grado de especialidad técnica y jurídica que poseerá, lo cual implica una mejor interpretación y aplicación de la normativa, que reducirá los errores procedimentales y disminución de nulidades de sanciones. Del mismo modo, la imparcialidad y objetividad en la calificación del hecho contribuirá la recuperación de la confianza de la ciudadanía y de los servidores.

Asimismo, permitirá el ahorro de recursos y tiempo por la mejora en la calificación y determinación de las sanciones que se sostendrá en el orden jurídico y no en la discrecionalidad.

Sin duda, el escenario se muestra favorable para la administración pública en cuanto a la ejecución de las sanciones y corrección de las conductas inadecuadas de los servidores, así como la reducción de nulidades y carga laboral tanto para las entidades como para el Tribunal del Servicio Civil.

Respecto al tercer objetivo específico: la administración de la actividad sancionadora del Estado en el campo de la administración pública se ha visto en vuelta en cuestionamientos debido a la deficiente labor de los operadores de justicia. Esto ha provocado la desconfianza de la ciudadanía y de los propios servidores públicos.

La deficiente administración del poder sancionador no siempre se debe a las actuaciones de las autoridades sancionadoras sino también a las disposiciones que dicta la norma con respecto las facultades que delega a quienes son los llamados a conducir el procedimiento disciplinario sin considerar su naturaleza que esto implica y las cualidades y/o competencias que deben poseer.

Esta situación ha llevado analizar el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 que regula el Procedimiento Sancionador contra servidores, ex servidores y funcionarios en el extremo sobre la identificación de las autoridades que instruyen y sancionan.

En el apartado del artículo 92° de la Ley N° 30057, se ha señalado a los responsables de conducir el Procedimiento Disciplinario, siendo el jefe inmediato del presunto infractor, el Jefe de Recursos Humanos, el titular de la entidad y el Tribunal de Servir. cómo se puede observar en el contenido de la citada ley, su reglamento general e incluso en la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, no se ha considerado un perfil para quienes asumen este deber.

La falta de este criterio ha influido en las decisiones que ha tomado las actuales autoridades quienes por falta de especialidad técnica han incurrido en errores en la calificación y determinación de la falta disciplinaria. Este escenario se ha visto en los resultados de los trabajos de investigación que se ha revisado.

Sin duda la falta de especialidad técnica de las autoridades es un factor determinante para los intereses que busca el Procedimiento Disciplinario, puesto que encargar a profesionales funciones que se vinculan con una de las ramas del derecho el cual es el derecho disciplinario, pone en riesgo la objetividad e imparcialidad del

procedimiento, asimismo, contraviene la idoneidad de los profesionales para con los cargos y funciones que asumen que a su vez se somete a cuestionamientos su profesionalismo en tanto los resultados no sean lo esperado.

Otro aspecto que se suma es la sobre carga administrativa, encargar funciones adicionales a las autoridades somete al descuido de la atención y tramitación oportuna de los Procedimiento Disciplinarios que se encuentren en curso, puesto que la priorización de los servidores y/o funcionarios que se encuentren identificados como órgano instructor u órgano sancionador serán respecto a las funciones primigenias que desarrollan producto de su vinculación con la entidad y las cuales no deben ser descuidadas. Esto, también, influye en la revisión del caso a detalle, ya que por la premura solo optan por revisar la parte resolutive del documento que advierte la presunta comisión de falta disciplinaria.

La falta de capacitación a las autoridades del Procedimiento Disciplinario de manera constante, también, es un problema que afrontan, la ausencia de especialistas en el tema o limitadas vacantes para acceder a una capacitación por parte de Servir es un obstáculo que deben superar, mientras eso se ven en la obligación de recurrir a la asistencia técnica del Secretario Técnico que también puede desconocer del procedimiento, puesto que su designación no se basa a un criterio de evaluación de conocimientos técnicos y experiencia en el campo, sino a la decisión de la autoridad administrativa de confiarle una responsabilidad y dar cumplimiento a la norma de Servir.

Finalmente, la intromisión política, amical o efectos de odio y/o revancha, ha puesto a las autoridades del Procedimiento Disciplinario en un escenario donde prima la discrecionalidad sobre la razonabilidad, constituyéndose en un elemento que determina la imposición o no de la sanción.

Lo mencionado antes pone en evidencia la problemática de los órganos del Procedimiento Disciplinario para conducir la medida correctiva, resaltando entre todas, la falta de especialización técnica de los servidores y funcionarios para asumir una responsabilidad que conlleva a una medida sancionadora contra el servidor infractor. En ese sentido, resulta necesario que la Ley del Servicio Civil constituya comisiones especializadas en reemplazo de las autoridades u órganos del PAD. Su eventual constitución marcaría el rumbo de un procedimiento enmarcado a derecho acompañado de medidas disciplinarias inobjetables en segunda instancia administrativa.

CONCLUSIONES

Con base en el análisis realizado a la información documental, el presente trabajo de investigación presenta argumentos sólidos que respaldan a favor de las comisiones especializadas de primera instancia del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Respecto al objetivo general, se analizó que debido a la falta de especialidad técnico legal y experiencia de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario la cual no los hace idóneos para instruir y sancionar, la constitución de comisiones especializadas de primera instancia resulta necesario en el régimen disciplinario de la Ley Servir.

En cuanto al primer objetivo específico, se identificó que las deficiencias del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la Ley N° 30057 se debe a la inadecuada interpretación y aplicación de la norma por parte de las autoridades del PAD debido a su falta de especialidad y experiencia lo cual ha traído como consecuencia la nulidad de las sanciones disciplinarias por el Tribunal del Servicio Civil.

En relación al segundo objetivo específico, a través de la investigación realizada, se explicó que la constitución de comisiones especializadas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, resulta beneficioso por la especialidad técnico legal, objetividad e imparcialidad para instruir y sancionar las faltas disciplinarias en las que pudieran incurrir los servidores públicos.

Sobre el tercer objetivo específico, se identificó como problemática de los órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario son la falta de especialidad técnica de los servidores y funcionarios que actúan como autoridad instructora y sancionadora, la carga administrativa que es producto de la función adicional que se les encarga a ambas autoridades, la falta de capacitación sobre el procedimiento y la intromisión política, relación amical o efectos de una relación de odio y/o revancha la cual afecta la imposición o no de la medida disciplinaria.

RECOMENDACIONES

Conforme al trabajo de análisis practicado en este trabajo de investigación, a continuación, se presenta las siguientes recomendaciones:

Constituir desde la modificatoria de la Ley N° 30057, comisiones especializadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario en reemplazo de los órganos de instrucción y de sanción, por motivos de la falta de especialidad y experiencias de estos últimos para calificar y sancionar la falta disciplinaria incurridas por el servidor público

Establecer un perfil para los miembros que integren las comisiones especializadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario la cual debe estar orientada al tipo de función que realizará, asimismo, programar capacitaciones continuas que absuelvan dudas y consultas sobre la aplicación correcta de la norma

Disponer la elaboración de lineamientos técnicos que orienten la actuación de las comisiones especializadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, definiendo de manera clara sus funciones y responsabilidades en caso de incumplimiento

Garantizar la autonomía funcional de las comisiones especializadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir la cual debe constar en un instrumento legal, asimismo, promover sesiones de reunión entre las comisiones con el fin de unificar criterios jurídicos con miras de fortalecer la adecuada aplicación de la norma en cuanto a la determinación de responsabilidad disciplinaria

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albañil Ardila, D. L., Ardila López, E. P., & Villalba Giraldo, C. A. (2019). *La efectividad en la aplicación del régimen disciplinario contra las autoridades administrativas*. [Tesis de grado para optar el título de especialista. Universidad la Gran Colombia]. Repositorio Universidad la Gran Colombia. [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6245/Alba%
c3%b1il_Ardila_Villalba_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6245/Alba%c3%b1il_Ardila_Villalba_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, V. L. (2011). El derecho a no ser juzgado por comisiones especializadas: análisis crítico de jurisprudencia. *Revista de Estudios de la Justicia*, (15), 87-105.
- Arellano Huamán, C. M., & Ramos Flores, C. H. (2022). *La inobservancia del procedimiento regular y su influencia en la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad distrital de el Tambo-Huancayo 2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Universidad Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3981/TESIS%20%281%29%20%282%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armijo, A. M. B., Fernández, C. M., & Autorizada, P. E. L. A. (2019). Derecho administrativo sancionador. *Revista Española de Derecho Administrativo*, (201), 163-212. https://www.academia.edu/download/97237024/REDA_201_2019_-_Derecho_sancionador.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016). *Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE)*. Lima: SERVIR. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664>
- Bañuelos, M. D. C. F., & Galindo, A. G. (2023). ¿Cualitativo o cuantitativo?: El estudio del Customer Journey desde un enfoque metodológico. *Lúmina*, 24 (2), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9177248>

- 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 para optar grado académico de maestro en derecho del trabajo. Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3291/bartra_ce.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Beltrán Dávila, D. A., & Chaves Villada, J. E. (2006). Derecho sancionador.
- Campos Paredes, H. F. I., & Pazo Mendoza, J. J. (2022). *Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10652/Campos%20Paredes%20Heidy%20%26%20Pazo%20Mendoza%2c%20Jimmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, J. V. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 89-110. <https://revista.enap.edu.pe/article/view/3915/4367>
- Cari, J. M. P (2022). Los Órganos de Instrucción en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). *Revista Iuris Dictio Perú*, (4), 26-38. <https://www.cepreperu.com/archivos/los-organos-de-instruccion-en-el-procedimiento-administrativo-disciplinario-pad-24112022144621.pdf>
- Castaño Garrido, C. M., & Quecedo Lecanda, M. R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-40.
- Castillo Torres, M. (2020). *Régimen disciplinario en la administración pública peruana*. Lima: Editorial Jurídica Peruana.
- Caycho Colca, M. C., & Vásquez Angulo, C. E. (2023). *Las funciones de la secretaria técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios según etapas, en la*

Dirección de Redes Integrales de salud Lima Sur año 2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Derecho Administrativo y Gestión Pública. Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Universidad Privada San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4631/TI-MDAGP-CAYCHO%20COLCA%20MAURICIO%20CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chirinos Soto, LA (2020). *Derecho administrativo: Principios y desarrollo*. Lima: Editorial Jurídica Peruana.

De Membiela, J. B. L. (2008). Jerarquía como competencia en la organización administrativa. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, (33), 189-216. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22420/21649>

Del Rio, M. M. (2020). La importancia del bien jurídico tutelado en el ámbito de las sanciones administrativas con factor objetivo de atribución. *Derecho & Sociedad*, (54), 277-289.

El Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley 30057. Por lo cual se expide la Ley del Servicio Civil*.

El Presidente de la República del Perú. (2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Por lo cual se expide el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*.

El Presidente de la República del Perú. (2019). *Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Por lo cual se expide el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*.

Encalada Ventura, M. I. (2020). *Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral de las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020*. [Tesis para optar grado de maestra en gestión pública. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46392/Encalada_VMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espejo, M. B. (1992). Criterios jurisprudenciales sobre el principio de jerarquía administrativa: reforzamiento y debilitamiento en su aplicación y efectos jurídicos. *Documentación administrativa* (229), 266-305.
- Espinoza Borra, C. C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*. [Tesis para optar grado de maestra en gobierno y gestión pública. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández Flecha, M. D. L. Á., Urteaga Crovetto, P., & Verona Badajoz, R. A. (2015). *Guía de investigación en derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/172143/Gu%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Derecho.pdf?sequence=2>
- Flores Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7 (21), 145-165. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v7n21/2448-5136-dgedj-7-21-145.pdf>
- Flores, A. (2021). *El debido proceso en el régimen disciplinario del Servicio Civil peruano*. Lima: Editorial Justicia Viva.
- García de Enterría, E. (2011). *Derecho administrativo* (11.ª ed.). Editorial Civitas.
- González, M. (2020). *La investigación académica y la ética del autor* (2.ª ed.). Editorial Universidad.
- Guevara-Rodríguez, G. (2019). Análisis documental: Propuestas metodológicas para la transformación en programas de posgrado desde el enfoque socioformativo. *Atenas*, 3(47), 105-123. Recuperado de <https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/332/544>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill. Recuperado de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández Sampieri, R., Collado, L., & Lucio, P. (2017). *Metodología para la investigación en Ciencia Política*. Recuperado de http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap.7_disenos_no_experimentales.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2022). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015. Por lo cual aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*.
- La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE del 21 de junio de 2016. Por lo cual aprueba la modificación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*.
- Lescano Terrones, P. (2020). *Vulneración al derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios apelados ante el Tribunal del Servicio Civil, 2017-2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58047/Lescano_TP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, F. L. M., Yáñez, K. A. Y., & Salgado, J. D. M. (2021). Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 8 (2), 81-96. <https://ultimadecada.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/60341>
- Medina Avalos Gutierrez, L. M. (2022). *Secretario técnico del órgano instructor y el deber de neutralidad en la conducción del proceso administrativo disciplinario*

en el ministerio de desarrollo agrario y riego, 2019. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Universidad Privada San Juan Bautista. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3634/T.%20TPA%20-%20MEDINA%20AVALOS%20GUTIERREZ%20LIZ%20MONICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medina Sánchez, R. A. (2015). *Análisis de constitucionalidad y legalidad del reglamento régimen disciplinario de abogados en el patrocinio de causas: análisis comparativo con el régimen disciplinario de España, Colombia y Argentina*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de Jurisprudencia]. Repositorio Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8433>

Moreta, A. (2019). *Procedimiento Administrativo y Sancionador en el COA*. Edición Continente. <https://escuelalegalite.com/wp-content/uploads/2022/04/PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-Y-SANCIONADOR-EN-EL-COA.pdf>

Muñoz, R. (2019). *Principios del derecho disciplinario en el Servicio Civil*. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad.

Nieto, E. (2018). *Tipos de investigación*. [Repositorio Universidad Santo Domingo de Guzmán], 2. <https://www.academia.edu/download/99846223/250080756.pdf>

Núñez Díaz, J. P. (2021). *El órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario según la ley del servicio civil*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4634/Jean_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Odar, R. M. T. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*, 13 (43), 10.

- Ordóñez, J. D. (1995). Notas acerca de la potestad sancionadora de la administración pública. *Ius et Veritas*, (10), 149-160.
- Palma Pereda, Y. Y., & Valdéz Guarniz, A. G. (2023). *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario para los docentes de la Ugel-La Libertad, 2019-2020*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/44c8887d-a448-4a15-a53a-477d702a613d/content>
- Peña Vera, T., & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17402007000100004&script=sci_arttext
- Pérez, M., & Martínez, A. (2020). *La técnica de revisión documental en la investigación* (1.ª ed.). Editorial Académica.
- Ramírez Moreno, J. (2018). *La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios*. [Tesis para optar el título de abogado de los tribunales y juzgados de la república. Universidad de Especialidades Espiritu Santo]. Repositorio Universidad de Especialidades Espiritu Santo. <http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2812/1/LA%20RESPONSABILIDAD%20ADMINISTRATIVA%20EL%20DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LOS%20PROCEDIMIENTOS%20ADMINISTRATIVOS%20DISCIP.pdf>
- Ramirez Reyes, V. L. (2022). *Factores que derivaron a la declaración de nulidad por el Tribunal del Servicio Civil, a resoluciones de procedimientos administrativos disciplinarios, seguidos por EsSalud a servidores civiles bajo el régimen 728, en el periodo 2020-2021*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Privada del Norte]. Repositorio Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34318/Ramirez%20Reyes%20Vanesa%20Lizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rebollo Puig, M., Izquierdo Carrasco, M., Alarcón Sotomayor, L., & Bueno Armijo, A. (2005). Panorama del derecho administrativo sancionador en España Los

derechos y las garantías de los ciudadanos. *Estudios Socio-Jurídicos*, 7 (1), 23-74.

Riofrío, Juan Carlos. (2020). Alcance y límites del principio de jerarquía. Criterios para jerarquizar derechos, valores, bienes y otros elementos. *Derecho PUCP*, (84), 189-222. <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n84/0251-3420-derecho-84-189.pdf>

Rivera Naucar, G. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018*. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_N_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, F. O. (2016). Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano. *Academia & Derecho*, (11), 227-258. <http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/derecho/article/view/93/85>

Rodríguez, L. E. G., & Chavarría, E. Z. (1981). El Tribunal del Servicio Civil. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (43), 124-162.

Rubiano Cifuentes, L. M. (2023). *Operatividad del principio de doble conformidad en el proceso disciplinario: vicisitudes administrativas, legales y jurisprudenciales a la luz de la Ley 1952 de 2019*. [Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Santo Tomás]. Universidad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/50908/2023leidymarcelarubianocifuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 22. https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf

Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil (2021). *Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC*. Servicio Nacional de Capacitación para la Gestión Pública -

SERVIR. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676172/5038529-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2021.pdf?v=1705082369>

Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil. (2024). *Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SERVIR/TSC*. Servicio Nacional de Capacitación para la Gestión Pública - SERVIR. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7264857/6213048-precedente-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2024.pdf?v=1732292576>

Sanchez Caballero, R. A. (2023). *Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el tribunal del servicio civil en Contamana 2020-2021*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2376/Sanchez%20Caballero%2c%20Ricardo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9 (2), 147-181. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147

Scarafone, J. (2018). *Idoneidad de los integrantes de la Comisión Ad Hoc del Procedimiento Administrativo Disciplinario para sancionar a funcionarios públicos de las municipalidades locales*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61108/Scarafone_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Morón, E. S. (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 para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Universidad

Nacional Mayor de San Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17003>

- Trayter Jiménez, J. M. (1991). *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos*. [Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad de Barcelona]. Repositorio Universidad de Barcelona. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/41531>
- Trujillo Ayllón, J. S. (2023). *Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-2021*. [Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb79d982-8271-48bd-8b04-6ce1dcd26e33/content>
- Villavicencio Ríos, J. L. (2021). *Derecho administrativo sancionador y procedimientos disciplinarios en el Perú*. Lima: Editorial Jurídica Peruana.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir

| Problemas | Objetivos | Categorías y Subcategorías | Metodología |
|---|--|---|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿Por qué son necesarias las comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Analizar la necesidad de las comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 como instancia previa al Tribunal de Servir.</p> | <p>Categoría 1:</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.</p> <p>Sub categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Órgano instructor. • Órgano sancionador. | <p>Tipo:</p> <p>Básico</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Método:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> |
| <p>Problema Especifico</p> <p>¿Cuáles son las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057?</p> <p>¿Cuáles son los beneficios de establecer comisiones especializadas como primera instancia en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil?</p> | <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar las deficiencias del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en la etapa previa a la intervención del Tribunal de Servir.</p> <p>Explicar los beneficios de establecer comisiones especializadas como primera instancia en el procedimiento administrativo</p> | <p>Categoría 2:</p> <p>Comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.</p> <p>Sub categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisiones especializadas. • Idoneidad en las comisiones especializadas. | <p>Población y muestra:</p> <p>Resoluciones, leyes y documentos.</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p>Análisis y revisión documental.</p> |

disciplinario de la Ley
del Servicio Civil.

Identificar la
problemática de los
órganos de primera
instancia del
procedimiento
administrativo
disciplinario de la Ley
del Servicio Civil,
Ley N° 30057.

Anexo 2. Ficha de revisión documental

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | |

Anexo 3. Fichas de revisión documental

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2021). <i>Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC</i> . Tribunal del Servicio Civil. |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Nulidad de la sanción. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/5759-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021- |

| | |
|--|--|
| | <p>SERVIR/TSC señala que las entidades públicas de manera recurrente incurren en vicios al momento de desarrollar los criterios de graduación de la sanción disciplinaria establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057, pues esta situación genera que dichas sanciones sean declarados nulas.</p> <p>La falta de habilidades interpretativas de la normativa constituye un factor determinante que conlleva a las entidades impongan sanción disciplinaria desproporcionales que vulnera derechos fundamentales de los servidores sometidos al proceso, por tal motivo, cuando las sanciones son impugnadas, el Tribunal advierte estas deficiencias que sobrelleva la declaratoria de nulidad.</p> <p>En ese contexto, el precedente se configura como una herramienta legal que orienta a las autoridades del PAD en el análisis y evaluación de cada caso en concreto y castigar al servidor aplicando debidamente los principios de proporcionalidad y razonabilidad que son esenciales para determinar el quantum de la sanción.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil conocedor que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación jurídica como analizar adecuadamente la normativa, pues ello se debe que la función de instrucción y sanción recaen en servidores que ocupan cargos de jefe inmediato, jefe de</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>recursos humanos o titular de la entidad, sin que se exija una formación profesional específica para asumir dichas funciones. Ante esto, el Tribunal se ve en la obligación de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las autoridades del PAD ante la ausencia de órganos especializados.</p> <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las sanciones impuestas por las entidades, sean declaradas nulas por el Tribunal al advertir que no se ajusta a derecho como es el caso de un análisis adecuado de la graduación de la sanción. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el informe de precalificación. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2020). <i>Resolución de Sala Plena N° 010-2020-SERVIR/TSC. Tribunal del Servicio Civil.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Nulidad de la sanción. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676654/5038890-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2020.pdf?v=1705088524 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 010-2020- |

| | |
|--|---|
| | <p>SERVIR/TSC señala que las entidades públicas de manera recurrente incurren en vicios al momento de determinar a la autoridad competente que instruyen en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, pues esta situación genera que dichas sanciones sean declarados nulas.</p> <p>La falta de habilidades interpretativas respecto de la normativa constituye un factor determinante que genera incertidumbre e imprevisibilidad en las actuaciones de las entidades durante el procedimiento disciplinario. Esta deficiencia afecta principios fundamentales como la legalidad y seguridad jurídica, por consiguiente, cuando las sanciones son impugnadas, el Tribunal advierte estas irregularidades, que sobrelleva en muchos casos, la declaratoria de nulidad de las sanciones.</p> <p>En ese contexto, el precedente se configura como una directriz jurídica que orienta a las entidades en el análisis y evaluación de cada caso en concreto, identificar correctamente a la autoridad competente que debe intervenir como órgano instructor y la cual se ajustara al tipo de sanción disciplinaria que el Secretario Técnico proponga contra el servidor.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil conocedor que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>jurídica para analizar e interpretar adecuadamente la normativa. Esta situación obedece que la función de Secretario Técnico del PAD es asignada como una actividad adicional al servidor que la autoridad superior estime conveniente designar, sin que se exija una formación profesional específica para asumir dichas funciones tal como indica el sub numeral 8.1. del numeral 8 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Ante esto, el Tribunal se ve en la obligación de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las entidades ante la ausencia de órganos especializados.</p> <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC sobre la coherencia o correlación entre el administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2020). <i>Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC. Tribunal del Servicio Civil.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Nulidad de la sanción. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676704/5038919-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2020.pdf?v=1705088772 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 011-2020- |

| | |
|--|---|
| | <p>SERVIR/TSC precisa que, de manera recurrente, las entidades públicas incurren de manera incorrecta la imputación de hechos infractores a servidores. Si bien es cierto que en el inicio del procedimiento los hechos atribuidos se subsumen al tipo de falta tipificado en el artículo 85° de la ley N° 30057 y su reglamento, no obstante, al momento de imponer la sanción, se tipifica hechos distintos a los que fueron atribuidos en la instauración del PAD, lo que vulnera el principio de imputación necesaria y afectación del derecho a la defensa del servidor. Lo que trae como consecuencia que el Tribunal declare la nulidad por infracción al debido procedimiento.</p> <p>La falta de criterios interpretativos de coherencia o correlación que debe existir en entre la imputación y la sanción conlleva al Tribunal de Servir dictar directrices que sirvan de guía a las entidades, con ello reducir la nulidad de los actos de sanción impuestos en primera instancia.</p> <p>En ese contexto, el precedente orienta a las entidades a la adecuada correlación que debe existir entre el hecho, la falta atribuida y la sanción impuesta que debe ser debidamente subsumido desde la apertura hasta la sanción, no siendo posible atribuir un nuevo hecho que vulnere el debido procedimiento y derecho de defensa del servidor procesado.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil condecorador que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación jurídica para analizar e interpretar adecuadamente la normativa. Esta situación responde que la función de Secretario Técnico del PAD y autoridad instructora es asignada como una actividad adicional al servidor, sin que se exija una formación profesional específica para asumir dichas funciones tal como indica la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Ante esto, el Tribunal se ve en la necesidad de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las entidades ante la ausencia de órganos especializados.</p> <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública; en marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2020). <i>Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC. Tribunal del Servicio Civil.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Resolución |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676518/5038764-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2020.pdf?v=1705087396 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 006-2020- |

| | |
|--|---|
| | <p>SERVIR/TSC precisa que, de manera recurrente, las entidades públicas a través de sus autoridades subsumen conductas como infracciones administrativas a la Ley N° 27815, cuando en algunos casos estas se encuentran previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 y su reglamento, y en otros casos subsumen simultáneamente en un mismo procedimiento las faltas mencionadas en la normativa anterior, lo cual vulnera el carácter residual de las faltas previstas en la Ley N° 30057. Esta situación lleva que el Tribunal declare la nulidad de la sanción.</p> <p>En ese contexto, el precedente orienta a las autoridades de las entidades, al establecer criterios que permite subsumir adecuadamente el hecho imputados con el tipo de falta disciplinaria. En ese sentido, no resulta posible imputar simultáneamente las faltas establecidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 con aquellas previstas como faltas por infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, pues la remisión a este último se dará siempre y cuando, la conducta infractora no se encuentre prevista expresamente en la Ley de Servir y su reglamento, respetando el principio de tipicidad y evitar la duplicidad y ambigüedad en la imputación.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil condecorador que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>jurídica para analizar e interpretar adecuadamente la normativa. Esta situación se debe que la norma no estable perfil profesional específico para asumir funciones dentro de los órganos del PAD conforme establece Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Ante esto, el Tribunal se ve en la necesidad de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las entidades ante la ausencia de órganos especializados.</p> <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2021). <i>Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC. Tribunal del Servicio Civil.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Resolución |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676172/5038529-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2021.pdf?v=1705082369 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC precisa que, de manera recurrente, las entidades públicas no evalúan |

| | |
|--|--|
| | <p>adecuadamente las causales de eximentes y atenuantes de responsabilidad disciplinaria previstas en el artículo 87° de la Ley N° 30057 pese ser requisito indispensable de la sanción como señala el literal a) del artículo 103° de su reglamento general. Esta situación conlleva que el Tribunal de Servir declare la nulidad de la sanción por no haberse respetado las garantías mínimas del debido procedimiento en la determinación de la sanción.</p> <p>Siendo así, el precedente establece reglas de aplicación de eximentes y atenuantes de responsabilidad administrativa disciplinaria, con el objetivo que las entidades uniformicen criterios en sus actuaciones administrativas de primera instancia con la adecuada aplicación de dichas instituciones.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil conocedor que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación jurídica para analizar e interpretar adecuadamente la normativa. Esta situación se debe que la norma no estable perfil profesional específico para asumir funciones dentro de los órganos del PAD conforme establece Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Ante esto, el Tribunal se ve en la necesidad de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las entidades ante la ausencia de órganos especializados.</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR/TSC sobre la tipificación de faltas leves en el Reglamento Interno de Servidores Civiles y su distinción respecto a las faltas previstas en la Ley N° 30057. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2020). <i>Resolución de Sala Plena N° 005-2020-SERVIR/TSC. Tribunal del Servicio Civil.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Precedente administrativo vinculante del Tribunal de Servir |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Resolución |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676483/5038731-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2020.pdf?v=1705087238 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria en segunda instancia administrativa, en la Resolución de Sala Plena N° 005-2020- |

| | |
|--|--|
| | <p>SERVIR/TSC precisa que, las entidades públicas han establecido en su Reglamento Interno de Servidores (RIS) o Reglamento Interno de Trabajadores (RIT) faltas contenidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 pese que las mismas deberían diferenciarse por nivel de gravedad. Asimismo, las faltas tipificadas en el RIS o RIT, contienen sanciones de mayor gravedad como es la suspensión sin goce de remuneraciones y destitución, lo cual contraviene el principio de legalidad, puesto que los instrumentos internos de las entidades solo pueden dictar medidas disciplinarias de menor gravedad cuyas sanciones solo alcanzara la amonestación verbal o escrita, mientras que las normas con rango ley como es la Ley Servir, dictara medidas sancionadoras de mayor severidad por ser faltas con mayor gravedad. En consecuencia, el Tribunal de Servir ha declarado la nulidad de las sanciones por contravenir el ordenamiento jurídico.</p> <p>En ese contexto, el precedente establece criterios sobre tipificación de faltas leves y su distinción con las faltas previstas en la Ley N° 30057 con el objeto que no se genere inseguridad jurídica y los PAD no caigan en nulidades.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil conocedor que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), regulado en la Ley N° 30057 y su reglamento fue encomendado a trabajadores que en muchos casos no cuentan con la formación jurídica para analizar e interpretar</p> |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>adecuadamente la normativa. Esta situación se debe que la norma no estable perfil profesional específico para asumir funciones dentro de los órganos del PAD conforme establece Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Ante esto, el Tribunal se ve en la necesidad de establecer lineamientos jurídicos que orienten las actuaciones de las entidades ante la ausencia de órganos especializados.</p> <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Fuente primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Tribunal del Servicio Civil. (2023). <i>Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizó la búsqueda del documento). | Resolución de Salas del Tribunal del Servicio Civil |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Resolución |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/09/Resolucion-002261-2023-Servir-TSC-Segunda-Sala-LPDerecho.pdf |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La Segunda Sala del Tribunal de Servir, en la Resolución N° 002261-2023-SERVIR/TSC que declaró la nulidad de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta días impuesta a la servidora Milagros Marisol Risco Fernández, por la comisión de falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, indica que la Corte Superior de Justicia de Lambayeque incurrió en una |

| | |
|--|---|
| | <p>inadecuada tipificación de la falta de negligencia de desempeño de las funciones, al no precisar de forma clara y objetiva el plazo que habría inobservado para proveer los 250 escritos pendientes de trámite. Esta omisión vulneró el derecho de defensa de la procesada y transgresión al principio de tipicidad, al no delimitar con exactitud la conducta atribuida.</p> <p>En ese contexto, el Tribunal de Servir ha señalado deficiencias en la imputación de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, consistente en que las entidades no solo deben invocar el tipo de falta, sino también remitirse a la norma que establece la función incumplida por el servidor. La omisión de este elemento acarrea la nulidad de la sanción impuesta, en tanto se vulnera las garantías del debido procedimiento que a su vez implica una afectación de los derechos fundamentales del servidor procesado como es el derecho de defensa y principio de legalidad.</p> <p>Como se puede apreciar en el caso en particular, se evidencia deficiencias en la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios a cargo de las entidades, debido que los servidores y/o funciones responsables de su conducción carecen en muchos casos, del conocimiento técnico jurídico en la materia, lo conlleva un análisis deficiente al momento de imputar la falta disciplinaria, que contraviene el ordenamiento jurídico y vulnera principios que rigen el debido procedimiento.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>En tal sentido, se debe remarcar que la normativa no contempla la constitución de órgano u órganos especializados en materia disciplinaria, lo que conlleva que las entidades incurran con frecuencia en vicios durante la tramitación del procedimiento. Estos defectos, al ser advertidas por el Tribunal, conducirán a la declaración de nulidad de la sanción impuesta. Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Trabajo de investigación |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Claudia Cecilia Espinoza Borra |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Secundaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Espinoza Borra, C. C. (2020). <i>Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisada en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Causas de nulidad del PAD |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Nulidad. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La autora en la investigación busca determinar como el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario incide en las causales de nulidad de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil periodo 2019 – 2020 Perú, ya que la investigación guía a la problemática de los |

| | |
|--|--|
| | <p>defectos u omisiones en el trámite del procedimiento disciplinario precisadas en las resoluciones emitidas por el Tribunal con respecto a las apelaciones interpuestas por los servidores.</p> <p>En el proceso de resolución de los recursos de apelación, el Tribunal de Servir, advirtió que diversos actos de sanción disciplinaria vulneraron el debido procedimiento, pues la inobservancia de la norma se produjo tanto en el órgano instructor y sancionador, siendo un factor la falta de conocimiento técnico de dichas autoridades del PAD. Esto se identificó con la revisión de las encuestas aplicadas a Secretarios Técnicos en la cual el 47,8% indicó que los servidores públicos no recibieron capacitación en materia de procedimiento administrativo disciplinario, de otro lado, el 37% afirmó que los recursos de apelación resueltos por el Tribunal de Servir durante los años 2019 – 2020 evidenciaron la vulneración algún principio rector del PAD. De igual modo, el análisis de las resoluciones de inicio y sanción permitió identificar que el 92% fueron declarados nulas por vulneración al debido procedimiento.</p> <p>Estos hallazgos revelan que las causales de la nulidad de las sanciones disciplinarias estuvieron asociados a omisiones y defectos cometidos por las autoridades del PAD, así como la inobservancia a los plazos de prescripción.</p> <p>Con base en los datos recogidos, la investigación concluye que la falta de tecnicismo,</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>capacitación e idoneidad en los servidores encargadas de dirigir el PAD, trae como consecuencia la vulneración del debido procedimiento, con ello la nulidad de los actos de sanción.</p> <p>Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Tribunal del Servicio Civil. Procedimiento Administrativo Disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Trabajo de investigación |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Heidy Fiorella Isabel Campos Paredes, Jimmy Joel Pazo Mendoza |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Secundaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Campos Paredes, H. F. I., & Pazo Mendoza, J. J. (2022). <i>Competencia de las comisiones Ad Hoc de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para sancionar a funcionarios públicos de los Gobiernos Locales.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento Administrativo Disciplinario, comisiones. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Comisiones. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10652/Campos%20Paredes%20Heidy%20%26%20Pazo%20Mendoza%2c%20Jimmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | Los autores en la investigación buscan determinar la competencia de las comisiones Ad Hoc de los procedimientos administrativos disciplinarios para sancionar a los funcionarios de los gobiernos locales, ya que la investigación guía a la problemática si los miembros de las comisiones Ad Hoc del PAD cuentan con la |

| | |
|--|--|
| | <p>competencia para sancionar a los funcionarios de los gobiernos locales.</p> <p>Para el desarrollo de la investigación los autores aplicaron como instrumento de recolección de información encuestas dirigidas a trabajadores de municipales locales. Esto permitió identificar que el 67% de encuestados consideraron que el procedimiento administrativo disciplinario debería estar a cargo de un ente autónomo e independiente a la entidad pública.</p> <p>Estos hallazgos revelan que, la falta de conocimientos técnicos y jurídicos por parte de las autoridades que dirigen el PAD provoca una deficiente aplicación de la norma, trayendo como consecuencia la vulneración al debido procedimiento, asimismo, el vínculo que sostiene los responsables del PAD con el servidor procesado (amical o familiar) afecta negativamente la imparcial del procedimiento lo cual debilita el ejercicio del poder sancionador de la entidad. En algunos casos, se traduce en las sanciones que resultan en impunes o desproporcional respecto a la falta atribuida.</p> <p>En base a los datos recogidos, la investigación concluye que la falta de tecnicismo, capacitación e idoneidad en los servidores encargados de conducir el PAD, trae como consecuencia no solo a una incorrecta aplicación de la norma, sino también el ejercicio de un procedimiento parcializado, lo cual vulnera principios como la legalidad, imparcialidad y razonabilidad.</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | Frente a esto, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento Administrativo Disciplinario. Comisiones. |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Trabajo de investigación |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Alexander Osoreo Morales |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Secundaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Osores, M. (2021). <i>La idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco, 2019</i> (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría Universidad Peruano de los Andes). |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento administrativo disciplinario. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Idoneidad. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/TESIS%20ALEXANDER%20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORIHUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El autor con su investigación busca determinar la influencia de la idoneidad del Secretario Técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en el año 2019, ya que la investigación guía a la problemática sobre la incidencia en el desarrollo del procedimiento disciplinario |

| | |
|--|---|
| | <p>entorno a la idoneidad del Secretario Técnico de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco.</p> <p>Para el desarrollo de la investigación el autor aplicó como instrumento de recolección de información el análisis documental y empleo de cotejo obtenido de 100 informes elaborados por la Secretaria Técnica del PAD de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco en el año 2019.</p> <p>Los hallazgos revelan que, la secretaria técnica del PAD al no contar con un perfil idónea para el cargo, comete errores en la elaboración de la precalificación pues se omiten la valoración de los medios probatorios, descargos y plazos que exige el procedimiento.</p> <p>En base al análisis realizado, la investigación concluye que la falta de tecnicismo, capacitación e idoneidad en el secretario técnico el PAD por no exigir un perfil para quien asume dicha labor, trae como consecuencia la aplicación incorrecta de la norma y la transgresión de derechos fundamentales del servidor procesado, esto se refleja en el informe de precalificación que elabora y se deriva al órgano instructor y sancionador que solo se acoge al trabajo realizado por la STPAD ya que su ausentismo en conocimiento del procedimiento, lo motivara a confiar en el trabajo realizado pese existir una deficiente calificación de los hechos y omisiones en el proceso.</p> <p>Frente a esto, se revela la necesidad que el procedimiento administrativo disciplinario de la</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| | Ley N° 30057, constituya comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa y se salvaguarde la seguridad jurídica del PAD. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Trabajo de investigación |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Juan Higinio Castro Miranda |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Secundaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Castro, J. (2018). <i>Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil–Hospital Vitarte.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento administrativo disciplinario. Ley de Servir. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El autor con su investigación busca explicar los factores que afectan la adecuada gestión de los procedimientos administrativos disciplinario (PAD) en el Hospital de Vitarte. La investigación busca en dicho procedimiento, tomando énfasis en la valoración de los medios probatorios durante la fase instructiva y sancionadora, asimismo, la eficacia de las sanciones. Para el desarrollo de la investigación el autor aplicó como instrumento de recolección de |

| | |
|--|---|
| | <p>información a partir del análisis documental de la revisión de expedientes administrativos y entrevistas a la Secretaria Técnica del PAD del Hospital de Vitarte.</p> <p>De la revisión de los expedientes administrativos a cargo de la Secretaría Técnica que los informes de precalificación fueron debidamente elaborados, lo cual permitió la imposición de la sanciones sean proporcionales y debidamente adecuada a la falta cometida, no obstante, también se evidenció la ausencia de tecnicismo por parte del órgano instructor y sancionador, ya que la falta de capacitación y formación especializadas género que la actividad que demanda el procedimiento recaiga en el Secretario Técnico.</p> <p>En base al análisis realizado, la investigación concluye que el desarrollo del procedimiento del PAD del Hospital Vitarte está a cargo del Secretario Técnico, debido que los servidores designados como autoridades instructoras y sancionadoras carecen de formación jurídica además que no se encuentran capacitados para conducir el procedimiento, lo cual genera incertidumbre respecto la aplicación de la sanción.</p> <p>Frente a esto, se revela la necesidad que el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, constituya comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa y se salvaguarde la seguridad jurídica del PAD.</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. Ley N° 30057. |
|---|--|

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Trabajo de investigación |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Fiorella Joshany Diaz Pretel |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Secundaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Diaz Pretel, F. J. (2021). <i>Implementación de las STPAD en las municipalidades distritales de la provincia Cajamarca en el marco de la Ley N° 30057.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento administrativo disciplinario, órganos sancionadores. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | Deficiencias en el procedimiento administrativo disciplinario. |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83797/Diaz_PFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La autora con su investigación busca determinar la evolución de las Secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Cajamarca, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057. El estudio se orienta en analizar la problemática sobre las deficiencias que existen en la implementación de las Secretarías Técnicas del PAD en dichos gobiernos locales de Cajamarca. |

| | |
|--|--|
| | <p>Para el desarrollo de la investigación la autora aplicó como instrumento de recolección de datos mediante el uso de encuestas aplicadas a gerentes de 11 municipalidades de Cajamarca.</p> <p>A partir de los datos obtenidos mediante las encuestas, se obtuvo como resultado que ocho (8) municipalidades de Cajamarca, no programaron sesiones de capacitación dirigida a los servidores en materia de procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057.</p> <p>Asimismo, se identificó que solo una municipalidad implementó parcialmente el PAD, mientras que una municipalidad implementó de manera íntegra el PAD, aplicando desde aquel momento la normativa.</p> <p>Sumado a ello, se apreció que seis (6) municipalidades cuentan con una Secretaria Técnica del PAD parcialmente implementada, mientras que dos (2) municipalidades lograron habilitar la secretaria técnica con profesionales especialistas.</p> <p>En base al análisis realizado, la investigación concluye que las Municipalidades Distritales de Cajamarca implementaron de manera parcial las Secretarías Técnicas de Procedimiento Administrativo Disciplinario, asignando las funciones de Secretario Técnico a servidores que no tienen la especialización en la materia, por consiguiente, al no considerar un perfil idóneo para dicho puesto, se habilita la posibilidad que las actuaciones del PAD sean pasibles de nulidad por inadecuada aplicación de la normativa.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| | Frente a esto, se revela la necesidad que el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, constituya comisiones especializadas que garanticen la aplicación correcta de la normativa y se salvaguarde la seguridad jurídica del PAD. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. Ley de Servir. |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Autoridad Nacional del Servicio Civil |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2016). <i>Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE)</i> . Lima: SERVIR. |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Capacitación. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1663277664 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante la Directiva que regula la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, conceptualiza la capacitación como un proceso orientado al perfeccionamiento del desempeño laboral del |

| | |
|--|---|
| | <p>servidor público, a través del fortalecimiento de sus competencias y conocimientos. Dicho proceso debe guardar correspondencia con el perfil del puesto que ocupa el servidor y con los objetivos institucionales.</p> <p>En ese contexto, alcanzar un desempeño adecuado dentro de la institución exige que el servidor posea las capacidades y saberes que demanda su cargo. Por ello, resulta inapropiado que un trabajador asuma funciones para las cuales no cuenta con la preparación técnica o la experiencia necesaria. Si bien la capacitación constituye una herramienta fundamental tanto para las entidades como para los propios servidores en el desarrollo de sus habilidades, no debe emplearse como un mecanismo para justificar la asignación de responsabilidades ajenas a la formación o especialización del servidor.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Fortalecimiento de competencias del servidor.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Sergio Denys Ochoa |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Segundo |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Ochoa, S. D. P. (2023). <i>Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Sanciones disciplinarias, defectos en el procedimiento administrativo disciplinario. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticyvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3905/3831 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El autor con su investigación busca determinar los efectos que genera el procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco. El estudio se orienta a analizar la problemática sobre la forma en que la aplicación del PAD incide en el rendimiento de los trabajadores de dicha entidad. Para el desarrollo de la investigación, el autor aplicó como instrumento de recolección de |

| | |
|--|---|
| | <p>datos, una encuesta dirigida a 13 especialistas en PAS de la Red de Salud Otuzco.</p> <p>A partir de los resultados obtenidos, el autor evidenció que el procedimiento administrativo disciplinario incide de manera negativa en el rendimiento de los trabajadores, pues la imposición de una sanción disciplinaria, provocó un efecto desmotivador en los servidores. Dicha desmotivación se manifiesta con la disminución de compromiso laboral, producto del temor que genera el poder punitivo. Los encuestados señalaron que el procedimiento disciplinario no debe concebirse únicamente como una medida coercitiva orientada al castigo, sino también como una medida correctiva formativa, cuyo propósito no sea perjudicar al servidor.</p> <p>En ese sentido, el autor concluye diciendo que el manejo adecuado del procedimiento administrativo disciplinario, implica que los órganos instructores y sancionadores desarrollen su actuación en respeto a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y legalidad, ya que esto evitará que las medidas disciplinarias no sean entendidos por los procesados como una acción abusiva o arbitraria, sino la corrección a ciertas acciones u omisiones que pueda practicar indebidamente el servidor en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Asimismo, resulta necesario delegar la potestad sancionadora a un órgano especial y autónomo lo cual podría garantizar un adecuado manejo de la normativa y con ello la disminución de la</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>carga procesal, reducción del número de impugnaciones y nulidades.</p> <p>Sobre lo desarrollado en la investigación del autor, se revela la necesidad de implementar comisiones especializadas en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, lo cual permitirá un adecuado manejo del procedimiento disciplinario que evite nulidades por parte del Tribunal de Servir.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Procedimiento administrativo disciplinario.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Procedimiento administrativo disciplinario – Ley N° 30057 y el debido proceso en los Servidores Públicos. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Juan Antonio Pérez Gonzales, Carlos Arturo Vargas Castillo. |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Segundo |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Pérez Gonzales, J. A., & Vargas Castillo, C. A. (2022). <i>Procedimiento administrativo disciplinario–Ley N° 30057 y el debido proceso en los Servidores Públicos.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Deficiencias en los órganos sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116646/Perez_GJA-Vargas_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | Los autores con su investigación buscan determinar de qué manera el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057 afecta el debido proceso en los servidores públicos. El estudio se orienta a analizar la normativa que regula el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil e identificar las deficiencias que esta tiene. Para el desarrollo de la investigación, los autores aplicaron como técnica la entrevista e |

| | |
|--|--|
| | <p>instrumento la guía de entrevistas a expertos en derecho disciplinario y laboral de la Provincia del Callao - Lima</p> <p>A partir de las entrevistas realizadas, los autores indicaron que los expertos en derecho disciplinario y derecho laboral coinciden en que, las sanciones disciplinarias impuestas a servidores carecen de una debida motivación o resultan ser desproporcionales, asimismo, señalan que las autoridades encargadas del PAD no adecuan de manera correcta la conducta infractora con la sanción impuesta.</p> <p>Del mismo modo, cuestionan la dualidad de la autoridad que actúa simultáneamente como instructor y sancionador en el proceso de amonestación escrita que afectaría los principios de imparcialidad e independencia. Ante a ello, recomiendan la inclusión de especialistas en la materia a fin de garantizar el debido proceso y la seguridad jurídica.</p> <p>En ese sentido, los autores concluyen diciendo que la deficiente calificación del procedimiento disciplinario por parte de las autoridades del PAD conlleva que se vulnere el debido proceso, asimismo, la falta de independencia de autoridades en la sanción disciplinaria de amonestación escrita vulnera el derecho de defensa del servidor.</p> <p>Estas situaciones revelan la deficiencia y problemática que existe con los órganos instructores y sancionadores en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ya que la falta de</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| | idoneidad en estos conlleva a un proceso que no se ajuste al marco legal. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. Órganos del procedimiento administrativo disciplinario. |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815 |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Comisión Permanente del Congreso de la República. |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Perú. Congreso de la República. (2002, 13 de agosto). <i>Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública</i> . Diario Oficial El Peruano. Promulgada el 12 de agosto de 2002; aprobada el 22 de julio de 2002. |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Idoneidad en la función pública. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27815.pdf |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La Comisión Permanente del Congreso de la República, mediante la Ley N° 278015, aprobó el Código de Ética de la Función Pública, estableciendo en el capítulo II los principios éticos que rige la conducta del servidor público en los cuales se encuentra el principio de idoneidad establecido en el artículo 6° que es entendida como la aptitud técnica, legal y moral en el acceso y ejercicio de la función pública. Considerando ello, se comprende que la aptitud técnica se relaciona en el conocimiento especializado y experiencia laboral que debe |

| | |
|--|---|
| | <p>acreditar el servidor al momento de asumir un cargo o funciones asignadas.</p> <p>Siendo ello así, el procedimiento disciplinario que es regulado por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que dicho procedimiento debe ser conducido por el órgano instructor y órgano sancionador. Ambas autoridades asumen dicha responsabilidad en adición a sus funciones ordinarias sin que la norma establezca un perfil específico para su desempeño.</p> <p>La ausencia de un perfil técnico afecta al principio de idoneidad, al permitir que profesionales sin formación específica en la materia asuman la responsabilidad de actores sancionadores cuando este por su naturaleza requiere de conocimientos jurídicos.</p> <p>Consecuencia de ello, se ha observado que de manera recurrente el procedimiento disciplinario presenta vicios que afectan la validez del acto, lo que conlleva a una futura nulidad por parte del Tribunal de Servir. Del mismo modo, esta situación sitúa a los órganos del PAD en un escenario de incertidumbre, especialmente cuando los responsables no cuentan con formación en derecho, sino pertenecen a otras disciplinas.</p> <p>Frente a esta carencia, los servidores optan por formular abstenciones por temor de incurrir en actuaciones que vulneran derechos del procesado o transgredan la normativa. Esta situación evidencia la necesidad de establecer órganos especializados que se sometan al</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>cumplimiento de un perfil que se ajuste al principio de idoneidad.</p> <p>En ese contexto, se evidencia la problemática en los órganos del procedimiento administrativo disciplinario la cual se vincula con la falta de idoneidad técnica de los servidores que asumen el rol de órgano instructor o sancionador, lo cual los coloca en una posición vulnerable frente a las exigencias del procedimiento, el cual por su propia naturaleza es de un enfoque jurídico que requiere el conocimiento normativo así como el nivel de experiencia en interpretación de la norma, características que no siempre se encuentra presente en los servidores que asumen la responsabilidad instructora o sancionadora.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Órganos del procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Ley del Servicio Civil.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Congreso de la República. |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Primaria |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Perú. Congreso de la República. (2004, 19 de febrero). Ley N° 28175, <i>Ley Marco del Empleo Público</i> . Diario Oficial El Peruano. Promulgada el 18 de febrero de 2004. |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Capacitación del servidor público |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H859803 |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | <p>El Congreso de la República, mediante la Ley N° 28175, aprobó la Ley Marco del Empleo Público, estableciendo en Capítulo IV, artículo 11° como derecho y deber del servidor la capacitación que está orientado en el desarrollo de capacidades, conocimiento, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de sus funciones que concuerden con los fines y/o objetivos de la institución.</p> <p>Considerando ello, se comprende que el servidor se encuentra sujeto a procesos continuos de fortalecimiento de capacidades a través programas de capacitaciones que promuevan su</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>desarrollo cognitivo, técnico y ético en el ámbito de las funciones o cargo que desempeña la cual contribuirá en la mejora de atención y calidad del servicio público.</p> <p>Dicho esto, el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, no contempla disposiciones específicas sobre capacitaciones a servidores que asumen el rol de órgano instructor o sancionador, asimismo, tampoco establece un perfil técnico para quienes asumen dichos roles considerando que por razones jerárquicas deben asumir la responsabilidad al recaen en ellos alguna jefatura.</p> <p>Esta situación resulta contraria a lo establecido en el artículo 11° de la normativa antes citada, pues, la capacitación al ser reconocido como un derecho del servidor, no puede ser entendida como únicamente una obligación del servidor, sino también responsabilidad del Estado. Por tal motivo, al no establecerse en la normativa del procedimiento disciplinario disposiciones que regulen capacitaciones en materia del PAD, resulta dificultoso para los órganos comprender la aplicación de la norma considerando que muchos de ellos no cuentan con una formación en derecho.</p> <p>En ese contexto, la labor instructiva o sancionadora de los órganos que actúan como primera instancia, se ve expuesto a riesgos de errores procedimentales o indebida aplicación de la normativa que podría provocar la nulidad de los actos de sanción disciplinaria, así como</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>futuras responsabilidades administrativas derivadas de un actuar negligente.</p> <p>La falta de un enfoque formativo en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, genera una problemática para los órganos del PAD, pues los servidores responsables de instruir o sancionar se enfrentan a un procedimiento de enfoque en derecho sin contar con las herramientas técnicas ni los espacios formativos que permitan comprender las disposiciones de la normativa.</p> <p>Esta situación sin duda vulnera el derecho al desarrollo profesional de dichos servidores, porque los exponen a situaciones de responsabilidad administrativa por incumplimiento de la normativa que desconocen en muchos casos.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Órganos del procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Ley del Servicio Civil.</p> |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Joseline Stefany Trujillo Ayllón |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Segundo |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Trujillo Ayllón, J. (2023). <i>Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021</i> . Universidad San Ignacio de Loyola. |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Deficiencias de los órganos sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb79d982-8271-48bd-8b04-6ce1dcd26e33/content |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | La autora con su investigación busca identificar la causa del incumplimiento al debido procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. El estudio se orienta a analizar resoluciones del año 2021 de segunda instancia administrativa en la que el Tribunal del Servicio Civil haya declarado la nulidad del acto por algún incumplimiento al debido procedimiento. |

| | |
|--|--|
| | <p>Para el desarrollo de la investigación, la autora aplicó el instrumento de entrevista a cinco (5) abogados especialistas en procedimiento disciplinario.</p> <p>A partir de las entrevistas realizadas, la autora indica que la vulneración al debido procedimientos reside en la contravención de la norma dado que las autoridades así como los órganos de apoyo incumplen aplicar de manera adecuada dicho dispositivo legal, añade también que de la revisión de 5 expedientes, el Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de la sanciones impuestas, debido que pudo constatar vicios en el procedimiento y falta de adecuación de la comisión de la falta, si bien es cierto esta declaración no genera absolución de los cargos imputados a los presuntos infractores, no obstante, el plazo para reconducir el PAD se acorta lo cual pone en riesgo una eventual prescripción.</p> <p>En ese sentido, la autora concluye diciendo que la vulneración del debido procedimiento se debe a diferentes factores de los cuales resalta la falta de capacidad técnica por parte de las autoridades del PAD y de los órganos de apoyo, quienes por el protagonismo que asumen en el proceso, deben contar con un conocimiento solido sobre derecho disciplinario, si bien es cierto que la ley no establece un perfil, no obstante, las entidades están obligadas a capacitar a dichos servidores que asumen esta responsabilidad lo cual podría ayudar a reducir nulidades de las sanciones.</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| | Esta situación revela la deficiencia y problemática que existe con los órganos instructores y sancionadores en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ya que la falta de conocimiento técnico conlleva que se instruya un proceso alejado de la ley del Servicio Civil. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. Órganos instructor y órgano sancionador |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022. |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | Jefferson Bernardo Ancco Bolaños |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Segundo |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Ancco Bolaños, J. B. (2024). <i>Afectación del derecho a la debida motivación que genera el incumplimiento normativo del art. 87 de la Ley 30057 en los procedimientos administrativos disciplinarios revisados por el Tribunal del Servicio Civil en el 2022.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento administrativo disciplinario, Tribunal del Servicio Civil. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa966f3b-32d9-46d0-88aa-cd42b11282ae/content |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | El autor con su investigación busca determinar si las autoridades instructoras y sancionadoras del procedimiento administrativo disciplinario cumplen con aplicar debidamente el artículo 87° de la Ley N° 30057, asimismo, si dichas autoridades son idóneas. El estudio se orienta a analizar las resoluciones en materia de |

| | |
|--|--|
| | <p>procedimiento disciplinario emitidas por el Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Para el desarrollo de la investigación, el autor revisó 135 resoluciones emitidos por dicho Tribunal correspondiente al año 2022.</p> <p>A partir del análisis realizado, el autor indica que el Tribunal del Servicio Civil en el periodo 2022 declaro nulidad de las resoluciones de sanción disciplinaria emitidas por el órgano sancionador que indica la vulneración del debido procedimiento, toda vez que no se justificó las razones por la cual ameritaba dicha medida. En esa línea, la inaplicación del artículo 87° de la Ley N° 30057 se hizo evidente puesto que el órgano sancionador no desarrolló adecuadamente los nueve (9) criterios de graduación de la sanción disciplinaria que exigía exponer los motivos por el cual ameritaba la imposición de la sanción.</p> <p>En ese sentido, el autor concluye indicando que la vulneración del debido procedimiento, por ende, el inadecuado desarrollo de los criterios de graduación señalados en el artículo 87° de la Ley N° 30057, se debe a la falta de idoneidad de quienes asumen la labor de órgano instructor y sancionador al no contar con el conocimiento técnico jurídico para desarrollar el procedimiento disciplinario.</p> <p>Esta situación revela la deficiencia y problemática que existe con los órganos instructores y sancionadores en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ya que la falta de</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | conocimiento técnico conlleva que se instruya un proceso alejado de la ley del Servicio Civil. |
| Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema). | Procedimiento administrativo disciplinario. Órganos instructor y órgano sancionador. Idoneidad. |

| FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|---|
| Nombre del documento (ingresar nombre del documento consultado). | Proceso de Régimen Disciplinario y la debida motivación de sus resoluciones, aplicación en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa |
| Autor (ingresar nombres y apellidos del autor o autores del documento consultado). | José Santos Alarcón Lerma Marianella Chacón Gómez |
| Tipo de fuente (ingresar el tipo de fuente del documento consultado). | Segundo |
| Referencias bibliográficas conforme norma Apa 7° edición (ingresar referencias biográficas según estructura de la normativa). | Alarcón Lerma, J. S., & Chacón Gómez, M. (2022). <i>Proceso de régimen disciplinario y la debida motivación de sus resoluciones, aplicación en el expediente N° 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.</i> |
| Palabra clave de búsqueda (ingresar la palabra clave con la que realizo la búsqueda del documento). | Procedimiento administrativo disciplinario, Tribunal del Servicio Civil. |
| Palabra clave del texto (ingresar la palabra clave del texto, caso contrario deje en blanco). | |
| Ubicación (ingresar la dirección web o datos de los documentos consultados). | https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1507/Jose_Marianella_tesis_t%C3%ADtulo_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com |
| Descripción del aporte del tema seleccionado (ingrese una descripción de los aportes que considere necesario en el tema objeto de estudio según el autor o autores). | Los autores con su investigación buscaron explicar cómo se desarrolla el proceso de régimen disciplinario administrativo en el expediente número 650499-2017 de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, asimismo, analizar la aplicación de la debida motivación en la resolución de sanción de dicho expediente. La |

| | |
|--|--|
| | <p>metodología empleada en el estudio fue analítico correlacional, para ello, los autores eligieron como población a cinco miembros de la comisión de proceso de régimen disciplinarios de la GREA, asimismo, 136 servidores administrativos, tomando como muestra 36 servidores.</p> <p>Para el desarrollo de la investigación, los autores aplicaron la técnica de entrevista y observación, utilizando como instrumento cuestionarios.</p> <p>A partir del análisis realizado, los autores indicaron que no existe una adecuada aplicación de los principios rectores del procedimiento administrativo disciplinario ya que los resultados obtenidos del análisis del cuestionario evidenciaron que el 50% de sanciones impuestas fueron arbitrarias. Sumado a ello, las sanciones impuestas al no encontrarse arreglado a ley, ocasionaron perjuicios económicos, emocionales y labores a los servidores, ya que sus haberes fueron suspendidos y los efectos de la sanción provocó un desmerito que afectó a la progresión de algunos servidores.</p> <p>En ese sentido, los autores concluyen indicando que la vulneración del debido procedimiento y por ende a los principios, se debe al desconocimiento normativo de las autoridades del PAD quienes actúan como primera instancia, esto se ha visto reflejado en las falencias y deficiencias con la cual se han impuesto las sanciones disciplinarias que en un porcentaje carecían de una debida motivación y</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>razonabilidad lo cual conllevó a la vulneración del debido procedimiento encontrándose en un escenario de nulidad en caso de ser impugnados a segunda instancia.</p> <p>Esta situación revela la deficiencia y problemática que existe con los órganos instructores y sancionadores en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ya que la falta de conocimiento técnico conlleva que se instruya un proceso alejado de la ley del Servicio Civil.</p> |
| <p>Conceptos abordados (ingrese los conceptos claves que sirven de aporte al tema).</p> | <p>Procedimiento administrativo disciplinario. Órganos instructor y órgano sancionador. Idoneidad.</p> |