

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**POLÍTICAS**



**TESIS**

---

**“Procedimiento administrativo disciplinario y su impacto en las causas de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR: Espinoza Concha, Jheltsin Willem**

**ASESOR: Villanueva Santamaría, Miller**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2026**

# U



## TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho administrativo

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

# D

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76030942

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42229735

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0002-6205-2514

## DATOS DE LOS JURADOS:

# H

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educación	22417435	0000-0001-5253-2453
2	Santiago Chávez, Anaís	Maestra en derecho y ciencias políticas	44083902	0000-0001-7697-8775
3	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestión y negocios marketing	22475397	000-0003-1051-9714



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día Cuatro del mes de Junio del año dos mil veintiséis en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ➤ MG. ALBERTO PEÑA BERNAL               | : PRESIDENTE         |
| ➤ MG. ANAÍS SANTIAGO CHAVEZ             | : SECRETARIO         |
| ➤ MG. PASCUAL ORLANDO PENADILLO ROBLES  | : VOCAL              |
| ➤ MG. BLADIMIR RAMIRO SURICHAQUI CAMPOS | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ DR. MILLER VILLANUEVA SANTAMARIA      | : ASESOR             |

Nombrados mediante la Resolución N° 423-2026-DFD-UDH de fecha 27 de Mayo del 2026, para evaluar la Tesis titulada **"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU IMPACTO EN LAS CAUSAS DE NULIDAD Y FUNDAMENTACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2023"**; presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **JHELTSIN WILEM ESPINOZA CONCHA** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

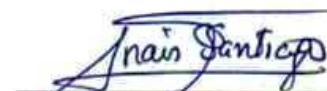
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado Por unanimidad con el calificativo cuantitativo de dieciséis y cualitativo de bueno

Siendo las 17:40 horas del día Cuatro de Junio del año dos mil veintiséis los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



---

Mg. Alberto Peña Bernal  
DNI: 22417435  
CODIGO ORCID: 0000-0001-5253-2453  
PRESIDENTE



---

Mg. Anaís Santiago Chávez  
DNI: 44083902  
CODIGO ORCID: 0000-0001-7697-8775  
SECRETARIA



---

Mg. Pascual Orlando Penadillo Robles  
DNI: 22475397  
CODIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714  
VOCAL



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JHELTSIN WILEM ESPINOZA CONCHA, de la investigación titulada "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU IMPACTO EN LAS CAUSAS DE NULIDAD Y FUNDAMENTACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2023", con asesor(a) MILLER VILLANUEVA SANTAMARIA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 513-2024-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de febrero de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 22. ESPINOZA CONCHA JHELTSIN WILEM.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b>	<b>3%</b>
	Fuente de Internet	
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b>	<b>2%</b>
	Fuente de Internet	
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	<b>2%</b>
	Fuente de Internet	
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b>	<b>2%</b>
	Trabajo del estudiante	
<b>5</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b>	<b>1%</b>
	Fuente de Internet	
<b>6</b>	<b>intra.uigv.edu.pe</b>	<b>1%</b>
	Fuente de Internet	
<b>7</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b>	<b>1%</b>
	Fuente de Internet	



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido el fundamento de cada paso en mi trayectoria. Es un privilegio poder reconocer en ellos no solo a mis guías, sino también a modelos de fortaleza y generosidad, cuya influencia ha sido decisiva para mi desarrollo personal y profesional. Su presencia y enseñanzas seguirán siendo mi mayor inspiración en el compromiso por contribuir al bienestar social.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, manifiesto mi más profundo agradecimiento a Dios Padre, cuya constante presencia y guía han iluminado mi camino y fortalecido mi espíritu en cada paso.

A mi asesor, expreso mi sincera gratitud por su orientación y dedicación, elementos cruciales para la realización de este trabajo. Su respaldo incondicional y la oportunidad de aprender de su vasta experiencia y conocimiento han sido fundamentales para mi desarrollo profesional y académico.

Extiendo igualmente mi agradecimiento a los abogados litigantes en materia de derecho administrativo, quienes, con su colaboración desinteresada, hicieron posible la ejecución de esta investigación.

A mi familia, dedico un reconocimiento especial, pues su amor incondicional y apoyo constante han sido pilares imprescindibles no solo para la culminación de este trabajo académico, sino también para mi formación como profesional.

Finalmente, agradezco a las autoridades de la Universidad de Huánuco y a su cuerpo docente, cuya entrega y dedicación fueron esenciales para proporcionarme los conocimientos y herramientas necesarias para el desarrollo de esta tesis

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II .....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS .....	21
2.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR .....	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	36
2.4. HIPÓTESIS .....	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	39
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	39

2.5. VARIABLES .....	40
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	40
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	41
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	42
CAPÍTULO III .....	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.1.1. ENFOQUE .....	43
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	43
3.1.3. DISEÑO .....	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	44
3.2.1. POBLACIÓN .....	44
3.2.2. MUESTRA.....	45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	45
3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	45
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS .....	46
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....	47
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....	47
CAPITULO IV .....	48
RESULTADOS .....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	65
CAPÍTULO V .....	69
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	69
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	69
CONCLUSIONES .....	71
RECOMENDACIONES .....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	75
ANEXOS .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	42
Tabla 2 Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach .....	47
Tabla 3 ¿Cree usted que el departamento de Recursos Humanos informa a los empleados públicos sobre el reglamento interno de manera adecuada?48	
Tabla 4 ¿Considera usted que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de forma justa? .....	49
Tabla 5 ¿Cómo evalúa usted los dictámenes del órgano instructor sobre la comisión de faltas por parte de los empleados públicos? .....	50
Tabla 6 ¿Piensa usted que los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones son precisos? .....	51
Tabla 7 ¿Cree usted que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas?.....	52
Tabla 8 ¿Qué opina usted sobre la eficiencia del plazo para impugnar una sanción? .....	53
Tabla 9 ¿Considera usted que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos? .....	54
Tabla 10 ¿Qué piensa usted sobre la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos? .....	55
Tabla 11 ¿Cómo evalúa usted la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos?.....	56
Tabla 12 ¿Qué opina usted sobre la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos?.....	57
Tabla 13 ¿Cree usted que los empleados públicos reciben capacitación sobre los principios administrativos? .....	58
Tabla 14 ¿Considera usted que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos? .....	59
Tabla 15 ¿Piensa usted que las resoluciones de los actos administrativos cumplen con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público?.....	60
Tabla 16 En su opinión, ¿Las resoluciones de inicio de los actos administrativos están debidamente fundamentadas? .....	61

Tabla 17 ¿Cree usted que los actos administrativos disciplinarios siguen los procedimientos adecuados? .....	62
Tabla 18 ¿Considera usted que se cumplen los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador?.....	63
Tabla 19 ¿Piensa usted que se respetan los principios de la potestad sancionadora disciplinaria?.....	64
Tabla 20 Los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil .....	65
Tabla 21 Los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil .....	66
Tabla 22 Los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil .....	67
Tabla 23 Los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cree usted que el departamento de Recursos Humanos informa a los empleados públicos sobre el reglamento interno de manera adecuada?	48
Figura 2 ¿Considera usted que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de forma justa? .....	49
Figura 3 ¿Cómo evalúa usted los dictámenes del órgano instructor sobre la comisión de faltas por parte de los empleados públicos? .....	50
Figura 4 ¿Piensa usted que los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones son precisos? .....	51
Figura 5 ¿Cree usted que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas?.....	52
Figura 6 ¿Qué opina usted sobre la eficiencia del plazo para impugnar una sanción? .....	53
Figura 7 ¿Considera usted que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos? .....	54
Figura 8 ¿Qué piensa usted sobre la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos? .....	55
Figura 9 ¿Cómo evalúa usted la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos?.....	56
Figura 10 ¿Qué opina usted sobre la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos?.....	57
Figura 11 ¿Cree usted que los empleados públicos reciben capacitación sobre los principios administrativos? .....	58
Figura 12 ¿Considera usted que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos? .....	59
Figura 13 ¿Piensa usted que las resoluciones de los actos administrativos cumplen con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público?.....	60
Figura 14 En su opinión, ¿Las resoluciones de inicio de los actos administrativos están debidamente fundamentadas? .....	61
Figura 15 ¿Cree usted que los actos administrativos disciplinarios siguen los procedimientos adecuados? .....	62

Figura 16 ¿Considera usted que se cumplen los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador?.....	63
Figura 17 ¿Piensa usted que se respetan los principios de la potestad sancionadora disciplinaria?.....	64

## RESUMEN

La investigación aborda el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil (TSC), Perú, 2023. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los principios del PAD y las resoluciones del TSC, evaluando aspectos específicos como contravenciones, defectos u omisiones, y causales fundadas en las resoluciones en apelación. A través de encuestas aplicadas a 92 abogados especializados, se analizaron indicadores de cumplimiento. Los resultados confirmaron una correlación moderada y significativa entre los principios del PAD y las resoluciones analizadas, destacándose un coeficiente de asociación de 0.590 para las causales de nulidad y fundamentación. Sin embargo, se identificaron deficiencias en la capacitación técnica y ética de los actores administrativos, lo que afecta la uniformidad en la fundamentación y aplicación de los principios. Las conclusiones resaltan que, aunque se cumplen los principios del PAD en términos generales, existen áreas críticas como la formación de los responsables, la tipificación de infracciones y la supervisión de los procedimientos. Estas deficiencias sugieren la necesidad de implementar programas de capacitación, manuales operativos, y herramientas tecnológicas para optimizar la gestión disciplinaria. Asimismo, se enfatiza la importancia de la transparencia en las decisiones administrativas como elemento fundamental para consolidar la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

**Palabras clave:** Procedimiento Administrativo Disciplinario, Tribunal del Servicio Civil, Nulidad Administrativa, Fundamentación Jurídica, Gestión Disciplinaria.

## **ABSTRACT**

This research addresses the compliance with the principles of the Disciplinary Administrative Procedure (DAP) in cases of nullity and justification within the rulings of the Civil Service Tribunal (CST), Peru, 2023. The study, using a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, aimed to determine the relationship between the principles of the DAP and the CST rulings, evaluating specific aspects such as contraventions, defects or omissions, and founded causes in appellate decisions. Through surveys administered to 92 specialized attorneys, compliance indicators were analyzed. The findings confirmed a moderate and significant correlation between the principles of the DAP and the analyzed rulings, with an association coefficient of 0.590 for cases of nullity and justification. However, deficiencies were identified in the technical and ethical training of administrative actors, which affect the uniformity in justification and the application of principles. The conclusions highlight that while the principles of the DAP are generally upheld, critical areas such as the training of responsible personnel, the typification of infractions, and the supervision of procedures require improvement. These deficiencies suggest the need to implement training programs, operational manuals, and technological tools to optimize disciplinary management. Furthermore, the importance of transparency in administrative decisions is emphasized as a fundamental element for consolidating public trust in institutions.

**Keywords:** Disciplinary Administrative Procedure, Civil Service Tribunal, Administrative Nullity, Legal Justification, Disciplinary Management.

## INTRODUCCIÓN

En el marco del derecho administrativo, el PAD se erige como un mecanismo esencial para garantizar la legalidad, equidad y transparencia en la gestión de los servidores públicos. Este procedimiento no solo busca sancionar conductas contrarias a las normas, sino también preservar la confianza ciudadana en las instituciones públicas mediante decisiones fundamentadas y justas. Sin embargo, la correcta aplicación de los principios del PAD, como la nulidad y la fundamentación de resoluciones, representa un desafío constante debido a la complejidad y diversidad de los contextos administrativos.

En el caso del TSC, encargado de resolver los recursos de apelación en procedimientos administrativos disciplinarios, resulta fundamental garantizar que sus resoluciones se apeguen a los principios del PAD. Estas resoluciones no solo deben cumplir con las normativas vigentes, sino también reflejar una fundamentación clara y precisa que asegure su legitimidad y evite arbitrariedades. Sin embargo, estudios recientes y la práctica administrativa revelan la existencia de deficiencias en aspectos como la capacitación de los responsables, la tipificación de infracciones y la supervisión de los procedimientos, lo que genera inconsistencias en la aplicación de los principios del PAD.

Esta investigación tiene como propósito analizar el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación de las resoluciones emitidas por el TSC, así como identificar las áreas que requieren fortalecimiento. A través de un enfoque cuantitativo y el uso de instrumentos validados, se busca proporcionar evidencia empírica que contribuya a la mejora de los procesos administrativos disciplinarios, promoviendo así la confianza y la transparencia en la gestión institucional.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos, organizados de manera sistemática para garantizar una comprensión integral de su desarrollo y resultados:

En el primer capítulo, se expone el problema de investigación mediante una descripción detallada, la formulación de este, los objetivos específicos y

generales, así como la justificación y la relevancia del estudio en el contexto académico y social.

El segundo capítulo está dedicado al marco teórico, en el cual se analizan y explican las teorías que fundamentan la investigación, se definen los conceptos clave, y se formulan tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas. Además, se incluye la operacionalización de las variables para facilitar su análisis.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología adoptada, describiendo de manera exhaustiva el diseño de la investigación, los métodos empleados, y las técnicas utilizadas para la recopilación, procesamiento y análisis de los datos.

El cuarto capítulo se centra en el análisis de los resultados obtenidos, ofreciendo una interpretación detallada de los datos y verificando las hipótesis planteadas al inicio del estudio.

El quinto capítulo comprende la discusión de los hallazgos en relación con los objetivos y el marco teórico, concluyendo con las conclusiones y recomendaciones. Este capítulo incluye también las referencias bibliográficas, organizadas alfabéticamente y priorizando fuentes actualizadas, así como los anexos, en los que se integran materiales relevantes como la matriz de consistencia y el instrumento aplicado.

Este estudio ha sido desarrollado conforme a los lineamientos establecidos por la Universidad de Huánuco y siguiendo rigurosamente las normas del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), asegurando la adecuada presentación del manuscrito científico.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El TSC, como parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), tiene como principal propósito abordar los conflictos que surgen en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Estos conflictos pueden abarcar aspectos como el acceso al servicio civil, la evaluación y progreso en la carrera, el régimen disciplinario y la culminación de la relación laboral, entre otros. Asimismo, este tribunal se encarga de revisar las apelaciones contra las sanciones impuestas por las entidades públicas a los servidores civiles, en casos de suspensión o destitución.

Según lo descrito por el TSC, este órgano colegiado, encargado de resolver en segunda y última instancia administrativa las controversias entre empleados públicos y entidades, ha enfrentado numerosos casos en los que, durante los procedimientos disciplinarios, las autoridades de primera instancia detectan irregularidades y declaran nulos sus propios actos. En algunos casos, se justifica esta nulidad argumentando que el acto de inicio constituye un procedimiento interno, mientras que en otros se señala que las autoridades del procedimiento disciplinario no están sujetas a subordinación jerárquica.

En la Resolución de la Sala Plena N.º 002-2019-SERVIR/TSC, el Tribunal estableció que la nulidad de oficio de un acto administrativo defectuoso debe ser declarada por el superior jerárquico de la autoridad que emitió dicho acto, conforme al numeral 2 del artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS). En este contexto, el tribunal considera esencial fijar directrices que promuevan la uniformidad en los procedimientos disciplinarios en primera instancia, asegurando el respeto por principios fundamentales como la igualdad ante la ley, la seguridad jurídica, la buena fe, la interdicción de la arbitrariedad y la buena administración.

De manera reiterada, las resoluciones iniciales y las sanciones del PAD son declaradas nulas, lo que pone en evidencia posibles faltas administrativas por parte de las autoridades responsables, vulnerando el principio del debido proceso. Este problema se ve agravado por la falta de capacitación y experiencia en la materia por parte de los órganos instructores, sancionadores y el secretario técnico. Este último, además de realizar la investigación y recopilar pruebas, es quien determina si un caso debe archivarse o avanzar con un informe de precalificación, redactando también los documentos necesarios para el proceso. Sin embargo, no existe supervisión directa sobre el secretario técnico, salvo en situaciones excepcionales donde se designa una comisión para procesar a un funcionario público.

El PAD tiene como objetivo establecer si existe responsabilidad administrativa por parte del servidor público y, en caso afirmativo, emitir una resolución de sanción. El servidor afectado puede impugnar esta resolución mediante un recurso de apelación dentro de un plazo de 15 días hábiles. Este recurso, junto con el expediente administrativo, es remitido al TSC, el cual, como ente dependiente de SERVIR, se encarga de dictaminar resoluciones basadas en los siguientes criterios: declarar fundado o infundado el recurso, o anular el procedimiento en caso de vulneraciones a los principios del debido proceso, retrotrayendo el caso al estado previo a dichas irregularidades.

La problemática expuesta plantea interrogantes sobre las prácticas y procedimientos aplicados, así como sobre las medidas necesarias para garantizar la transparencia y la eficiencia en la gestión disciplinaria dentro del sector público.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del TSC, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a. ¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el TSC, 2023?
- b. ¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el TSC, 2023?
- c. ¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del TSC, 2023

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a. Analizar el cumplimiento de los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el TSC, 2023
- b. Identificar el cumplimiento los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el TSC, 2023
- c. Establecer el cumplimiento los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Se hace referencia a la presentación de argumentos consistentes y bien estructurados que justifican la pertinencia de realizar una investigación. En este marco, se analizaron las razones que motivan el estudio, las metodologías empleadas y los efectos que este genera, tanto en el ámbito específico del área investigada como en los individuos que participaron en el proceso.

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Según Álvarez (2020) la investigación se orientó a abordar brechas específicas en el conocimiento existente sobre el proceso administrativo disciplinario y las causales de nulidad y fundamentación en las Resoluciones de segunda instancia emitidas por el TSC. Para superar estas limitaciones, se buscó utilizar teorías, conceptos y saberes provenientes de diversas fuentes de información, tanto a nivel nacional como internacional.

La estrategia bibliográfica contemplo el uso de fuentes primarias y secundarias, tanto físicas como digitales, para analizar a fondo el tema de investigación. Además, se consideró la revisión de antecedentes a nivel nacional e internacional para respaldar la relevancia del tema. La bibliografía de estudio, compuesta por aportes epistemológicos de autores modernos y clásicos, será esencial para nutrir la fundamentación teórica y conceptual de las variables y dimensiones involucradas en la investigación.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Para Álvarez (2020), los resultados de la investigación tienen una influencia significativa en el ámbito de estudio, ya que ofrecieron soluciones factibles que transformaron la realidad basándose en el PAD y las causales de nulidad y fundamentación en las Resoluciones de segunda instancia emitidas por el TSC. En este sentido, la investigación se orientó hacia la resolución de problemas que puedan afectar positivamente la manera en que las personas perciben las resoluciones de un caso.

Al haber utilizado estas herramientas de manera eficaz, se logró una presentación más clara y persuasiva de los argumentos legales. El cual promovió la agilidad y dinamismo en el proceso administrativo disciplinario, permitiendo una interacción más fluida entre las partes y una evaluación más efectiva de la evidencia presentada.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Álvarez (2020) sostiene que una justificación metodológica ofrece una explicación detallada de los métodos y herramientas seleccionados para garantizar la validez y confiabilidad de la investigación. Este proceso no implicó la elección arbitraria de enfoques, sino que se basó en criterios específicos que apoyan la idoneidad de la metodología elegida.

En este sentido, la investigación se basó en una metodología cuantitativa, con un diseño de investigación no probabilístico y de corte transversal, seleccionado por conveniencia del investigador. Además, se utilizaron técnicas e instrumentos validados mediante la evaluación de juicio de expertos, los cuales se aplicaron en la recopilación de datos e información relevante en el contexto de la investigación.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación se limitó en los siguientes aspectos:

- Teórico: se presentó una limitación en la construcción del marco teórico, debido a que se emplearon teorías científicas relacionadas específicamente con las variables de estudio.
- Logístico: este trabajo de investigación fue financiado de manera independiente por el propio investigador.
- Temporal: La recopilación de datos de la muestra se realizó durante el año 2023, estableciendo un límite temporal para el período de análisis.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Este trabajo de investigación fue considerado viable y factible, dado que el investigador asumió la totalidad de los costos relacionados con los recursos humanos y logísticos, autofinanciando el estudio. Cabe resaltar que no se contó con ningún tipo de beca ni financiamiento otorgado por la Universidad de Huánuco.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Arostegui (2024) desarrolló un análisis enfocado en la regulación y evaluación de la prueba digital en los procedimientos administrativos disciplinarios del Sector Educación en Perú, específicamente durante los años 2022 y 2023. Este estudio tuvo como propósito examinar, desde perspectivas teóricas, normativas y jurisprudenciales, la utilización de la prueba digital, su relevancia jurídica, validez y aplicación en tales procedimientos. Con un enfoque cualitativo de naturaleza exploratoria, se recurrió a entrevistas a profundidad realizadas a diez abogados vinculados con las Secretarías Técnicas de Procesos Administrativos Disciplinarios. Los hallazgos revelaron que, aunque la normativa vigente, particularmente el artículo 177 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, contempla la prueba digital como un medio probatorio válido, su adecuada incorporación y valoración requieren la implementación de un procedimiento específico que atienda su complejidad y volatilidad. Asimismo, se identificó que, para garantizar su validez, esta prueba debe ser corroborada mediante evidencia complementaria, y en caso de contradicción, resulta imprescindible solicitar un análisis pericial, con el fin de preservar el derecho de contradicción y la equidad en el proceso disciplinario.

Verdezoto y Puente (2022) centraron su investigación en las garantías del debido proceso dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador, poniendo énfasis en su función como herramientas de protección para los servidores públicos frente a la potestad sancionadora del Estado. A través de un enfoque descriptivo y el empleo de métodos exegéticos, documentales y hermenéuticos, se examinó el diseño normativo que regula tales procedimientos. Los resultados indicaron que, pese a la existencia de diferencias formales menores entre los diversos regímenes jurídicos, estas no afectan las

garantías fundamentales del debido proceso. Se destacó la importancia de respetar la garantía de motivación y sus principios asociados en todas las etapas procedimentales, dado que estas condiciones resultan esenciales para asegurar la transparencia y justicia en las decisiones administrativas.

Duarte (2020) abordó un estudio sobre el derecho administrativo disciplinario y su control judicial en el marco de la función pública, destacando su relevancia como mecanismo de supervisión del comportamiento de los servidores públicos conforme a los principios legales vigentes. El análisis destacó los fundamentos del derecho disciplinario, incluyendo la potestad sancionadora del Estado, el principio de ilicitud sustancial y la relación de sujeción especial entre los servidores y el aparato estatal. Asimismo, se examinó el control judicial ejercido por la jurisdicción contencioso-administrativa sobre los actos disciplinarios, enfatizando la necesidad de determinar si tales decisiones requieren un tratamiento especial dentro del ordenamiento jurídico. Este enfoque busca garantizar que las actuaciones disciplinarias sean legales, equitativas y efectivas, contribuyendo a preservar la integridad y eficiencia del servicio público.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Calderón (2023) desarrolló un estudio sobre la imputación de infracciones a los principios y deberes establecidos en la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, analizando su aplicación en los pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil. Se examinó el uso de la tipificación indirecta mediante remisión expresa y conceptos jurídicos indeterminados, con el objetivo de identificar criterios derivados de estos pronunciamientos y proponer nuevos enfoques para una correcta imputación de infracciones éticas. El trabajo abordó, inicialmente, la relevancia de la ética en la función pública y su aplicación en el marco normativo peruano. Posteriormente, se analizaron las tensiones entre la imputación de infracciones y los principios de legalidad y tipicidad, considerando el carácter indeterminado de los principios y

deberes establecidos en la ley. Finalmente, se presentaron criterios aplicados por el Tribunal en relación con principios como la probidad, la idoneidad y la veracidad, así como los deberes de neutralidad, transparencia y responsabilidad. Este análisis contribuye a la mejora del marco ético en la función pública, al proponer criterios que fortalecen la claridad y efectividad en la imputación de infracciones.

Moscoso y Hinostroza (2023) realizaron un análisis crítico del expediente N.º 05986-2015-PA/TC, en el cual un recurso de agravio constitucional fue presentado por el señor G.A.J., alegando la vulneración de su derecho al debido proceso en un procedimiento administrativo sancionador de la Policía Nacional del Perú. La demanda denunciaba la ausencia de una notificación adecuada que garantizara su derecho de defensa. La investigación evaluó tanto la presunta violación del derecho fundamental como las vías idóneas para presentar la demanda. A partir del análisis de normativa nacional e internacional, y revisiones académicas, se concluyó que el caso pudo haberse tramitado mediante el proceso contencioso administrativo, evitando duplicidades procesales. Este estudio subraya la importancia de notificaciones claras y detalladas, así como de una selección adecuada de las vías legales para garantizar un proceso eficiente y justo. Además, promueve la necesidad de fortalecer el sistema judicial para proteger los derechos ciudadanos frente a posibles irregularidades administrativas.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Se efectuaron búsquedas en los repositorios digitales de tesis de pregrado y posgrado tanto de la Universidad de Huánuco como de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, sin lograr identificar investigaciones relacionadas con la temática planteada en este estudio.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR**

**Definición.** El PAD es un conjunto de procesos regulados por entidades públicas, destinados a investigar y sancionar conductas

inadecuadas de los servidores públicos, garantizando el respeto a los derechos fundamentales mediante la aplicación de los principios del debido proceso. Según Balcázar-Chuquipiondo et al. (2023), más allá de la imposición de sanciones, el PAD debe funcionar como un mecanismo que promueva la justicia y la equidad, previniendo abusos de poder y asegurando la protección de derechos de los administrados.

El desarrollo del PAD se enmarca en principios normativos que exigen claridad y accesibilidad en su implementación. Mendoza (2022) resalta que la falta de precisión en las normativas puede derivar en vulneraciones de derechos fundamentales, subrayando la importancia de los sistemas de control interno para garantizar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso.

Además de su función disciplinaria, el PAD debe considerarse un instrumento estratégico para prevenir conductas inapropiadas a través de la formación ética y la capacitación de los servidores públicos. Vílchez et al. (2023) destacan que esta educación fomenta una cultura organizacional basada en el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento normativo, fortaleciendo así la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

**Principios del PAD.** El PAD se fundamenta en principios esenciales que garantizan su correcta aplicación. Entre ellos, el principio de legalidad exige que toda actuación administrativa se ajuste al marco normativo vigente. Bustamante y Fernández (2023) señalan que este principio asegura decisiones justas y evita arbitrariedades que puedan comprometer los derechos de las partes involucradas.

La imparcialidad es otro pilar esencial, garantizando que los encargados del proceso actúen sin prejuicios ni favoritismos. Mendoza (2023) afirma que la imparcialidad es tanto un imperativo ético como legal, y su ausencia puede erosionar la confianza en el sistema administrativo. Por ello, se requieren mecanismos de control que refuercen este principio.

El debido proceso, a su vez, asegura que todas las partes tengan la oportunidad de presentar sus argumentos antes de que se emita una decisión. Según Medina (2023), este principio demanda que las resoluciones se basen en pruebas y se tomen de manera transparente y equitativa.

La interrelación entre legalidad, imparcialidad y debido proceso es clave para garantizar un PAD efectivo. Núñez-Díaz et al. (2023) destacan que la correcta implementación de estos principios refuerza la legitimidad institucional, fortaleciendo la confianza ciudadana en el sistema administrativo.

**Relación entre el PAD y el TSC.** El TSC complementa al PAD al supervisar las decisiones disciplinarias y garantizar el respeto a los derechos de los servidores públicos. Según Chipa et al. (2022), el TSC establece precedentes que guían la interpretación normativa, promoviendo la coherencia y justicia en los procesos disciplinarios.

El TSC también contribuye al aprendizaje institucional, permitiendo identificar deficiencias en la gestión disciplinaria y fomentando la profesionalización del servicio civil. Salazar (2023) resalta que su labor no solo fortalece la transparencia, sino que también impulsa mejoras en las prácticas administrativas, consolidando un sistema disciplinario más eficiente y equitativo.

**Irregularidades en la aplicación del PAD.** Las irregularidades en el PAD representan un desafío crítico para la administración pública. Estas incluyen incumplimientos de plazos, falta de motivación en las decisiones y vulneración de derechos fundamentales. Balcázar-Chuquipiondo et al. (2023) advierten que estas deficiencias generan percepciones de injusticia y desconfianza en las instituciones.

La falta de capacitación de los funcionarios responsables del PAD agrava estas irregularidades. Bustamante y Fernández (2023) enfatizan la necesidad de formación continua para garantizar decisiones informadas y fundamentadas. Asimismo, Medina (2023) subraya que la

falta de transparencia en los procedimientos puede facilitar prácticas corruptas, comprometiendo la legitimidad del sistema.

Por último, la excesiva burocracia dificulta la eficiencia del PAD. Mendoza (2023) aboga por la simplificación de trámites como medida para mejorar su implementación. Toapanta-Tanqueño y Guala-Mayorga (2024) proponen reformas integrales orientadas a fortalecer la capacitación, transparencia y eficiencia, garantizando así un sistema disciplinario justo y confiable.

### **Fundamentación jurídica de las Resoluciones Administrativas.**

En primer lugar, la fundamentación jurídica de las resoluciones administrativas constituye un pilar esencial para garantizar la legalidad y la legitimidad de las decisiones adoptadas por las autoridades en el ámbito administrativo. Este principio establece que toda resolución debe estar respaldada por un marco normativo claro y preciso, lo que permite a los administrados comprender las razones que justifican las decisiones que les afectan. Según Duarte (2021), la correcta fundamentación de las resoluciones no solo asegura el respeto a los derechos de los ciudadanos, sino que también promueve la confianza en la administración pública, al demostrar que las decisiones se toman de manera transparente y conforme a la ley.

Asimismo, un componente fundamental de la fundamentación jurídica es la motivación de las resoluciones administrativas. Este aspecto exige que las autoridades expliquen de manera clara las razones que sustentan sus decisiones, así como los criterios empleados para adoptarlas. En este contexto, Torres (2019) destaca que la falta de motivación puede derivar en la vulneración de derechos fundamentales, dado que los administrados tienen derecho a conocer los fundamentos de las decisiones que afectan su esfera jurídica. Por tanto, este principio no solo refuerza la legitimidad de las decisiones administrativas, sino que también permite a los administrados impugnar aquellas resoluciones que consideren injustas, promoviendo así un sistema más equitativo y transparente.

De igual importancia, la fundamentación jurídica debe enmarcarse dentro de los principios del debido proceso y la legalidad. En efecto, Gussoli (2020) argumenta que el principio de legalidad exige que todas las decisiones administrativas se ajusten a las normativas vigentes y respeten en todo momento los derechos de los administrados. En caso contrario, la omisión de estos principios puede generar nulidades de los actos administrativos, así como una pérdida de confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas. Por ende, es indispensable que las autoridades actúen dentro de un marco normativo sólido y fundamenten adecuadamente sus decisiones, asegurando de esta manera la seguridad jurídica y el fortalecimiento de la confianza en el sistema administrativo.

Asimismo, la fundamentación jurídica debe incorporar la aplicación de principios generales del derecho, como la proporcionalidad y la razonabilidad. En este sentido, Tarrillo et al. (2022) subrayan que las resoluciones administrativas deben ser proporcionales a los fines que persiguen, evitando sanciones excesivas o desproporcionadas que puedan afectar injustamente a los administrados. De este modo, garantizar la proporcionalidad no solo refuerza el carácter justo de las decisiones administrativas, sino que también contribuye significativamente a la percepción de equidad en la administración pública. Este enfoque es fundamental para preservar la legitimidad de las instituciones, ya que promueve una gestión equilibrada y respetuosa de los derechos de los administrados.

Por último, la fundamentación jurídica no solo es crucial para la validez de las resoluciones administrativas, sino también para la construcción de un sistema administrativo más eficiente y justo. En este sentido, Bautista (2022) enfatiza que una fundamentación adecuada contribuye a mejorar la calidad de la administración pública y fortalece la legitimidad de las decisiones adoptadas por las autoridades. Por consiguiente, resulta imperativo que las instituciones públicas implementen mecanismos que aseguren la correcta fundamentación de

sus resoluciones, promoviendo así un entorno de respeto a los derechos humanos, la legalidad y la transparencia en la gestión pública.

### **2.2.2. CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDAMENTACIÓN**

**Causales de nulidad.** Las causales de nulidad en el Derecho Administrativo constituyen elementos clave para garantizar la legalidad y la justicia en las actuaciones de la administración pública. Estas causales hacen referencia a circunstancias en las que un acto administrativo puede ser declarado inválido debido a vicios en su origen, contenido o procedimiento. Según Medina (2023), la nulidad puede derivarse de factores como la falta de competencia del órgano emisor, la violación de derechos fundamentales o la ausencia de una adecuada motivación en las decisiones administrativas. La identificación y el tratamiento oportuno de estas causales son imprescindibles para asegurar que los actos administrativos se ejecuten dentro del marco legal y respeten los derechos de los administrados.

Una de las causales más frecuentes de nulidad es la falta de competencia, que ocurre cuando el órgano administrativo que emite el acto carece de la autoridad legal para hacerlo. Esta irregularidad genera actos carentes de validez, imposibles de ejecutar. Toapanta-Tanqueño y Guala-Mayorga (2024) señalan que la falta de competencia no solo compromete la validez de los actos administrativos, sino que también genera un ambiente de inseguridad jurídica, ya que las decisiones adoptadas fuera de los límites de la competencia afectan negativamente a los administrados. Por esta razón, es fundamental que los funcionarios públicos actúen estrictamente dentro del ámbito de sus atribuciones legales para evitar que sus actos sean declarados nulos.

Otra causal de nulidad significativa es la violación del debido proceso, un principio que garantiza el derecho de los administrados a ser escuchados y a presentar sus argumentos antes de la toma de decisiones que los afecten. Como señala Balcázar-Chuquipiondo et al. (2023), la falta de respeto al debido proceso puede derivar en la nulidad

del acto administrativo, ya que implica una vulneración de derechos fundamentales. La jurisprudencia ha establecido que los actos administrativos que incumplen este principio deben ser considerados nulos, subrayando así la importancia de asegurar procedimientos justos y equitativos en la administración pública.

Asimismo, la ausencia de motivación en los actos administrativos es otra causa relevante de nulidad. La motivación es esencial para que los administrados comprendan las razones que sustentan una decisión y para que puedan ejercer su derecho de impugnación en caso de considerarla injusta. Según Paredes-Chiluisa et al. (2022), un acto administrativo que carezca de una motivación clara y suficiente carece de fundamento legal y puede ser anulado. Más allá de ser un requisito legal, la motivación adecuada fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en la administración pública, consolidando la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

Por último, las causales de nulidad no solo tienen consecuencias legales, sino que también influyen en la percepción ciudadana sobre la eficiencia y profesionalismo de la administración pública. Los actos declarados nulos pueden generar una imagen de ineficacia y falta de rigor institucional. Rodríguez-Diestra (2024) sostiene que la identificación y el manejo adecuado de las causales de nulidad son esenciales para fortalecer la legitimidad del sistema administrativo y garantizar el respeto de los derechos de los administrados. En este sentido, es crucial que las instituciones públicas implementen mecanismos de control y supervisión eficaces que permitan detectar y corregir los vicios en los actos administrativos, asegurando así una gestión pública más transparente y confiable.

**Teoría del debido proceso en el contexto administrativo.** Se erige como un pilar fundamental para garantizar la justicia y la equidad en la actuación de la administración pública. Este principio asegura que los administrados tengan derecho a ser escuchados y a presentar sus argumentos antes de que se tomen decisiones que les afecten. Según

Medina (2023), el debido proceso no solo es un derecho fundamental consagrado en las constituciones de muchos países, sino que también es un requisito esencial para la legitimidad de las decisiones administrativas. La falta de respeto a este principio puede resultar en la nulidad de los actos administrativos, lo que subraya la importancia de su adecuada aplicación en todos los procedimientos administrativos.

Uno de los elementos clave del debido proceso es la garantía de que los procedimientos administrativos se realicen de manera transparente y equitativa. Duarte (2021) destaca que la transparencia en la administración pública no solo es un requisito legal, sino también un imperativo ético que refuerza la legitimidad de las decisiones administrativas. La falta de transparencia puede dar lugar a abusos de poder y a la percepción de injusticia, lo que socava la confianza de la ciudadanía en las instituciones. Por lo tanto, es fundamental que los procedimientos administrativos se desarrollen de manera que se garantice la participación activa de los administrados y se respete su derecho a ser informados sobre el estado de los procesos que les afectan.

Además, el debido proceso en el contexto administrativo también implica el respeto a los plazos establecidos para la tramitación de los procedimientos. Andrade (2024) argumenta que la celeridad en la administración de justicia es un componente clave del debido proceso, ya que los retrasos injustificados pueden generar indefensión y frustrar los derechos de los administrados. La administración pública debe actuar de manera eficiente y dentro de los plazos establecidos para asegurar que los derechos de los ciudadanos sean protegidos y que las decisiones se tomen en un tiempo razonable. La falta de celeridad puede llevar a la desconfianza en las instituciones y a la percepción de que el sistema administrativo es ineficiente.

Otro aspecto importante de la teoría del debido proceso es la imparcialidad de las autoridades administrativas. La imparcialidad implica que los funcionarios encargados de tomar decisiones deben

actuar sin prejuicios ni favoritismos, garantizando que todas las partes involucradas en el procedimiento sean tratadas de manera equitativa. Según Escobar (2023), la imparcialidad es un principio esencial que debe guiar la actuación de las autoridades, ya que cualquier sesgo puede comprometer la legitimidad de las decisiones tomadas. La falta de imparcialidad puede dar lugar a decisiones injustas y a la vulneración de derechos, lo que a su vez puede afectar la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

Finalmente, es fundamental que la teoría del debido proceso se implemente de manera efectiva en la práctica administrativa. Esto requiere no solo el establecimiento de normativas claras, sino también la capacitación continua de los funcionarios públicos en materia de derechos humanos y principios administrativos. Según Canelo et al. (2022), la formación adecuada de los funcionarios es crucial para asegurar que comprendan y respeten el debido proceso en todas sus actuaciones. La promoción de una cultura de respeto a los derechos fundamentales en la administración pública es esencial para garantizar que el debido proceso se convierta en una realidad y no solo en un principio teórico.

**Teoría de la Nulidad.** La teoría de la nulidad en el ámbito administrativo constituye un principio esencial que busca garantizar tanto la legalidad como la justicia en las actuaciones de la administración pública. Este enfoque establece que determinados actos administrativos pueden ser declarados nulos cuando incumplen los requisitos legales, lo que protege los derechos de los administrados y salvaguarda la integridad del sistema administrativo. Según Machuca (2013), la nulidad difiere de la anulabilidad, ya que la primera implica que el acto carece de validez desde su origen, mientras que la segunda permite que el acto tenga efectos hasta que sea formalmente declarado nulo. Esta distinción resulta fundamental para comprender la aplicación de las normas en el ámbito administrativo y las implicaciones derivadas del incumplimiento de los requisitos legales.

Un aspecto relevante de la teoría de la nulidad es la identificación de las causales que permiten declarar nulo un acto administrativo. Kloss (2016) señala que estas causales incluyen, entre otras, la falta de competencia del órgano emisor, la violación de derechos fundamentales y la ausencia de una motivación adecuada. Estas causas son imprescindibles para garantizar que los actos administrativos se ajusten al marco normativo y respeten los derechos de los administrados. La identificación de estas causales otorga a los ciudadanos herramientas para impugnar decisiones consideradas injustas, fortaleciendo la protección frente a posibles abusos de poder.

La nulidad de los actos administrativos también tiene un impacto considerable en la seguridad jurídica. Según Kloss (2016), la posibilidad de declarar la nulidad de un acto administrativo contribuye a proteger los derechos de los administrados y a prevenir abusos por parte de la administración. Sin embargo, su aplicación debe ser prudente, ya que la inestabilidad resultante podría mermar la confianza ciudadana en las instituciones. Por esta razón, es imprescindible establecer mecanismos claros y transparentes para la declaración de nulidad, minimizando así las incertidumbres y promoviendo un entorno de mayor seguridad jurídica.

Además, la teoría de la nulidad está intrínsecamente relacionada con el principio de proporcionalidad. Poblete (2015) argumenta que la aplicación de la nulidad debe considerar tanto la legalidad del acto como las consecuencias de su invalidez en la situación de los administrados. En este sentido, en ciertas circunstancias puede ser más adecuado implementar medidas correctivas en lugar de declarar la nulidad, especialmente si esta última pudiera ocasionar un perjuicio desproporcionado a los ciudadanos. Este enfoque busca equilibrar la observancia de la legalidad con la protección de los derechos de los administrados, fomentando una administración pública más justa y equitativa.

Finalmente, la teoría de la nulidad se ve influenciada por la necesidad de simplificación administrativa. Según Yallico et al. (2022), la simplificación de los procedimientos administrativos puede reducir la incidencia de nulidades al facilitar procesos más claros y accesibles, lo que permite a los funcionarios actuar con mayor certeza y a los administrados comprender mejor sus derechos y obligaciones. Este enfoque no solo mejora la eficiencia de la administración pública, sino que también refuerza la legitimidad de las decisiones administrativas al facilitar el cumplimiento de los requisitos legales. En este contexto, la capacitación continua de los funcionarios públicos en derecho administrativo y en la fundamentación de sus decisiones resulta esencial para asegurar que la administración actúe de manera transparente y conforme a la ley.

**Teoría de la responsabilidad administrativa.** La teoría de la responsabilidad administrativa en el ámbito público constituye un principio esencial que establece las bases para atribuir responsabilidades a los servidores públicos por sus actos u omisiones en el ejercicio de sus funciones. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de garantizar que los funcionarios actúen conforme a los principios de legalidad, eficiencia y transparencia, respondiendo por sus acciones cuando estas ocasionen daños a la administración pública o a los ciudadanos. Según Montero (2023), la responsabilidad administrativa se configura como un mecanismo de control diseñado para asegurar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los servidores públicos, fomentando la confianza de la ciudadanía en las instituciones.

Un aspecto crucial de esta teoría es la distinción entre la responsabilidad civil y la responsabilidad disciplinaria. La primera se refiere a la obligación de reparar el daño causado por un acto ilícito, mientras que la segunda se centra en sancionar conductas que contravengan las normas internas de la administración pública. Montero (2023) subraya que esta dualidad es fundamental para comprender cómo se aplican tanto las sanciones como las reparaciones en el ámbito

administrativo. La correcta identificación de la naturaleza de la responsabilidad permite a las autoridades actuar de manera proporcional y adecuada, garantizando la justicia en la gestión pública.

Asimismo, la teoría de la responsabilidad administrativa exige el respeto al debido proceso en la determinación de responsabilidades. Este principio asegura que los involucrados tengan la oportunidad de presentar sus argumentos y defenderse antes de que se adopten medidas sancionatorias. Según Villegas y Cairampoma (2021), el debido proceso es un elemento esencial para garantizar la equidad en la aplicación de responsabilidades administrativas, evitando decisiones arbitrarias que puedan perjudicar injustamente a los funcionarios públicos. La ausencia de un proceso adecuado no solo vulnera derechos fundamentales, sino que también puede conllevar la nulidad de las sanciones impuestas, lo que destaca la importancia de procedimientos claros y justos.

Por otro lado, la responsabilidad administrativa está intrínsecamente relacionada con la implementación de mecanismos de control interno que permitan identificar y corregir posibles irregularidades en la gestión pública. Martins et al. (2021) argumentan que los sistemas de supervisión y control son indispensables para prevenir abusos y asegurar que los funcionarios actúen de manera responsable. Estos mecanismos no solo facilitan la detección de conductas inapropiadas, sino que también promueven una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas. En este sentido, el fortalecimiento de los controles internos contribuye a la mejora de la administración pública y al refuerzo de la confianza ciudadana.

Finalmente, la teoría de la responsabilidad administrativa se presenta como un componente clave para consolidar un sistema de administración pública que respete los derechos humanos y fomente la justicia. Forero (2020) concluyen que su correcta aplicación no solo protege los derechos de los administrados, sino que también refuerza la integridad del sistema en su conjunto. Por lo tanto, la implementación

efectiva de la responsabilidad administrativa es imprescindible para asegurar que la administración pública actúe con justicia y equidad, promoviendo la confianza ciudadana en las instituciones y fortaleciendo el estado de derecho.

**Teoría de la motivación administrativa.** La teoría de la motivación administrativa constituye un principio esencial en el ámbito público, orientado a garantizar la transparencia y la legalidad en la toma de decisiones por parte de las autoridades. Este principio establece que los actos administrativos deben estar debidamente motivados, es decir, sustentados en razones objetivas y fundamentadas que justifiquen las decisiones adoptadas. Según Valencia et al. (2024), una motivación adecuada no solo es un requisito legal, sino también una condición indispensable para asegurar la legitimidad de las decisiones y proteger los derechos de los administrados. La ausencia de motivación puede conducir a la nulidad de los actos administrativos, subrayando la importancia de este principio en la gestión pública.

Un aspecto crucial de la motivación administrativa es su estrecha relación con el derecho al debido proceso. La motivación permite a los administrados comprender las razones subyacentes a las decisiones que les afectan, facilitando la posibilidad de impugnarlas si las consideran injustas. Sin una motivación clara y comprensible, los actos administrativos pueden percibirse como arbitrarios, lo que debilita la confianza ciudadana en las instituciones públicas y en el sistema administrativo en general.

Asimismo, la motivación administrativa debe alinearse con los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Esto implica que las decisiones deben ser adecuadas y necesarias para alcanzar los fines previstos, evitando sanciones desproporcionadas o injustas. Forero (2020) destacan que aplicar estos principios en la fundamentación de los actos administrativos es crucial para garantizar que las decisiones sean justas y equitativas. Una motivación que carezca de proporcionalidad

puede dar lugar a decisiones no solo ilegales, sino también perjudiciales para la percepción pública de la administración.

Además, la motivación administrativa está intrínsecamente relacionada con la necesidad de actuar de manera transparente y responsable. Cuando los administrados perciben que las decisiones se toman con objetividad y fundamentación, es más probable que confíen en las instituciones y el sistema administrativo. Por lo tanto, garantizar una motivación adecuada no solo responde a una exigencia legal, sino que también constituye un elemento clave para fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia en la gestión pública.

Finalmente, la motivación administrativa en el contexto público es un componente esencial para construir un sistema administrativo que respete los derechos humanos y promueva la justicia. Tardío (2018) concluye que una correcta aplicación de este principio no solo protege los derechos de los administrados, sino que también refuerza la integridad del sistema en su conjunto. En este sentido, la implementación efectiva de la motivación administrativa es fundamental para asegurar que la administración pública actúe con justicia y equidad, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en el estado de derecho.

**Teoría de la proporcionalidad en sanciones administrativas.** La teoría de la proporcionalidad en las sanciones administrativas constituye un principio fundamental que busca asegurar que las medidas impuestas por las autoridades sean justas y adecuadas a la gravedad de la infracción cometida. Este enfoque se sustenta en la premisa de que las sanciones deben guardar una relación equilibrada con el daño causado y la conducta del infractor, evitando castigos excesivos que vulneren los derechos de los administrados. Según Solano et al. (2023), la aplicación del principio de proporcionalidad permite una evaluación más equilibrada de las sanciones, garantizando que cumplan con sus objetivos sin exceder los límites de lo razonable y lo justo.

Un aspecto relevante de esta teoría es su relación con el debido proceso y la legalidad. La proporcionalidad exige que las sanciones sean impuestas dentro de un marco normativo claro, respetando los derechos de los administrados durante todo el proceso sancionador. Paredes-Chiluisa et al. (2022) subrayan que una adecuada tipificación de las infracciones es indispensable para garantizar que las sanciones sean proporcionales y justas. La ausencia de una correcta tipificación puede dar lugar a arbitrariedades que afecten la legitimidad de las sanciones impuestas y generen desconfianza en la administración pública.

Además, el principio de proporcionalidad requiere considerar las circunstancias particulares de cada caso. Sánchez (2023) destaca que, en contextos de incertidumbre, como las situaciones excepcionales derivadas de la pandemia de COVID-19, este principio debe aplicarse de manera flexible y adaptativa. Esto implica que las autoridades evalúen no solo la gravedad de la infracción, sino también el contexto en que se cometió y las posibles consecuencias de la sanción. Una evaluación integral permite adoptar decisiones más justas y equitativas, ajustadas a las realidades específicas de cada situación.

Por otra parte, la jurisprudencia desempeña un papel crucial en la aplicación del principio de proporcionalidad. Petit (2019) señala que los tribunales tienen la responsabilidad de revisar las sanciones impuestas por las autoridades administrativas para garantizar su conformidad con los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Esta revisión judicial corrige posibles abusos y asegura que las decisiones sean coherentes con los derechos fundamentales de los administrados. En este sentido, la intervención de los tribunales opera como un mecanismo de control que refuerza la aplicación del principio de proporcionalidad en el ámbito administrativo.

Finalmente, la teoría de la proporcionalidad en las sanciones administrativas es esencial para consolidar un sistema de administración pública que respete los derechos humanos y promueva la justicia. Espinoza (2022) concluye que la correcta implementación de este

principio no solo protege los derechos de los administrados, sino que también fortalece la integridad del sistema administrativo en su conjunto. Por ello, la aplicación efectiva del principio de proporcionalidad es fundamental para garantizar que la administración pública actúe de manera justa y equitativa, promoviendo la confianza ciudadana en las instituciones y en el estado de derecho.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Acto administrativo.** El acto administrativo representa una manifestación de voluntad de la administración pública que produce efectos jurídicos en los administrados. Este tipo de acto se distingue por su formalidad y por estar regido por un marco normativo que garantiza su validez y eficacia. Mondragón (2021) subraya que la legitimidad de los actos administrativos electrónicos radica en el respeto a los derechos que conforman el debido proceso, lo que exige que la administración actúe con transparencia y eficiencia. La fundamentación y motivación adecuadas de estos actos son fundamentales para asegurar el respeto a los derechos de los ciudadanos y para que las decisiones administrativas sean consideradas justas y legítimas.

La validez de un acto administrativo depende de la presencia de elementos esenciales como el sujeto, la causa, el objeto, la finalidad y la forma. Jara-Vaca et al. (2023) destacan que la ausencia de cualquiera de estos elementos puede invalidar el acto, llevando a su nulidad. Esto evidencia la importancia de que las autoridades administrativas sigan procedimientos claros y normados, evitando la arbitrariedad y garantizando la seguridad jurídica. En este contexto, la teoría del acto administrativo no solo se enfoca en la legalidad de la acción, sino también en fomentar una administración pública responsable y respetuosa de los derechos de los administrados, fortaleciendo así un estado de derecho sólido.

**Motivación de resoluciones administrativas.** La motivación de las resoluciones administrativas constituye un pilar esencial que asegura la transparencia y legalidad en la actuación de la administración pública. Este principio exige que cada acto administrativo esté debidamente fundamentado, permitiendo a los administrados comprender las razones detrás de las

decisiones que los afectan. Valencia et al. (2024) destaca que una motivación sólida no solo es un requisito legal, sino también un mecanismo para garantizar la posibilidad de controlar y revisar los actos administrativos. La ausencia de motivación puede invalidar el acto, subrayando su relevancia en la gestión pública y en la confianza ciudadana hacia las instituciones.

Asimismo, una adecuada motivación respalda el respeto al debido proceso y protege los derechos de los administrados. Medina (2023) señala que los procedimientos inherentes al debido proceso son fundamentales para los derechos humanos y deben observarse en el juzgamiento de actos administrativos. La motivación permite a los ciudadanos cuestionar decisiones que perciben como injustas, garantizando el respeto de sus derechos. En consecuencia, la correcta aplicación del principio de motivación no solo refuerza la legitimidad de las decisiones administrativas, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y transparencia en la gestión pública (Santillán et al., 2024).

**Nulidad.** La nulidad en el ámbito administrativo se refiere a la invalidez de actos administrativos que incumplen los requisitos legales, lo que asegura la protección de los derechos de los administrados y la legalidad en la actuación de la administración pública. Humeres (2017) señala que la nulidad puede ser declarada por vicios de forma o fondo, como la falta de competencia, la inobservancia de normativas aplicables o la vulneración de derechos fundamentales. Este principio es esencial para garantizar que las decisiones administrativas sean equitativas y promuevan la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Más allá de sus implicaciones legales, la nulidad impacta la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad de la administración. Ruiz-Bautista et al. (2022) destacan que la declaración de nulidad puede restituir derechos y reparar daños causados a los administrados. Por ello, la identificación adecuada y el tratamiento de las causales de nulidad son cruciales para garantizar un sistema administrativo que respete los derechos humanos y fomente la justicia. En este contexto, la nulidad opera como un mecanismo de

control que permite a los ciudadanos impugnar decisiones consideradas injustas, fortaleciendo así un estado de derecho confiable y equitativo.

**Recurso de apelación.** El recurso de apelación constituye un mecanismo esencial en el derecho administrativo, permitiendo a los administrados impugnar decisiones tomadas por las autoridades. Fundamentado en el principio del debido proceso, este recurso asegura que las decisiones administrativas sean revisadas por una instancia superior, promoviendo la justicia y la equidad en la gestión pública. Bravo y Rivero (2022) señalan que, además de posibilitar la revisión de actos administrativos, el recurso de apelación protege los derechos de los ciudadanos al ofrecerles la oportunidad de cuestionar decisiones percibidas como injustas, contribuyendo así a la confianza ciudadana en las instituciones y el sistema de justicia administrativa.

El marco normativo del recurso de apelación regula los procedimientos y plazos para su interposición, cuya correcta aplicación es fundamental para garantizar su efectividad y prevenir la arbitrariedad en las decisiones administrativas. Jover y García (2021) advierten que la ausencia de claridad en estos procedimientos puede menoscabar los derechos de los administrados y generar una percepción de ineficiencia en la administración pública. Por ello, es imperativo que las autoridades observen los principios de transparencia y legalidad en la gestión de las apelaciones, fortaleciendo la protección de los derechos ciudadanos y fomentando un sistema administrativo más justo y equitativo.

**Tipicidad.** La tipicidad en el derecho administrativo se refiere a la correspondencia entre una conducta o acto y una norma específica que lo define como infracción o delito. Este principio es esencial para garantizar que las sanciones impuestas por la administración pública sean justas y proporcionales, ya que establece que solo las conductas claramente descritas en la normativa pueden ser objeto de sanción. Díaz et al. (2012) destacan que la tipicidad permite a los administrados conocer previamente qué comportamientos son considerados ilícitos, promoviendo la seguridad jurídica y la previsibilidad en la aplicación del derecho. La claridad en la definición de

infracciones es crucial para evitar arbitrariedades y asegurar que las decisiones administrativas se fundamenten en un marco normativo claro y accesible.

Además, la tipicidad requiere un análisis riguroso de las normas que regulan las conductas administrativas. Belalcázar (2023) subraya que una adecuada tipificación de las infracciones es clave para garantizar sanciones proporcionales y justas. La falta de precisión en esta tipificación puede resultar en sanciones arbitrarias o desproporcionadas, lo que debilita la confianza en la administración pública. Por ello, es indispensable que las autoridades cumplan con los principios de legalidad y tipicidad en la gestión de las infracciones administrativas, fortaleciendo el respeto por los derechos de los ciudadanos y promoviendo un sistema administrativo más transparente y equitativo.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**HGP.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HGN.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1P.** Se vienen cumpliendo con los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE1N.** No se vienen cumpliendo con los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE2P.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE2N.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE3P.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE3N.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

#### Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de disposiciones y etapas que regulan la investigación y eventual sanción de conductas inapropiadas por parte de servidores públicos. Este mecanismo tiene como objetivo garantizar que las acciones de la administración sean equitativas, permitiendo a los involucrados ejercer su derecho a la defensa frente a posibles abusos. Horbalinskiy et al. (2023) enfatiza que dicho procedimiento debe estar estructurado para salvaguardar los derechos de los individuos, asegurando decisiones fundamentadas y transparentes. La adecuada implementación de estos procesos resulta fundamental para preservar la confianza ciudadana en las instituciones públicas y fomentar una cultura de responsabilidad en la gestión administrativa.

## **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

### Causales de nulidad y fundamentación

Las causales de nulidad en el ámbito administrativo constituyen elementos clave para la invalidez de actos administrativos que incumplen los requisitos legales. Estas causales pueden incluir la incompetencia del órgano emisor, la transgresión de derechos fundamentales o la carencia de una adecuada motivación. Pfeffer (2016) señala que identificar dichas causales resulta esencial para asegurar que las decisiones administrativas se adopten conforme al marco normativo y respeten los derechos de los administrados. Una correcta aplicación de las causales de nulidad no solo protege los derechos ciudadanos, sino que también refuerza la legitimidad del sistema administrativo, consolidando la confianza en las instituciones públicas.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>	El proceso administrativo disciplinario se divide en dos etapas: la fase de instrucción y la fase de sanción.	Fase de instrucción	Antecedentes Identificación de la falta atribuida Decisión de apertura de proceso Informe del órgano instructor
		Fase de Sanción	Sanción Plazo de impugnación Recurso impugnatorio Capacitación
<b>Causales de nulidad y fundada</b>	Las razones de nulidad son las siguientes: la violación, el defecto o la falta de alguno de sus requisitos, así como los actos explícitos o aquellos que se derivan de la aprobación automática o del silencio administrativo positivo.	Contravención	Vulneración de los principios
		Defecto	Competencia Motivación Debido proceso
		Fundado	Prescripción Potestad sancionadora

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se define como un proceso sistemático y metódico que busca generar nuevo conocimiento, comprender fenómenos, resolver problemas o validar teorías. Existen diferentes tipos de investigación, y uno de ellos es la investigación aplicada. La investigación aplicada se caracteriza por tener un enfoque práctico y orientado a la solución de problemas concretos en la sociedad. Se basa en la aplicación de conocimientos teóricos y científicos para abordar situaciones reales y generar impacto en el entorno (Soler-Jiménez & Molano-Carrera, 2020).

En el contexto de las ciencias sociales, la presente investigación es aplicada debido a su relevancia, ya que nos permitió abordar problemáticas sociales complejas y proponer soluciones concretas. Los investigadores en este campo buscaron fortalecer sus redes de conocimiento y difundir los resultados de sus investigaciones para fundamentar estrategias colaborativas a largo plazo que integren conocimientos de diversas áreas (Suárez-Obando, 2015).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Corresponde esta investigación al enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para describir fenómenos, establecer relaciones entre variables y realizar inferencias sobre una población a partir de una muestra. Este enfoque se centró en la medición y cuantificación de los datos, utilizando herramientas estadísticas para validar hipótesis y generalizar resultados (Binda & Benavent, 2022).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

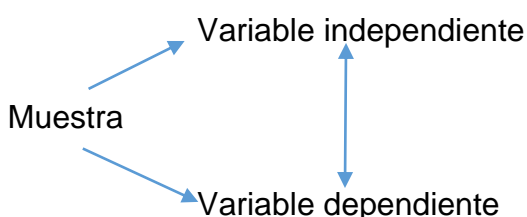
El alcance fue descriptivo correlacional, debido a que es un tipo de investigación cuantitativa que busco describir la relación entre dos o más variables, sin establecer una relación causal entre ellas. Este enfoque

nos permitió identificar la presencia y dirección de una posible asociación entre las variables estudiadas (Sporzon & López-López, 2021).

### 3.1.3. DISEÑO

El diseño de una investigación se refiere al plan detallado que establece los pasos, procedimientos y estrategias que siguieron para llevar a cabo un estudio científico. Este diseño incluyó la definición de los objetivos de la investigación, la selección de la metodología adecuada, la identificación de la población y muestra de estudio, la recolección y análisis de datos, así como la interpretación de los resultados (Ariza, 2020). Es fundamental para garantizar la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos durante la investigación.

El esquema es el siguiente:



Donde se recolecto los datos y se describió con las variables y su correlación

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población de una investigación se refiere al conjunto total de elementos o individuos que comparten una característica común y que son objeto de estudio. Esta población puede ser finita o infinita, y su tamaño y características son fundamentales para la generalización de los resultados obtenidos en la investigación (Arenas-Monreal et al., 2015). Es importante definir claramente la población de estudio para poder extrapolar los resultados de la muestra al grupo completo. La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por los 4575 abogados adscritos al Colegio de Abogados de Huánuco

### **3.2.2. MUESTRA**

La muestra de una investigación es un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en el estudio. La muestra debe ser elegida de manera aleatoria y representativa para garantizar la validez de los resultados y la posibilidad de generalizar las conclusiones al conjunto de la población (León et al., 2014). La selección adecuada de la muestra es crucial para evitar sesgos y asegurar la validez interna y externa de la investigación.

La muestra del presente trabajo de investigación estuvo conformada por 92 abogados, seleccionados mediante la técnica de muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, teniendo como criterios de inclusión la especialidad en derecho administrativo disciplinario, que cuenten con el grado académico de Maestro en Derecho Procesal y sin estudios de doctorado, siendo excluidos aquellos abogados que no cumplían con dicho requisito.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

De acuerdo con la técnica de investigación empleada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue la encuesta. Hernández et al. (2006) definen las encuestas como un conjunto estructurado de preguntas destinadas a medir una o más variables. En este estudio, se diseñó una encuesta estructurada basada en escalas Likert como herramienta principal para la recopilación de datos.

El uso de la encuesta permitió una exploración profunda de los temas analizados en la investigación. La herramienta fue elaborada con el propósito de construir variables e indicadores, facilitando su cuantificación mediante las preguntas formuladas. Este enfoque se alineó plenamente con los objetivos definidos en este trabajo, garantizando la coherencia metodológica y la relevancia de los datos recopilados.

### 3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la presentación de los datos se utilizaron tablas y figuras que permiten observar, en números y porcentajes, los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta como técnica de investigación. El instrumento empleado fue un cuestionario diseñado específicamente para recopilar información de abogados litigantes. Este cuestionario fue sometido a una prueba piloto para garantizar su validez, empleándose como métodos de validación el coeficiente Alfa de Cronbach y el juicio de expertos. Estas estrategias aseguraron la fiabilidad y consistencia del instrumento en el contexto del estudio.

**Validación de instrumentos.** La validez del instrumento utilizado, consistente en el cuestionario, abarcó tanto su contenido como su estructura, garantizando que los ítems incluidos en la escala fueran pertinentes y alineados con los objetivos del estudio. Para asegurar la coherencia técnica y la consistencia con las bases teóricas de la investigación, se contó con la colaboración de dos expertos, quienes evaluaron y validaron el instrumento, reforzando su adecuación y precisión metodológica.

**Confiabilidad de los instrumentos.** Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se define como su habilidad para generar resultados consistentes y estables en diferentes aplicaciones, garantizando la fiabilidad de los datos recolectados.

En este estudio, la confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para ello, se realizó una prueba piloto con la participación de 17 encuestados, quienes completaron el cuestionario diseñado. Los ítems incluidos en el instrumento fueron medidos utilizando una escala ordinal de Likert con 5 categorías, asegurando una evaluación precisa y estructurada de las variables investigadas.

**Tabla 2**

*Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	17

**Análisis e interpretación.** Los resultados obtenidos demostraron que el instrumento de investigación, la encuesta, es confiable para su aplicación. Esto se sustenta en el hecho de que el coeficiente Alfa de Cronbach calculado (0.895) supera el valor mínimo aceptado de 0.80 para investigaciones en ciencias sociales, confirmando su consistencia interna y su adecuación metodológica.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Una vez recolectados los datos mediante la aplicación del instrumento de investigación, estos fueron procesados utilizando métodos de estadística descriptiva para su adecuada sistematización y presentación. El análisis se realizó mediante la técnica analítica, empleando fichas de análisis como instrumento, mientras que la interpretación de los resultados se llevó a cabo a través de la técnica hermenéutica, utilizando fichas de interpretación. Este enfoque facilitó una comprensión detallada y rigurosa de los datos en relación con los objetivos planteados en la investigación.

### **3.4. ASPECTOS ÉTICOS**

Durante la ejecución del presente estudio, se respetaron rigurosamente los lineamientos éticos propios de la investigación científica. Dado que se recolectó información de abogados litigantes sobre temas vinculados al procedimiento administrativo disciplinario, la participación de cada profesional se concretó de forma enteramente libre y voluntaria, hecho que quedó respaldado con la aceptación del respectivo consentimiento informado. Asimismo, se adoptaron las precauciones necesarias para resguardar la privacidad de los encuestados, garantizando el manejo anónimo de sus identidades y asegurando que las respuestas brindadas se destinen de manera exclusiva a la estructuración de los resultados de este trabajo académico

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

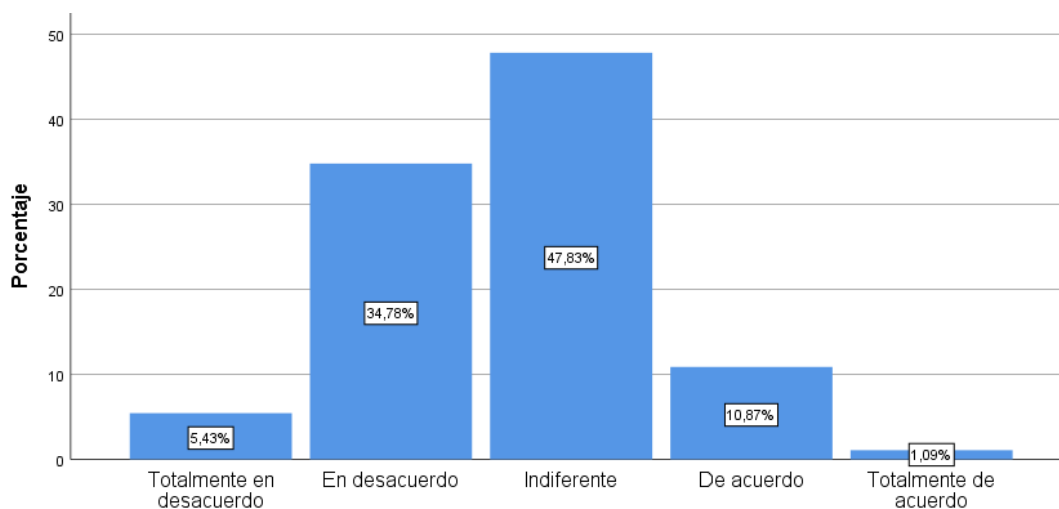
**Tabla 3**

*¿Cree usted que el departamento de Recursos Humanos informa a los empleados públicos sobre el reglamento interno de manera adecuada?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	32	34,8	34,8	40,2
Válido Indiferente	44	47,8	47,8	88,0
De acuerdo	10	10,9	10,9	98,9
Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 1**

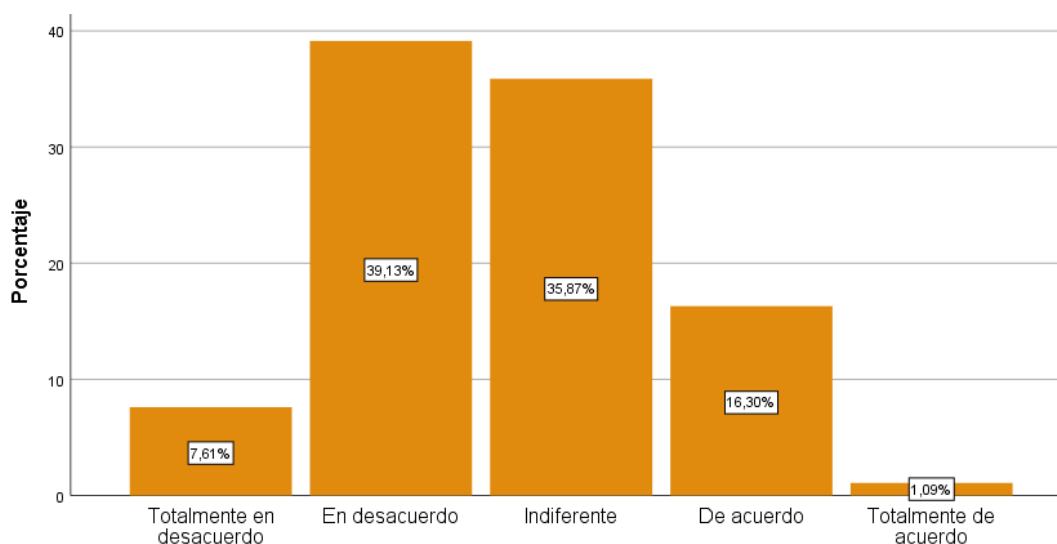
*¿Cree usted que el departamento de Recursos Humanos informa a los empleados públicos sobre el reglamento interno de manera adecuada?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 47.8% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a que el departamento de recursos humanos informe adecuadamente a los empleados públicos sobre el reglamento interno. Asimismo, el 34.8% expresó estar en desacuerdo, el 10.9% de acuerdo, el 5.4% en total desacuerdo y el 1.1% en total acuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los participantes encuestados muestra una actitud indiferente hacia la labor informativa del departamento de recursos humanos en relación con el reglamento interno.

**Tabla 4***¿Considera usted que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de forma justa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	7,6	7,6	7,6
	En desacuerdo	36	39,1	39,1	46,7
	Indiferente	33	35,9	35,9	82,6
	De acuerdo	15	16,3	16,3	98,9
	Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Figura 2***¿Considera usted que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de forma justa?*

**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 39.1% de los encuestados expresó su desacuerdo con la afirmación de que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de manera justa. Por otro lado, el 35.9% manifestó indiferencia, el 16.3% estuvo de acuerdo, el 7.6% expresó total desacuerdo, y el 1.1% total acuerdo. En este sentido, puede afirmarse que la mayoría de los participantes señaló estar en desacuerdo con la forma en que se determinan las faltas atribuidas a los empleados.

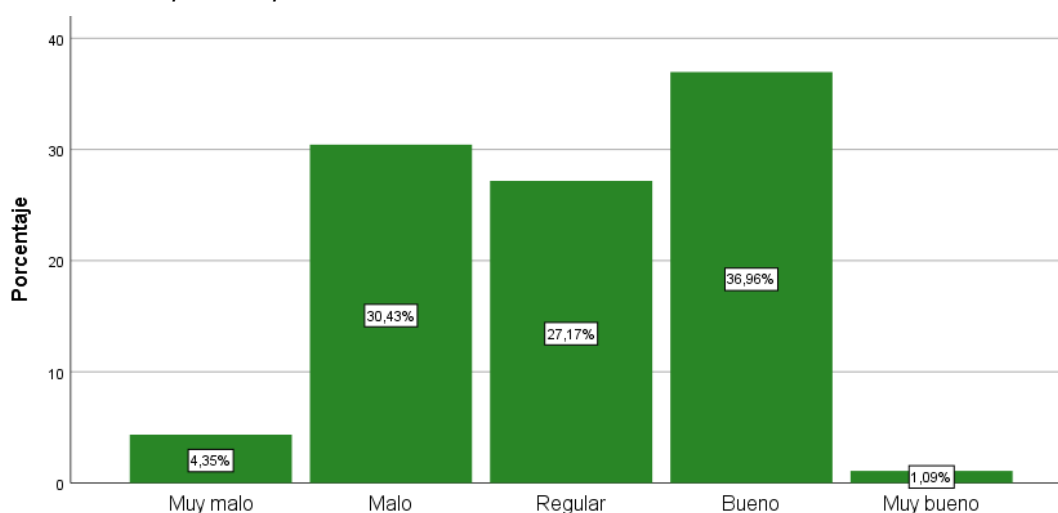
**Tabla 5**

*¿Cómo evalúa usted los dictámenes del órgano instructor sobre la comisión de faltas por parte de los empleados públicos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	4	4,3	4,3	4,3
Malo	28	30,4	30,4	34,8
Regular	25	27,2	27,2	62,0
Bueno	34	37,0	37,0	98,9
Muy bueno	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 3**

*¿Cómo evalúa usted los dictámenes del órgano instructor sobre la comisión de faltas por parte de los empleados públicos?*



**Análisis e interpretación.** Como se puede observar en la tabla y figura, el 37% de los encuestados calificó como buenos los dictámenes del órgano instructor respecto a la comisión de faltas por parte de los empleados públicos. Por su parte, el 30.4% los considera malos, el 27.2% los evalúa como regulares, el 4.3% como muy malos y el 1.1% como muy buenos. En este sentido, se concluye que la mayoría de los participantes encuestados percibe de manera positiva los dictámenes del órgano instructor en relación con las faltas atribuidas a los empleados públicos.

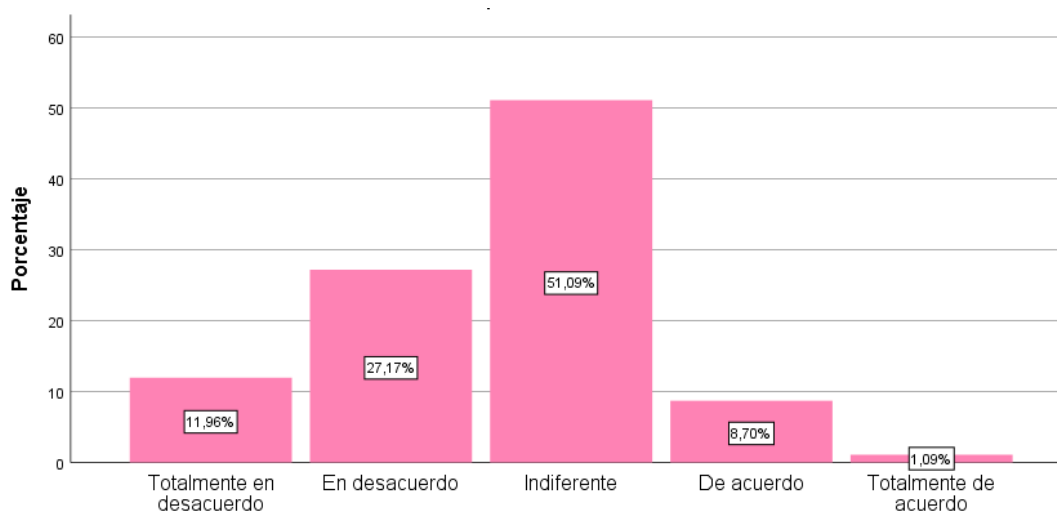
**Tabla 6**

*¿Piensa usted que los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones son precisos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,4	1,4
	Casi nunca	14	9,7	11,0
	Algunas veces	65	44,8	55,9
	Casi siempre	44	30,3	86,2
	Siempre	20	13,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0

**Figura 4**

*¿Piensa usted que los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones son precisos?*



**Análisis e interpretación.** Como se aprecia en la tabla y figura, el 51.1% de los encuestados manifestó indiferencia ante la precisión de los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones. Además, el 27.2% expresó desacuerdo, el 12% total desacuerdo, el 8.7% estuvo de acuerdo y el 1.1% total acuerdo. En consecuencia, se puede afirmar que la mayoría de los participantes encuestados mostró una actitud indiferente respecto a la precisión de dichos informes.

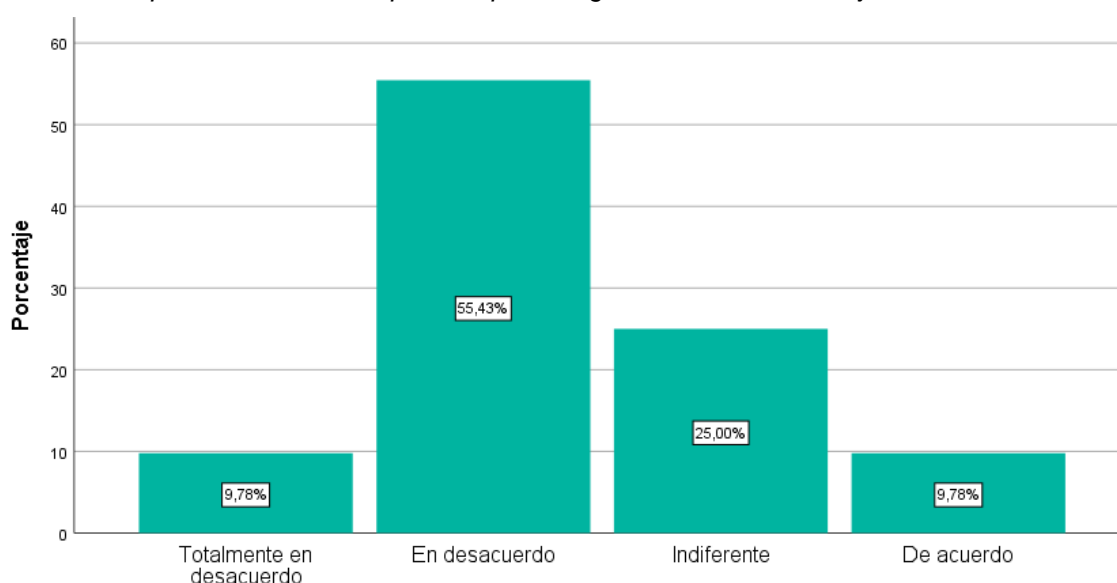
**Tabla 7**

*¿Cree usted que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo	51	55,4	55,4	65,2
	Indiferente	23	25,0	25,0	90,2
	De acuerdo	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Figura 5**

*¿Cree usted que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas?*



**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 55.4% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con la afirmación de que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas. Asimismo, el 25% expresó indiferencia, mientras que el 9.8% señaló total desacuerdo y el 9.8% indicó estar de acuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los encuestados consideró injustas las sanciones aplicadas por el órgano sancionador.

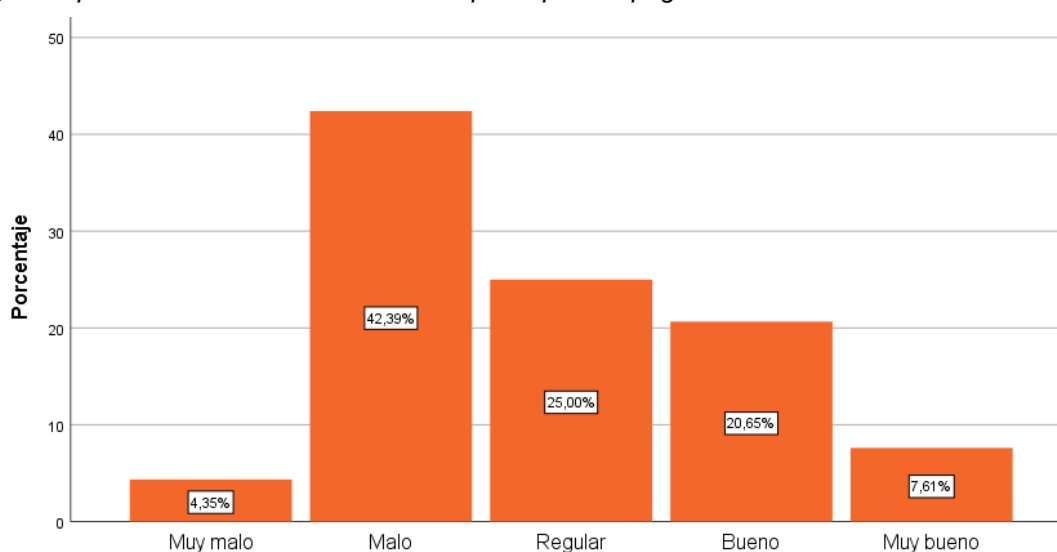
**Tabla 8**

*¿Qué opina usted sobre la eficiencia del plazo para impugnar una sanción?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	4,3	4,3	4,3
	Malo	39	42,4	42,4	46,7
	Regular	23	25,0	25,0	71,7
	Bueno	19	20,7	20,7	92,4
	Muy bueno	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Figura 6**

*¿Qué opina usted sobre la eficiencia del plazo para impugnar una sanción?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 42.4% de los encuestados calificó como mala la eficiencia del plazo para impugnar una sanción. Además, el 25% la consideró regular, el 20.7% buena, el 7.6% muy buena y el 4.3% muy mala. En este sentido, se concluye que la mayoría de los participantes evaluó negativamente la eficiencia del plazo establecido para la impugnación de sanciones.

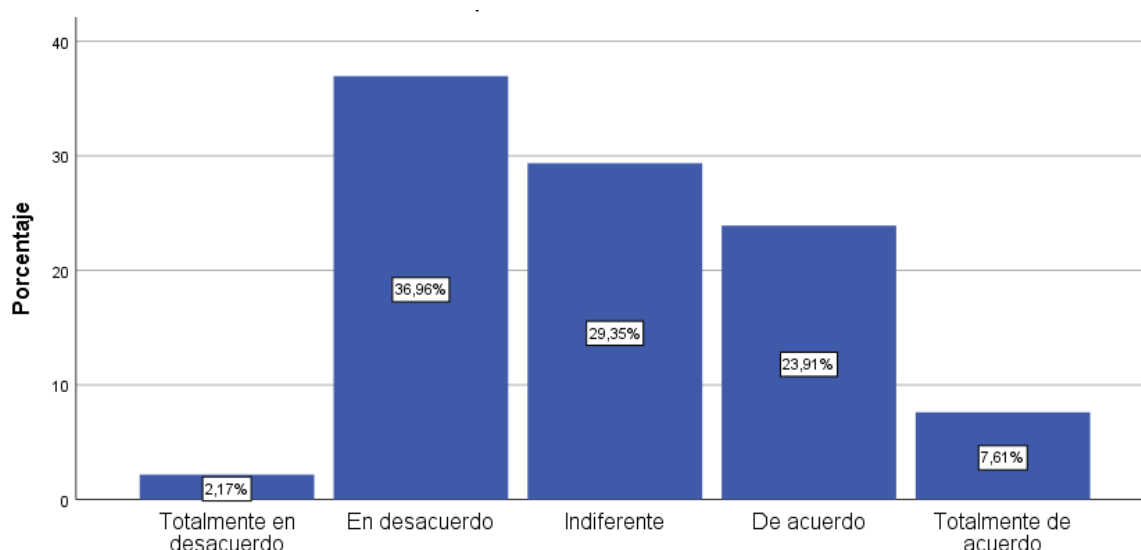
**Tabla 9**

*¿Considera usted que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
En desacuerdo	34	37,0	37,0	39,1
Válido Indiferente	27	29,3	29,3	68,5
De acuerdo	22	23,9	23,9	92,4
Totalmente de acuerdo	7	7,6	7,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 7**

*¿Considera usted que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos?*



**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 37% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con la afirmación de que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos. Además, el 29.3% mostró indiferencia, el 23.9% estuvo de acuerdo, el 7.6% señaló total acuerdo y el 2.2% expresó total desacuerdo. En este contexto, se puede concluir que la mayoría de los participantes indicó estar en desacuerdo respecto a la efectividad de los recursos de apelación en estos procedimientos.

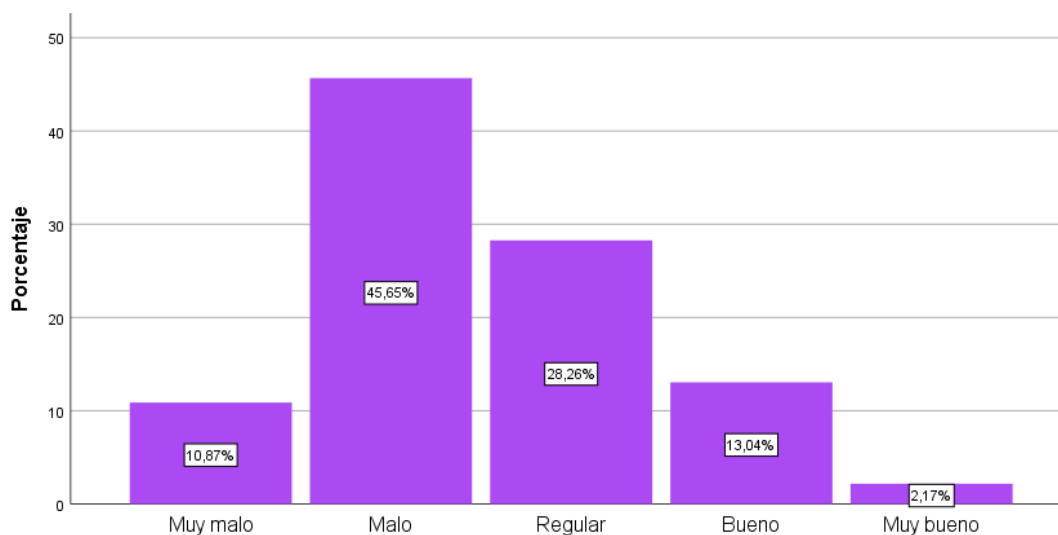
**Tabla 10**

*¿Qué piensa usted sobre la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	10	10,9	10,9	10,9
	Malo	42	45,7	45,7	56,5
	Regular	26	28,3	28,3	84,8
	Bueno	12	13,0	13,0	97,8
	Muy bueno	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**Figura 8**

*¿Qué piensa usted sobre la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 45.7% de los encuestados calificó como mala la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos. Asimismo, el 28.3% la consideró regular, el 13% buena, el 10.9% muy mala y el 2.2% muy buena. En este sentido, se concluye que la mayoría de los participantes señaló como deficiente la capacitación de los secretarios técnicos en este ámbito.

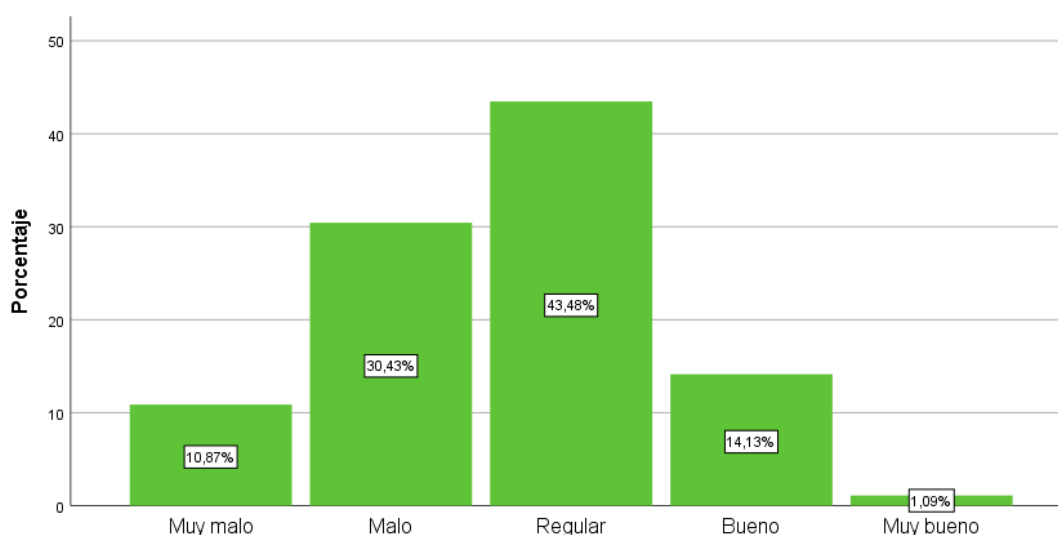
**Tabla 11**

¿Cómo evalúa usted la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	10	10,9	10,9	10,9
Malo	28	30,4	30,4	41,3
Regular	40	43,5	43,5	84,8
Bueno	13	14,1	14,1	98,9
Muy bueno	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 9**

¿Cómo evalúa usted la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos?



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 43.5% de los encuestados calificó como regular la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos. Por otro lado, el 30.4% la consideró mala, el 14.1% buena, el 10.9% muy mala y el 1.1% muy buena. En este sentido, se concluye que la mayoría de los encuestados percibió como regular la capacitación de los órganos instructores en este ámbito.

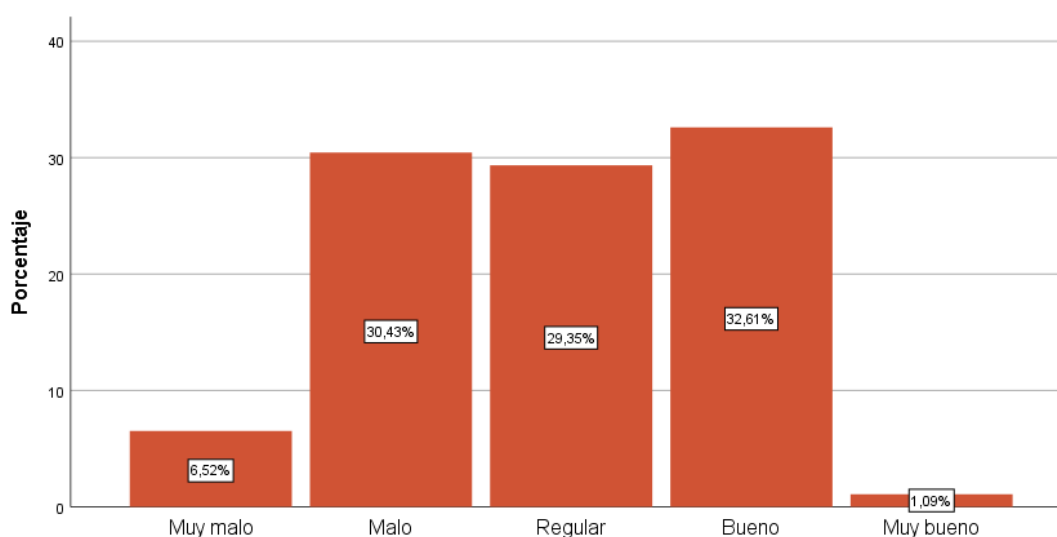
**Tabla 12**

*¿Qué opina usted sobre la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	6	6,5	6,5	6,5
Malo	28	30,4	30,4	37,0
Regular	27	29,3	29,3	66,3
Bueno	30	32,6	32,6	98,9
Muy bueno	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 10**

*¿Qué opina usted sobre la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos?*



**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 32.6% de los encuestados calificó como buena la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos. Asimismo, el 30.4% consideró que es mala, el 29.3% la evaluó como regular, el 6.5% como muy mala y el 1.1% como muy buena. En este contexto, se concluye que la mayoría de los encuestados percibe de manera positiva la capacitación de los órganos sancionadores en este ámbito.

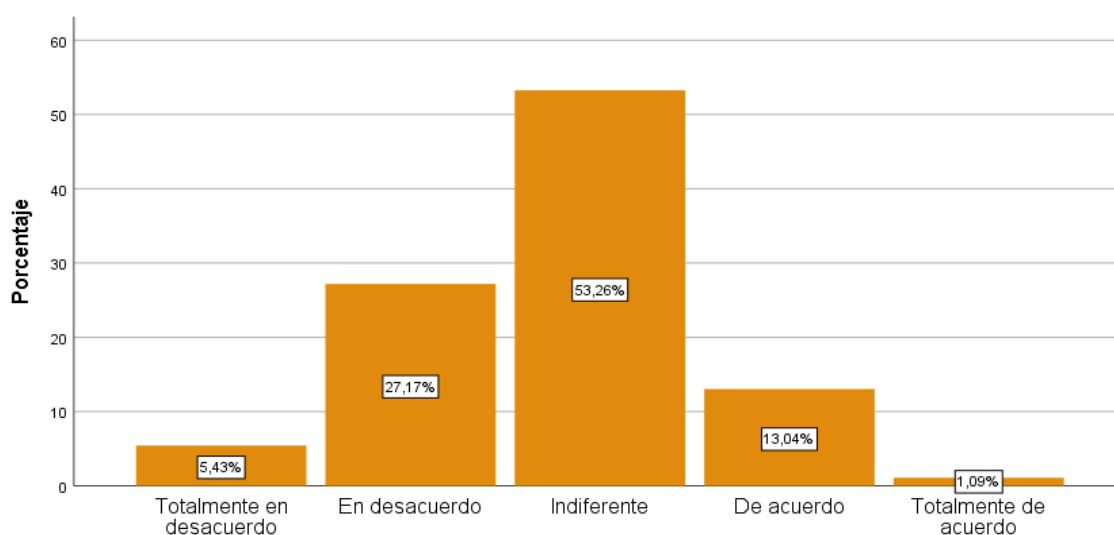
**Tabla 13**

*¿Cree usted que los empleados públicos reciben capacitación sobre los principios administrativos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	25	27,2	27,2	32,6
Válido Indiferente	49	53,3	53,3	85,9
De acuerdo	12	13,0	13,0	98,9
Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 11**

*¿Cree usted que los empleados públicos reciben capacitación sobre los principios administrativos?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 53.3% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a que los empleados públicos reciban capacitación sobre los principios administrativos. Por otro lado, el 27.2% indicó estar en desacuerdo, el 13% expresó acuerdo, el 5.4% señaló total desacuerdo y el 1.1% total acuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los encuestados mostró una postura indiferente sobre la capacitación de los empleados públicos en principios administrativos.

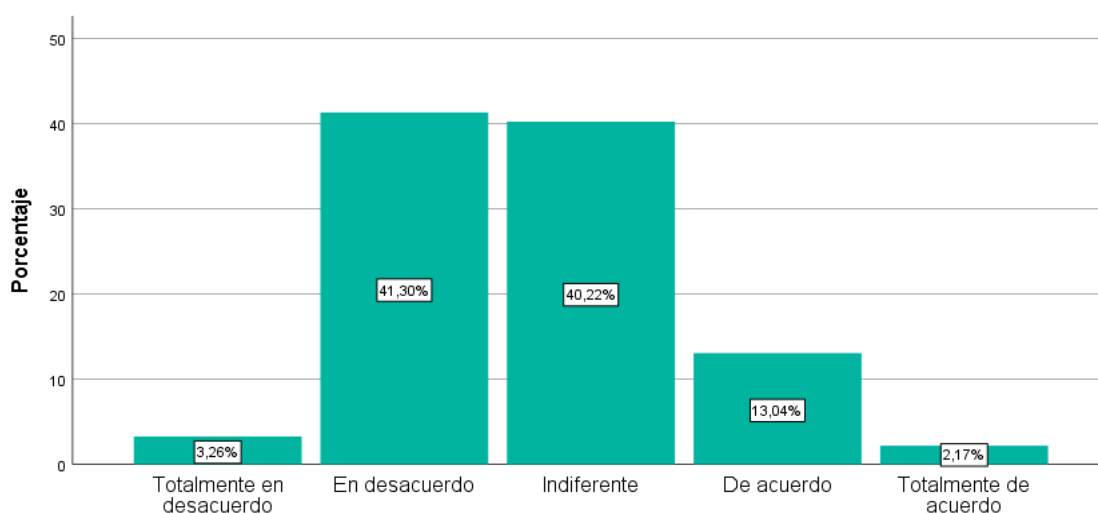
**Tabla 14**

*¿Considera usted que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	38	41,3	41,3	44,6
Válido Indiferente	37	40,2	40,2	84,8
De acuerdo	12	13,0	13,0	97,8
Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 12**

*¿Considera usted que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos?*



**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 41.3% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con la afirmación de que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos. Asimismo, el 40.2% manifestó indiferencia, el 13% estuvo de acuerdo, el 3.3% señaló total desacuerdo y el 2.2% indicó total acuerdo. En este sentido, se concluye que la mayoría de los participantes mostró desacuerdo respecto al respeto de los principios administrativos en estos procedimientos.

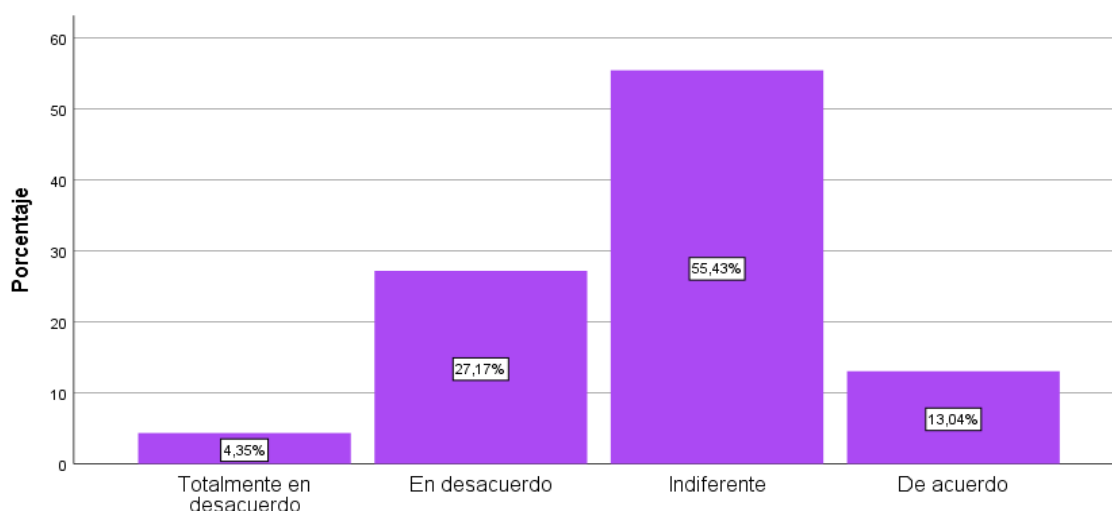
**Tabla 15**

*¿Piensa usted que las resoluciones de los actos administrativos cumplen con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,3	4,3
	En desacuerdo	25	27,2	31,5
	Indiferente	51	55,4	87,0
	De acuerdo	12	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0

**Figura 13**

*¿Piensa usted que las resoluciones de los actos administrativos cumplen con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 55.4% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a que las resoluciones de los actos administrativos cumplan con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público. Por otro lado, el 27.2% expresó desacuerdo, el 13% estuvo de acuerdo y el 4.3% señaló total desacuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los participantes mostró una postura indiferente frente al cumplimiento de las competencias establecidas en el reglamento interno en las resoluciones de los actos administrativos.

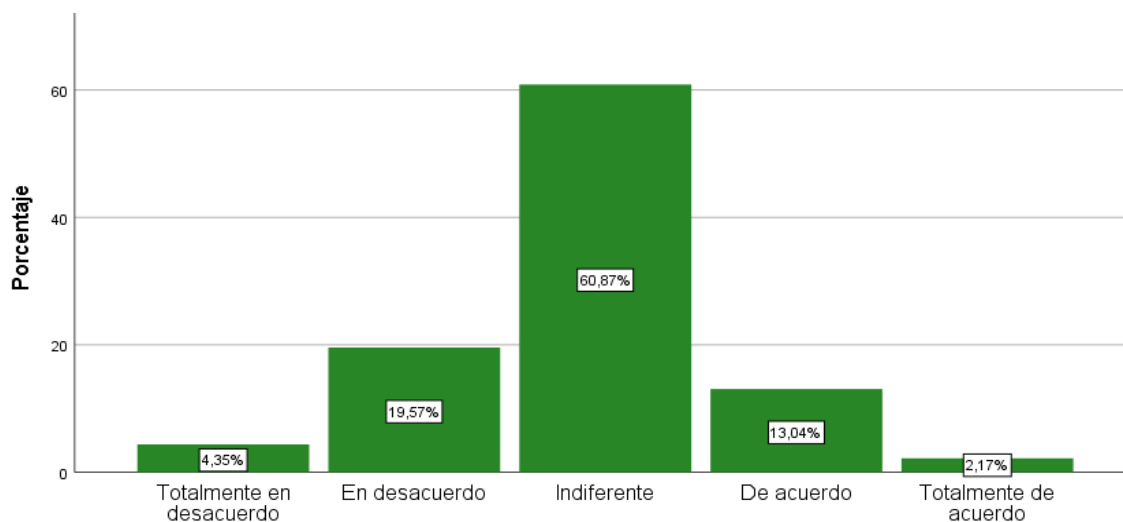
**Tabla 16**

*En su opinión, ¿Las resoluciones de inicio de los actos administrativos están debidamente fundamentadas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	18	19,6	19,6	23,9
Válido Indiferente	56	60,9	60,9	84,8
De acuerdo	12	13,0	13,0	97,8
Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 14**

*En su opinión, ¿Las resoluciones de inicio de los actos administrativos están debidamente fundamentadas?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 60.9% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a que las resoluciones de inicio de los actos administrativos estén debidamente fundamentadas. Además, el 19.6% expresó desacuerdo, el 13% estuvo de acuerdo, el 4.3% indicó total desacuerdo y el 2.2% señaló total acuerdo. En este sentido, se concluye que la mayoría de los participantes mostró una postura indiferente ante la fundamentación de las resoluciones de inicio de los actos administrativos.

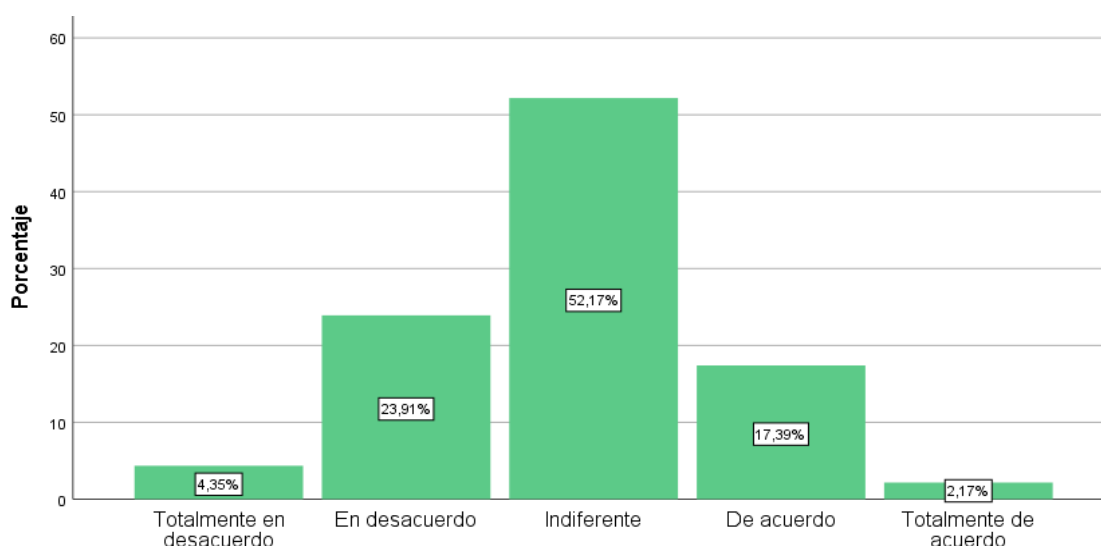
**Tabla 17**

*¿Cree usted que los actos administrativos disciplinarios sigues los procedimientos adecuados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	22	23,9	23,9	28,3
Válido Indiferente	48	52,2	52,2	80,4
De acuerdo	16	17,4	17,4	97,8
Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 15**

*¿Cree usted que los actos administrativos disciplinarios sigues los procedimientos adecuados?*



**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 52.2% de los encuestados manifestó indiferencia respecto a que los actos administrativos disciplinarios sigan los procedimientos adecuados. Por otro lado, el 23.9% expresó desacuerdo, el 17.4% estuvo de acuerdo, el 4.3% indicó total desacuerdo y el 2.2% señaló total acuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los participantes mostró una postura indiferente frente al cumplimiento de los procedimientos adecuados en los actos administrativos disciplinarios.

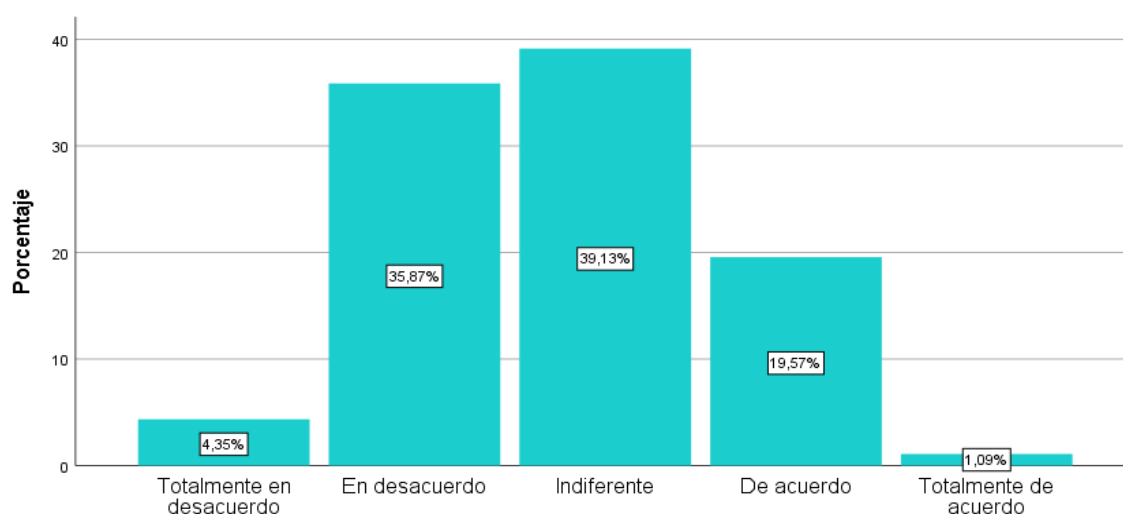
**Tabla 18**

*¿Considera usted que se cumplen los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	33	35,9	35,9	40,2
Válido Indiferente	36	39,1	39,1	79,3
De acuerdo	18	19,6	19,6	98,9
Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 16**

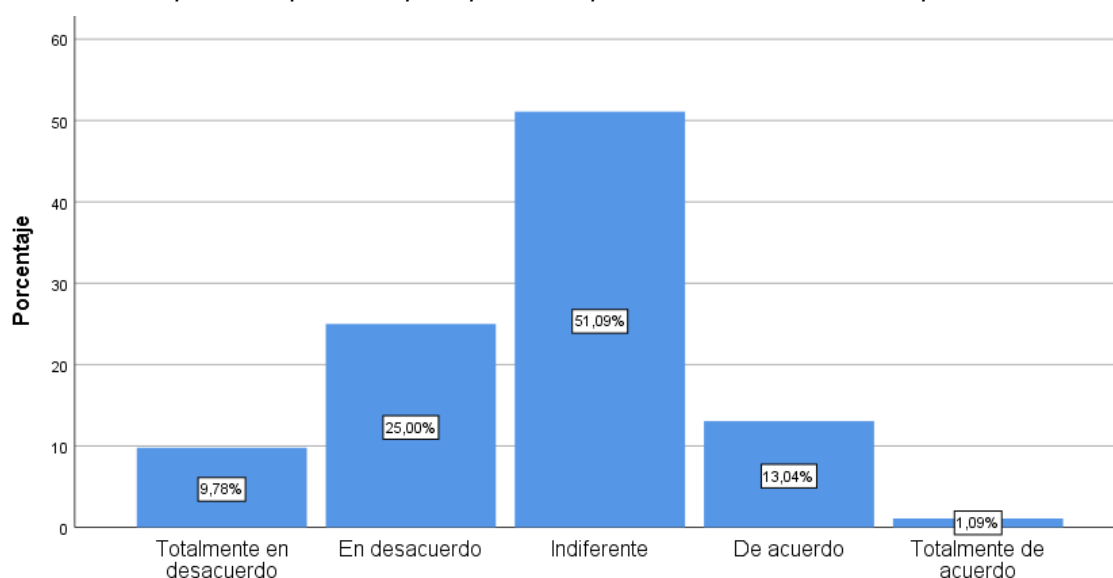
*¿Considera usted que se cumplen los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador?*



**Análisis e interpretación.** Como se observa en la tabla y figura, el 39.1% de los encuestados manifestó indiferencia respecto al cumplimiento de los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador. Asimismo, el 35.9% expresó desacuerdo, el 19.6% estuvo de acuerdo, el 4.3% señaló total desacuerdo y el 1.1% indicó total acuerdo. En este sentido, se concluye que la mayoría de los encuestados mostró una postura indiferente frente al cumplimiento de los plazos establecidos para dicha facultad.

**Tabla 19***¿Piensa usted que se respetan los principios de la potestad sancionadora disciplinaria?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
En desacuerdo	23	25,0	25,0	34,8
Válido Indiferente	47	51,1	51,1	85,9
De acuerdo	12	13,0	13,0	98,9
Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Figura 17***¿Piensa usted que se respetan los principios de la potestad sancionadora disciplinaria?*

**Análisis e interpretación.** Como se evidencia en la tabla y figura, el 51.1% de los encuestados manifestó indiferencia respecto al respeto de los principios de la potestad sancionadora disciplinaria. Por otro lado, el 25% expresó desacuerdo, el 13% estuvo de acuerdo, el 9.8% señaló total desacuerdo y el 1.1% indicó total acuerdo. En este contexto, se concluye que la mayoría de los participantes mostró una postura indiferente frente al respeto de dichos principios en la potestad sancionadora disciplinaria.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**HGP.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HGN.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

#### Tabla 20

*Los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil*

			Procedimiento administrativo disciplinario	Causales de nulidad y fundada
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Causales de nulidad y fundada	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis e interpretación.** Como se muestra en la tabla, el análisis de hipótesis estadística, basado en los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio, arrojó un coeficiente de asociación de 0.590, lo que corresponde a una valoración moderada. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, la cual se encuentra dentro de los valores aceptados. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que se cumple de manera significativa con los principios del PAD en las causales de nulidad y la fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

## CONTRASTACION DE LAS HIPÓTESIS ESPECIFICAS

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**HE1P.** Se vienen cumpliendo con los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE1N.** No se vienen cumpliendo con los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**Tabla 21**

*Los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil*

			Procedimiento administrativo disciplinario	Contravención
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Contravención	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis e interpretación.** Como se muestra en la tabla, el análisis de hipótesis estadística, basado en los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio, presentó un coeficiente de asociación de 0.435, lo que corresponde a una valoración moderada. Además, se obtuvo una significancia de 0.000, dentro de los valores aceptados. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que se cumple con los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en las contravenciones establecidas en las resoluciones emitidas en apelación por el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**HE2P.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE2N.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**Tabla 22** *Los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil*

			Procedimiento administrativo disciplinario	Defecto
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Defecto	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis e interpretación.** Como se presenta en la tabla, el análisis de hipótesis estadística, basado en los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio, arrojó un coeficiente de asociación de 0.499, lo que corresponde a una valoración moderada. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, dentro de los valores aceptados. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que se cumplen significativamente los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en relación con los defectos u omisiones planteados en las resoluciones emitidas en apelación por el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**HE3P.** Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**HE3N.** No se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

**Tabla 23** *Los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023*

			Procedimiento administrativo disciplinario	Fundado
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,435**D
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Fundado	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Análisis e interpretación.** Como se muestra en la tabla, el análisis de hipótesis estadística, basado en los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio, arrojó un coeficiente de asociación de 0.435, lo que corresponde a una valoración moderada. Asimismo, se obtuvo una significancia de 0.000, dentro de los valores aceptados. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que se cumplen significativamente los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en las causales fundadas en las resoluciones emitidas en apelación por el Tribunal del Servicio Civil, 2023.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los hallazgos de la presente investigación permitieron establecer una comparación sustantiva de las hipótesis formuladas en torno al cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en diversos escenarios. A continuación, se desarrolla un análisis exhaustivo que enlaza cada problema identificado con los objetivos e hipótesis correspondientes, sustentado en los datos obtenidos y en referencias teóricas relevantes.

En relación con la hipótesis general que aborda el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación, el coeficiente de asociación de 0.590, junto a una significancia de 0.000, reveló una correlación moderada y estadísticamente significativa. Este resultado confirma la validez de la hipótesis general al demostrar que los principios del PAD se cumplen de manera notable en los aspectos analizados. Sin embargo, la valoración moderada sugiere la existencia de limitaciones estructurales dentro del sistema administrativo, así como la necesidad de fortalecer la capacitación de los actores implicados. En este sentido, Urquiaga (2016) subraya que una fundamentación adecuada es crucial para asegurar decisiones administrativas equitativas, lo que converge con los resultados obtenidos.

Respecto a la primera hipótesis específica, orientada al cumplimiento de los principios del PAD en las contravenciones recogidas en las resoluciones de apelación, el coeficiente de asociación de 0.435, con significancia de 0.000, respaldó esta hipótesis. Este hallazgo, aunque moderado, coincide con las observaciones de Marín et al. (2012), quienes destacan la importancia de una tipificación precisa de las infracciones para evitar interpretaciones arbitrarias. No obstante, los resultados también exponen la necesidad de perfeccionar los mecanismos existentes para garantizar una aplicación más consistente de estos principios en el ámbito disciplinario.

En relación con la segunda hipótesis específica, que analiza el cumplimiento de los principios del PAD en casos de defectos u omisiones señalados en las resoluciones de apelación, se obtuvo un coeficiente de asociación de 0.499, con una significancia de 0.000. Estos resultados evidencian un cumplimiento significativo de los principios del PAD, reafirmando la hipótesis planteada. Este resultado encuentra sustento en los argumentos de Belalcázar (2023), quien subraya la relevancia de garantizar claridad y precisión en las resoluciones para prevenir sanciones desproporcionadas o injustas. No obstante, los valores moderados destacan que las omisiones persisten como una problemática que requiere atención prioritaria.

Finalmente, con respecto a la tercera hipótesis específica, enfocada en las causales fundadas dentro de las resoluciones de apelación, el coeficiente de asociación de 0.435 y una significancia de 0.000 confirmaron el cumplimiento significativo de los principios del PAD en este contexto. Este hallazgo está alineado con los planteamientos de Horbalinskiy (2023), quien destaca la importancia de un procedimiento disciplinario fundamentado y transparente para consolidar la confianza en las decisiones administrativas. Sin embargo, la correlación moderada reafirma la necesidad de continuar perfeccionando los procesos administrativos para asegurar una aplicación uniforme de los principios disciplinarios.

En síntesis, la investigación confirmó un cumplimiento significativo de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario en los escenarios evaluados. No obstante, las valoraciones moderadas reflejan áreas que requieren intervenciones urgentes, particularmente en lo referente a la capacitación, supervisión y estandarización de procedimientos. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer los mecanismos administrativos para garantizar una aplicación eficiente y uniforme de los principios del PAD, promoviendo mayor transparencia, precisión y confianza en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil y el Tribunal del Servicio Civil.

## CONCLUSIONES

1. El análisis estadístico evidenció que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.590$ ;  $p < 0.000$ ) estadísticamente probada, respaldando la hipótesis general planteada. Este nivel de cumplimiento subraya la relevancia del marco normativo vigente; no obstante, persisten deficiencias críticas en la formación técnica de los actores implicados, lo que afecta la homogeneidad argumentativa. Por consiguiente, se afirma que una fundamentación adecuada es esencial para garantizar decisiones administrativas equitativas, destacando la urgencia de optimizar estos procesos.
2. El análisis de las contravenciones en las resoluciones de apelación reflejó un coeficiente de asociación ( $r = 0.435$ ;  $p < 0.000$ ), lo que indica una correlación moderada que valida la primera hipótesis específica. Este hallazgo empírico constata la importancia de una tipificación precisa de las infracciones para prevenir escenarios de arbitrariedad. Los resultados exponen la insuficiencia de los mecanismos regulatorios actuales en la etapa instructiva, donde el 41.3 % de los abogados encuestados advierte que no se respetan cabalmente los principios administrativos.
3. El estudio confirmó un cumplimiento estadísticamente significativo de los principios del PAD frente a los defectos u omisiones procesales, arrojando el coeficiente de asociación más alto dentro de las dimensiones específicas ( $r = 0.499$ ;  $p < 0.000$ ). Si bien esto indica ciertos avances en la gestión disciplinaria, los vicios de trámite, como las notificaciones y el control de plazos, siguen siendo el eslabón más débil. En este sentido, la claridad procedimental es vital para evitar indefensión del administrado, lo que guarda relación directa con el hecho de que un 45.7 % de los encuestados calificó como deficiente la capacitación de los Secretarios Técnicos.
4. La evaluación de las causales fundadas en las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil mostró un coeficiente de asociación de ( $r = 0.435$ ;  $p < 0.000$ ), indicando una correlación directa frente al cumplimiento de los principios del PAD. Este resultado valida la tercera hipótesis específica y demuestra que las victorias impugnatorias de los

servidores derivan directamente de la falta de motivación de la entidad de origen. En esa línea, resulta evidente que la confianza institucional depende de la legitimidad resolutoria, aspecto hoy cuestionado dado que el 60.9 % de los especialistas encuestados mostró escepticismo sobre la debida fundamentación de los actos de inicio.

5. De manera integral, los resultados estadísticos sustentan que el fortalecimiento del procedimiento administrativo disciplinario requiere consolidar tres ejes fundamentales: capacitación jurídica continua, estandarización de criterios resolutorios y control de calidad normativa en los pronunciamientos del TSC. Esto queda demostrado descriptivamente al evidenciarse que el 55.4 % de la muestra especializada considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador no resultan justas, lo cual dilata la carga procesal del TSC e incrementa el riesgo de caducidad y prescripción de los expedientes. Se concluye que el cumplimiento riguroso del marco procedimental y la coherencia argumentativa son esenciales para consolidar la seguridad jurídica en el ámbito disciplinario del servicio civil.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que SERVIR implemente un programa de capacitación obligatoria y continua para los servidores públicos encargados de tramitar procedimientos administrativos disciplinarios, orientado a la correcta aplicación de los principios de legalidad, razonabilidad y debido proceso. Dicha capacitación deberá basarse en los resultados obtenidos en la investigación, donde se evidenció una correlación significativa ( $r = 0.590$ ;  $p < 0.000$ ) entre la correcta aplicación del procedimiento y la disminución de nulidades en las resoluciones. Este programa debe incluir módulos sobre motivación jurídica y argumentación administrativa, garantizando una formación homogénea y especializada.
2. Se recomienda al Tribunal del Servicio Civil fortalecer los mecanismos de control de calidad interna en la elaboración y revisión de resoluciones disciplinarias, con el objetivo de reducir los errores de motivación y las deficiencias en la valoración probatoria. El estudio reveló que el 60.9 % de los especialistas percibe deficiencias argumentativas en los actos de inicio (Tabla 16), el TSC debería crear un Comité Técnico de Revisión Jurídica, encargado de verificar la coherencia lógica y normativa de cada decisión antes de su emisión definitiva.
3. Se recomienda que la ENAP, en coordinación con SERVIR, incorpore en su plan de estudios un módulo especializado en fundamentación y motivación de actos administrativos, enfocado en la aplicación práctica de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Este componente académico debe estar orientado a reforzar las competencias técnicas de los funcionarios públicos, considerando que el 45.7 % de los abogados encuestados reconoció deficiencias en la aplicación de dichos principios durante la toma de decisiones disciplinarias.
4. Se recomienda a las universidades, particularmente a las que forman parte del sistema nacional de educación superior, integrar en los planes curriculares de pregrado y posgrado en Derecho cursos vinculados al procedimiento administrativo disciplinario, motivación de resoluciones

y control judicial de la administración pública. Al haberse delimitado esta investigación a profesionales con especialidad y estudios de maestría evidencia la relevancia de contar con una preparación académica sólida para prevenir errores procesales y fortalecer la cultura de legalidad en el servicio público.

5. Se recomienda a las entidades públicas establecer protocolos estandarizados de actuación disciplinaria, alineados con la Ley N.º 27444 y la Ley N.º 30057, para garantizar uniformidad y transparencia en la gestión de procedimientos. Dichos protocolos deben contemplar guías prácticas para la motivación de actos, plazos razonables, registro documental y mecanismos de control interno. Considerando que la dimensión de defectos y omisiones procesales arrojó un fuerte nivel de correlación ( $r = 0.499$ ), la estandarización operativa evitará que los errores de forma terminen invalidando el fondo de las resoluciones, asegurando así una aplicación coherente de los principios del Derecho Administrativo, lo cual refuerza la necesidad de institucionalizar buenas prácticas administrativas en todos los niveles del Estado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Material inédito]. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6.<sup>a</sup> ed.). El Manual Moderno.
- American Psychological Association. (2019a). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- American Psychological Association. (2019b). *Style and grammar guidelines*. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/index>
- American Psychological Association. (2020, mayo 19). *What's new in the seventh edition*. *APA Style Blog*. <https://apastyle.apa.org/blog/whats-new-7e>
- Andrade, G. (2024). *Claves para la eficiencia en la administración pública: Un enfoque en los principios de jerarquía, transparencia y buena fe. Dilemas Contemporáneos: Educación Política y Valores*, 11(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4023>
- Arenas-Monreal, L., Cortez-Lugo, M., Parada-Toro, I., Pacheco-Magaña, L., & Magaña-Valladares, L. (2015). Population health diagnosis with an ecohealth approach. *Revista de Saúde Pública*, 49(0). <https://doi.org/10.1590/s0034-8910.2015049005842>
- Ariza, V. (2020). El diseño como objeto de estudio y como ejercicio de intervención. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, (82). <https://doi.org/10.18682/cdc.vi82.3713>

- Arostegui, M. E. T. (2024). Regulación y valoración de la prueba digital en el procedimiento administrativo disciplinario en el sector educación–Perú, 2022 y 2023. *Revista de Climatología: Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 1648.
- Balcázar-Chuquipondo, H. Y., Rojas-Luján, V. W., Yache-Cuenca, E. J., & Rafael-Rubio, A. C. (2023). Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso. *Iustitia Socialis*, 8(2), 4–14. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2892>
- Bautista, P. (2022). El tránsito desde la administración papel hacia la administración electrónica: antecedentes, regulación actual, organización e implantación de procedimientos. <https://doi.org/10.46735/iaap-pub.12>
- Belalcázar, P. (2023). El derecho a la educación superior vs. el equilibrio fiscal: The right to higher education vs. fiscal balance. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 6088–6100. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1036>
- Binda, N., & Benavent, F. (2022). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias Económicas*, 31(2), 179–187. <https://doi.org/10.15517/rce.v31i2.12730>
- Bravo, A., & Rivero, P. (2022). Sobre el recurso de apelación como medio de impugnación en la legislación penal ecuatoriana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 827–841. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3145)
- Bustamante, R., & Fernández, Y. (2023). Importancia de un adecuado desarrollo de los procesos administrativos en las empresas entre los periodos 2018–2022. *Horizonte Empresarial*. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2478>
- Calderón, W. (2023). *La imputación de infracciones a principios y deberes de la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en los*

*pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

- Canelo, C., Luján, V., Narváez, C., Mendoza, Y., & Escobedo, C. (2022). La prueba anticipada en el debido proceso: Caso de la declaración de la víctima por delitos sexuales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 2208–2226. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2747](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2747)
- Chipa, C., Serna, H., & Rojas, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911–2935. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3292](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292)
- Díaz Marín, J. M., Jiménez Garzón, L. E., & Correa Oviedo, E. (2012). Importancia, uso e interpretación de las normas sobre evaluación del aprendizaje a partir de los comentarios de los docentes de 20 instituciones de educación básica y media. *Hallazgos*, 9(17). <https://doi.org/10.15332/s1794-3841.2012.0017.03>
- Duarte, S. L. M. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100–122.
- Escobar, L. (2023). Proceso penal directo frente al derecho a la defensa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 9632–9651. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6885](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6885)
- Espinoza, E. E. (2022). El principio de proporcionalidad en la normativa ecuatoriana. *Portal de la Ciencia*, 2(1), 55–65. <https://doi.org/10.51247/pdlc.v2i1.299>
- Forero, C. (2020). *Responsabilidad de la persona jurídica en el derecho administrativo sancionador tributario en Colombia*. Ediciones Unibagué. <https://doi.org/10.35707/978958754354402>

- Gussoli, F. (2020). Releitura do regime jurídico-administrativo e a teoria do melhor direito: Impactos da convencionalidade no sistema interamericano de direitos humanos. *Revista Opinião Jurídica*, 18(28), 43–68. <https://doi.org/10.12662/2447-6641oj.v18i28.p43-68.2020>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación: Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto* (4.ª ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw Hill.
- Horbalskiy, V., Markova, O., Volkova, Y., Litoshko, V., & Hlukhoveria, K. (2023). Modalidades de protección de los derechos de las personas según el ordenamiento administrativo-procesal y en los procedimientos jurídico-administrativos. *Cuestiones Políticas*, 41(78), 94–103. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4178.06>
- Humeres, N. (2017). Perspectivas sobre la potestad reglamentaria y la nulidad de las normas administrativas. *Revista de Derecho (Concepción)*, 85(242), 71–103. <https://doi.org/10.4067/s0718-591x2017000200071>
- Jara-Vaca, M. J., Vaca-Acosta, P. M., Castro-Sánchez, F.-D.-J., & Jordán-Naranjo, G. V. (2023). La convalidación de los actos administrativos y la vulneración a la seguridad jurídica. *Iustitia Socialis*, 8(1), 763–778. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i1.2971>
- Jover, G., & García Fernández, A. (2015). Relectura de la educación por competencias desde el pragmatismo de John Dewey. *Education in the Knowledge Society*, 16(1), 32–43. <https://doi.org/10.14201/eks20151613243>
- Kloss, E. (2016). La nulidad de derecho público en el derecho chileno. *Revista de Derecho Público*, (47/48). <https://doi.org/10.5354/0719-5249.1990.43560>

- León, O., Díaz-Celis, F., & Guilombo, M. (2014). Diseños didácticos con incorporaciones tecnológicas para el aprendizaje de las formas geométricas en primeros grados de escolaridad de estudiantes sordos. *Revista Científica*, 3(20), 91. <https://doi.org/10.14483/23448350.7691>
- Machuca, R. (2013). El desarrollo del régimen jurídico de la nulidad de derecho público. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 26(2), 93–114. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502013000200004>
- Martins, E., Dias, C. A., Santos, C. M., Souza, M. C. de, & Gomes, L. de S. (2021). Integrative analysis of the disciplinary administrative process and the principle of efficiency. *Research, Society and Development*, 10(4), e29610414124. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.14124>
- Medina, A. (2023). El indebido proceso en los actos administrativos: Un reto a la ética profesional. *Revista de Climatología*, 23, 499–505. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.499-505>
- Mendoza, A. (2022). Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú. *Revista de Investigaciones*, 9(2). <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i2.2111>
- Mendoza, E. (2023). Debido procedimiento administrativo sancionador y el control judicial como tutela jurisdiccional efectiva. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6184)
- Mondragón, S. (2021). La legitimidad de los actos administrativos electrónicos en el marco de las actuaciones administrativas. *Jurídicas*, 18(2), 183–195. <https://doi.org/10.17151/jurid.2021.18.2.11>
- Montero Solano, J. P. (2023). Procesos de impugnación en responsabilidades civiles y administrativas de los servidores públicos. *Pacha: Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(10), e230170. <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i10.170>

- Moscoso, A., & Hinostraza, G. (2023). *Vulneración al derecho del debido proceso en el procedimiento administrativo y la vía idónea aplicable* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
- Núñez-Díaz, L. D., Rojas-Luján, V. W., & Yache-Cuenca, E. J. (2023). Relación de tutela de derechos del imputado con vulneración del derecho al debido proceso penal. *Iustitia Socialis*, 8(2), 148–160. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2904>
- Paredes-Chiluisa, T. G., Vaca-Acosta, P. M., Castro-Sánchez, F.-D.-J., & Benalcázar-Guerrón, J. C. (2022). Afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios. *Iustitia Socialis*, 7(13), 81–93. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i13.1996>
- Petit, J. (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (22), 367–397. <https://doi.org/10.18601/21452946.n22.14>
- Pfeffer Urquiaga, E. (2016). La nulidad de derecho público: Tendencias jurisprudenciales. *Revista de Derecho Público*, (67), 129–144. <https://doi.org/10.5354/rdpu.v0i67.41334>
- Poblete, J. (2015). Razones jurídicas que justifican la improcedencia de aplicar el estatuto de la nulidad de derecho público contra los actos jurisdiccionales. *Revista Chilena de Derecho*, 42(2), 671–700. <https://doi.org/10.4067/s0718-34372015000200012>
- Rodríguez-Diestra, F. N. (2024). Tutela de los derechos del administrado y los procedimientos sancionadores en los gobiernos locales, Perú. *Iustitia Socialis*, 9(16), 63–80. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i16.3152>
- Ruiz-Bautista, J. A., Vaca-Acosta, P. M., Castro-Sánchez, F.-D.-J., & Benalcázar-Guerrón, J. C. (2022). Nulidad e ilegalidad del acto administrativo frente a la restitución de remuneraciones dejadas de percibir. *Iustitia Socialis*, 7(13), 58–68. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i13.1994>

- Salazar, A. (2023). Legitimación activa en los procesos disciplinarios administrativos en las instituciones de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9958–9979. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6095](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6095)
- Sánchez, B. (2023). El principio de proporcionalidad en contextos de incertidumbre: Insuficiencias y posibles soluciones a la luz de la Covid-19. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (128), 37–71. <https://doi.org/10.18042/cepc/redc.128.02>
- Santillán, J., Álava, J., Maldonado, J., & Nevárez, J. (2024). Análisis de las bases para las decisiones sancionatorias de la Policía Nacional: Un enfoque en el cantón Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación Política y Valores*, 11(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4042>
- Solano, A., Narvárez, B., & Naranjo, E. (2023). La aplicación del principio de proporcionalidad en el contexto del estado constitucional de derechos y justicia: Una perspectiva analítica y reflexiva. *Dilemas Contemporáneos: Educación Política y Valores*, 11(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3812>
- Soler-Jiménez, E., & Molano-Carrera, R. (2020). Comprensión del problema de contaminación ambiental por uso de agroquímicos a través de la educación ambiental. *Pensamiento y Acción*, 30, 53–68. <https://doi.org/10.19053/01201190.n30.2021.12271>
- Sporzon, G., & López-López, M. (2021). Evaluación de la inteligencia emocional y la conducta prosocial y su correlación en alumnado de educación primaria. *Estudios sobre Educación*, 40, 51–73. <https://doi.org/10.15581/004.40.51-73>
- Suárez-Obando, F. (2015). Un marco ético amplio para la investigación científica en seres humanos: Más allá de los códigos y las declaraciones. La propuesta de Ezekiel J. Emanuel. *Persona y Bioética*, 19(2), 182–197. <https://doi.org/10.5294/pebi.2015.19.2.2>

- Tardío, J. (2018). Los efectos temporales de la anulación por anulabilidad en Italia, Francia y Alemania (confluencias con el derecho español). *Revista de Administración Pública*, 206, 423–445. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.206.12>
- Tarrillo, J., Morán, R., & Saldaña, J. (2022). Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. *Gestionar Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 134–151. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01>
- Toapanta-Tanqueño, S. E., & Guala-Mayorga, A. E. (2024). Vulneración de derechos constitucionales en procesos administrativos sancionadores de la ETFA. Periodo 2022 y 2023. *MQRInvestigar*, 8(2), 728–750. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.728-750>
- Torres, K. (2019). La evolución del procedimiento administrativo y el COA en el Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(33). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i33.1029>
- Valencia, R. I., Mera, N. Z., Chacua, H. B., & Pilco, A. A. (2024). La motivación y eficacia del acto administrativo en las actuaciones administrativas. En *Mundo administrativo* (pp. 127–150). Universidad Nacional de Chimborazo. <https://doi.org/10.55204/pmea.58.c143>
- Verdezoto, J. F. A., & Puente, I. J. G. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 57–72.
- Vílchez, M., Blaz, L. R., Montilla, L., Ruiz, C. N., Fernández, L. E., Sánchez, K., & Contreras, R. M. (2023). Gestión en procesos administrativos y la imagen institucional de una Municipalidad Provincial de Perú. *Revista de Climatología: Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 2145–2172. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2145-2172>
- Villegas Vega, P., & Cairampoma Arroyo, A. (2021). La responsabilidad social universitaria desde el derecho administrativo. *Derecho PUCP*, (87), 523–550. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202102.016>

Yallico, C., Osorio, A., Yallico, G., Córdor, J., & Farfán, S. (2022). Simplificación administrativa y calidad de servicio en municipios locales y provinciales del Perú: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10,999–11,020. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4180](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4180)

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Espinoza Concha, J. W. (2026). Procedimiento administrativo disciplinario y su impacto en las causas de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. *Repositorio Institucional UDH*. <https://repositorio.udh.edu.pe/>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU IMPACTO EN LAS CAUSAS DE NULIDAD Y FUNDAMENTACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, 2023

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b> ¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023?	<b>Objetivo general</b> Determinar el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.	<b>Hipótesis general</b> Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023	<b>Variable independiente.</b> Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fase de instrucción  Fase de Sanción	Tipo de investigación: aplicada. Enfoque: cuantitativo. Nivel o alcance: descriptivo– correlacional. Diseño de investigación: no

<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el cumplimiento de los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Se vienen cumpliendo con los principios del PAD en la contravención establecidas en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023</p>			<p>experimental, transversal y correlacional. Población: 4 575 abogados Muestra: 92 abogados. Técnica de muestreo: no probabilístico intencional por conveniencia.</p>
<p>¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023?</p>	<p>Identificar el cumplimiento los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023</p>	<p>Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en el defecto u omisión planteado en las resoluciones emitidas en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023</p>	<p><b>Variable dependiente.</b> Causales de nulidad y fundada</p>	<p>Contravención  Defecto  Fundado</p>	<p>Técnicas de recolección de datos: encuesta y análisis documental. Instrumento de recolección: cuestionario validado mediante juicio de expertos.</p>
<p>¿Cómo se viene cumpliendo los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023?</p>	<p>Establecer el cumplimiento los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023.</p>	<p>Se vienen cumpliendo significativamente con los principios del PAD en las causales fundadas en las resoluciones en apelación en el Tribunal del Servicio Civil, 2023?</p>			<p>Método de análisis: estadístico descriptivo y correlacional</p>

## ANEXO 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **JHELTSIN WILEM ESPINOZA CONCHA**, bachiller en Derecho de la Universidad de Huánuco. La finalidad del estudio es Determinar el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **JHELTSIN WILEM ESPINOZA CONCHA**, Bachiller en Derecho de la Universidad de Huánuco. He sido informado (a) de que la finalidad del estudio es Determinar el cumplimiento de los principios del PAD en las causales de nulidad y fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Nombre del Participante Firma del Participante

## ANEXO 3

### ENCUESTA

Buenos días/tardes, soy **JHELTSIN WILEM ESPINOZA CONCHA**, Bachiller en Derecho de la Universidad de Huánuco me encuentro realizando una encuesta para el trabajo de tesis. Por ello, me gustaría contar con su apoyo, su participación será de gran ayuda para esta investigación y proporcionara información. Las respuestas serán tratadas con la mayor confidencialidad. No existe respuesta adecuada o inadecuada, solo la opinión. Agradeceremos de antemano la sinceridad y disposición para completar todas las preguntas.

**1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo**

**5. Totalmente de acuerdo**

---

1) ¿Cree usted que el departamento de recursos humanos informa a los empleados públicos sobre el reglamento interno de manera adecuada?

1      2      3      4      5

2) ¿Considera usted que las faltas atribuidas a los empleados se determinan de forma justa?

1      2      3      4      5

3) ¿Cómo evalúa usted los dictámenes del órgano instructor sobre la comisión de faltas por parte de los empleados públicos?

1      2      3      4      5

4) ¿Piensa usted que los informes emitidos por el órgano instructor para la precalificación de sanciones son precisos?

1      2      3      4      5

5) ¿Cree usted que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son justas?

1      2      3      4      5

6) ¿Qué opina usted sobre la eficiencia del plazo para impugnar una sanción?

1      2      3      4      5

7) ¿Considera usted que los recursos de apelación contra las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son efectivos?

1      2      3      4      5

8) ¿Qué piensa usted sobre la capacitación de los secretarios técnicos en procedimientos administrativos?

1      2      3      4      5

9) ¿Cómo evalúa usted la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos?

1      2      3      4      5

10) ¿Qué opina usted sobre la capacitación de los órganos sancionadores en procedimientos administrativos?

1 2 3 4 5

11) ¿Cree usted que los empleados públicos reciben capacitación sobre los principios administrativos?

1 2 3 4 5

12) ¿Considera usted que en los procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos?

1 2 3 4 5

13) ¿Piensa usted que las resoluciones de los actos administrativos cumplen con las competencias establecidas en el reglamento interno del servidor público?

1 2 3 4 5

14) En su opinión, ¿las resoluciones de inicio de los actos administrativos están debidamente fundamentadas?

1 2 3 4 5

15) ¿Cree usted que los actos administrativos disciplinarios siguen los procedimientos adecuados?

1 2 3 4 5

16) ¿Considera usted que se cumplen los plazos establecidos para la facultad sancionadora del órgano sancionador?

1 2 3 4 5

17) ¿Piensa usted que se respetan los principios de la potestad sancionadora disciplinaria?

1 2 3 4 5

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- a. Apellidos y nombres del Experto: Dr. Jorge Gómez Reategui
- b. Cargo o institución donde labora: Universidad San Ignacio de Loyola – Postgrado
- c. Nombre del instrumento motivo de la validación: Análisis de encuesta
- d. Autor del instrumento: Jheltsin Wilem Espinoza Concha

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible									X				
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos										X			
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación										X			
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica									X				
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías									X				
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos									X				



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y nombres del Experto: Dr. Andrés Astovilca Chipana
- b. Cargo o institución donde labora: Ministerio Público
- c. Nombre del instrumento motivo de la validación: Análisis de encuesta
- d. Autor del instrumento: Jheltsin Wilem Espinoza Concha

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible										X			
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos									X				
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación										X			
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica										X			
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías									X				
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos										X			
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos									X				

