



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN N° 000219-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4058-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUCY TRILLO ANDIA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PISCO
REGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en el Oficio N° 010-2020-UGEL-P-CE/P, del 30 de septiembre de 2020; y los Resultados Finales de la Evaluación de Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE 2020, del 5 de octubre de 2020; emitidos por el Comité de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local Pisco, al haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos, en el extremo referido a la señora LUCY TRILLO ANDIA.*

Lima, 5 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

1. En el marco de la “Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación 2020”, se evaluó a la señora LUCY TRILLO ANDIA, en adelante la impugnante, quien se desempeñaba como Jefe de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pisco, en adelante la UGEL, quien resultó desaprobada, con una calificación de 2.50 puntos.
2. Con el escrito presentado el 9 de septiembre de 2020, la impugnante formuló su reclamo contra el resultado obtenido, solicitando que se modifique la calificación y se le declare como aprobada, señalando lo siguiente:
 - (i) La UGEL ha llegado a pagar la totalidad de propinas correspondientes, por lo tanto, en el indicador correspondiente debió recibir 4 puntos.
 - (ii) Al momento de evaluarse la competencia directiva orientación de resultados, no se ha cumplido con efectuar el recojo de evidencias, ni cotejarse la guía de entrevistas ni las encuestas aplicadas.
 - (iii) La UGEL en el año 2019 se encuentra debidamente organizada como todos los años, contando con su respectivo plan de monitoreo, y si se presentó algún retraso sobre la aprobación del plan con resolución directoral, ello no implica estar desorganizados.
 - (iv) Respondió objetivamente a las preguntas que le realizaron, con lo cual el puntaje asignado no es justo.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- (v) No se precisó la forma en la cual debía de presentarse la declaración jurada.
 - (vi) El Jefe de Administración no le proporcionó los documentos de gastos que obran en su sistema, pese a que lo solicitó mediante correo.
 - (vii) Debe considerarse el resultado del instrumento aplicado “encuesta a los actores”.
 - (viii) Luego de conocido los resultados preliminares de su evaluación, ha sido ilegalmente evaluada con puntajes que no le corresponden, no encontrándose sustentados y regulados en las normas expresas emitidas para el proceso de evaluación, conllevando a la nulidad de los actuados.
3. Mediante el Oficio Nº 010-2020-UGEL-P-CE/P, del 30 de septiembre de 2020, el Comité de Evaluación de la UGEL comunicó a la impugnante que su reclamo resultaba improcedente, precisándose literalmente, lo siguiente:

“PRIMERO.-

Que el presente reclamo ha sido elevado al MINEDU mediante oficio No. 09-2020 de fecha 17.09.2020, la misma que han dado respuesta mediante oficio No. 00567-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED de fecha 28.09.2020 en donde se resuelve declarar IMPROCEDENTE su reclamo en este extremo (...)

SEGUNDO.-

2.1. FICHA DE PRESENTACIÓN DE EVIDENCIA AL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE UGEL:

2.1.1 Proceso Crítico (A): Implementación del currículo Nacional de Educación Básica (CNEB)

(...)

Hito 1 Evidencia 1.- (...) el comité procede a revisar nuevamente el cronograma indicado y señalado como Anexo 2, verificando que este no señala el año de evaluación (2019), en el rubro de actividades numeral 1. Plan de implementación del CEB 2018, IGA 2018 (...) lo que evidencia que son metas asignadas para el año 2018, que no es materia de evaluación, siendo año de evaluación 2019 (...).

Hito 2 Evidencia 3.- (...) se evidencia que este rubro de consolidado de acciones aun no lo puede demostrar ni mostrar en el escaneo c de su reclamo, maxime si pide que se pueda considerar como acciones desagregadas las actividades de un cronograma según su reclamo, no siendo nuestra función el de modificar ni interpretar las denominaciones ni las acciones.

Hito 2 Evidencia 4.- (...) no se evidencia en los documentos indicados que se presenten las evidencias mínimas.

2.1.2 Proceso Crítico (B): Asesoría y monitoreo a los directores y docentes de las II.EE.

Hito 1 Evidencia 1.- Plan de monitoreo (...) En lo referente al Plan de monitoreo u otro documento con los indicadores, metas, acciones y programadas y calendarizadas, se observó que este adolece de organización para ejecutar el Plan de Monitoreo, con relación a su pedido del cuadro que aparece en rubro I. Datos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Generales donde se detalla los rubros 1.7, 1.8 y 1.9 sean considerados como organización, no es posible atender dicho pedido, toda vez que se encuentra aprobado mediante Resolución Directoral No. 001275-2019, y no es competencia de este Comité el de realizar dicha acción, toda vez que nuestras funciones solo corresponde a aplicar los instrumentos de evaluación (...).

Hito 1 Evidencia 2.- Instrumentos para el recojo de información (...) el directivo evaluado reconoce no haber presentado evidencia alguna y tampoco haber llevado la Declaración Jurada para presentar conforme a las normas citadas.

Hito 2 Evidencia 3.- Protocolo o documento (...) la persona evaluado no ha presentado su declaración jurada ni documentos sustentatorios del hito 2 evidencia 4 y del hito 3 evidencia 5.

2.1.3 Proceso Crítico (C): Administración de recursos

Hito 3 Evidencia 3.- Planes o requerimientos (...) el directivo evaluado reconoce no haber presentado evidencia alguna y tampoco haber llevado la Declaración Jurada para presentar conforme a las normas citadas.

Hito 3 Evidencia 4.- Planes o requerimientos de gastos (...) el directivo evaluado no presenta evidencia alguna que pruebe que dichos documentos corresponden a la afectación de gastos por Compromisos de Desempeño o FED entre otros.

2.2. Según la ficha de presentación de calificación del Instrumento Guía de entrevista, solo me han evaluado con el nivel 1 y 2 no tengo ninguna pregunta donde haya sido evaluada con el nivel 3 (...) Con relación al presente reclamo (...) el Comité de Evaluación aplica los instrumentos de evaluación a su cargo según lo indicado en la presente norma, asimismo, el último párrafo del numeral 1.2.1 del anexo 1 de la norma en mención, señala que (...) en el Manual del Comité de Evaluación se precisarán los procedimientos para aplicar los instrumentos 1 y 3 (...). En este extremo, el Comité declarar IMPROCEDENTE su reclamo al haberse cumplido con evaluar conforme a los lineamientos de evaluación para Cargos Directivos 2020.

2.3. Según resultados del Instrumento (...) En este extremo, el Comité declara IMPROCEDENTE su reclamo toda vez que al directivo evaluado se le han practicado los instrumentos aprobados por Resolución Vice Ministerial No. 027-2020-MINEDU modificado por la Resolución Vice Ministerial No. 138-2020-MINEDU y al manual del Comité de Evaluación del Desempeño en los Cargos Directivos de UGEL y DRE 2020. (...)

TERCERO

(...)

Sobre su observación y reclamo es necesario incidir que el Comité ha aplicado los instrumentos proporcionados por el MINEDU las misma que han sido aprobados mediante Resolución Viceministerial No. 027-2020-MINEDU (...) en este sentido en la evaluación realizada se ha tomado la precaución de realizarlo con absoluta objetividad (...)

CUARTO

(...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

QUINTO

(...) el Comité de Evaluación aplica los instrumentos de evaluación a su cargo según lo indicado en la presente norma, asimismo, el último párrafo del numeral 1.2.1 del anexo 1 de la norma en mención (...)”.

4. Con fecha 5 de octubre de 2020, el Ministerio de Educación publicó la Relación de Directivos aprobados en la “Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación 2020”.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 23 de octubre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Relación de Directivos aprobados en la “Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Unidad de Gestión Educativa Local y Dirección Regional de Educación 2020”, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y la nulidad del acto administrativo impugnado, reiterando lo expuesto en su reclamo y añadiendo lo siguiente:
 - (i) Debe declararse la nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 001480-2020, mediante la cual se dispuso su retorno al cargo de docente.
 - (ii) Se han vulnerado sus derechos constitucionales de defensa, debido proceso, a la libertad de trabajo y debida motivación de los actos administrativos.
 - (iii) Las observaciones contenidas en su reclamo no han sido debidamente desvirtuadas.
 - (iv) La Declaración Jurada que elaboró debe ser aceptada y evaluada porque reunía todos los requisitos exigidos.
 - (v) Las preguntas formuladas no eran complejas, por lo que sus respuestas merecieron una mejor calificación.
6. Con Oficio N° 1517-GORE-ICA-DREI-UGEL-P/D, la Dirección de Programa Sectorial III de la UGEL remitió al Tribunal el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
7. A través de los Oficios N°s 009274 y 009275-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la UGEL, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

² **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

⁴ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

| COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL | | | |
|---|--|---|---|
| 2010 | 2011 | Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016 | Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019 |
| PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) | AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario) | AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias) |

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

14. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante prestaba servicios bajo las disposiciones de la Ley N° 29944 - Ley de la Reforma Magisterial; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida ley y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, así como el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

Respecto a la competencia del Tribunal sobre casos de evaluación de desempeño laboral

15. Antes de pasar a realizar el análisis correspondiente, a efectos de establecer si las evaluaciones de rendimiento laboral efectuadas al personal que labora en una institución pública son actos impugnables, conviene primero señalar el concepto de acto administrativo que recoge el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.
16. De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1.1 del artículo 1° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo es el pronunciamiento del ejercicio de la función administrativa por el cual se producen efectos jurídicos sobre derechos, intereses u obligaciones de los administrados, sean estas personas naturales o personas jurídicas⁹. Conforme a lo antes señalado, tanto el citado TUO como el Reglamento

⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

del Tribunal en los casos materia de su competencia, habilitan a los administrados a interponer los recursos impugnativos que correspondan.

17. Asimismo, el numeral 1.2 del artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444¹⁰, establece aquellos casos en los cuales no nos encontramos frente a un acto administrativo, tales como las decisiones o declaraciones de las entidades destinadas a la organización interna de las mismas, así como los comportamientos y actividades materiales de las entidades.
18. Cabe señalar que las declaraciones que sirven como fundamento para la emisión de un acto administrativo pueden ser declaraciones decisorias, cuando existe de por medio una declaración de voluntad o querer por parte de la Administración; declaraciones de conocimiento, en los casos donde se pone en conocimiento un hecho jurídicamente relevante o la aceptación de una declaración particular de interés administrativo, o declaraciones de opinión, cuando la Administración realiza un juicio de valor sobre un hecho que ha sido comprobado administrativamente¹¹.
19. En ese sentido, corresponde afirmar que las evaluaciones de rendimiento realizadas al personal que labora en instituciones públicas son declaraciones de opinión, toda vez que las entidades valoran y emiten un juicio afirmativo o negativo sobre un hecho comprobado administrativamente -la correcta prestación de las labores-; sin embargo, el solo hecho de tratarse de declaraciones de opinión, no obsta para que las referidas evaluaciones sean consideradas actos administrativos, también deben recaer sobre derechos o intereses de los administrados.

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.

(...)”.

¹⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

(...)

1.2 No son actos administrativos:

1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.

1.2.2 Los comportamientos y actividades materiales de las entidades”.

¹¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos, “Los actos administrativos en la Ley del Procedimiento Administrativo General”, en *Derecho y Sociedad*, N 17. Diciembre 2001. Lima.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

20. En ese orden de ideas, cabe señalar que estas declaraciones recaen sobre los derechos e intereses de los trabajadores, puesto que estos vienen a ser evaluados por la Administración, la misma que emitirá un pronunciamiento a su favor o en su contra.
21. Ahora bien, dicho pronunciamiento se concretiza en un resultado, que, como se mencionó en el numeral precedente, este puede ser positivo o negativo, dependiendo de la calificación obtenida, luego de seguir el procedimiento establecido para la evaluación del personal y sobre la base de parámetros objetivos que permitan el alcance razonable de las metas establecidas por la entidad.
22. Asimismo, el resultado obtenido por un trabajador de una entidad pública sometido a evaluación, tiene como efecto que dicho resultado sea ingresado a su legajo personal. Esta acción puede recaer positiva o negativamente sobre el trabajador, toda vez que le puede permitir acceder a mejores puestos dentro o fuera de la entidad; así como impedirle el mismo, o incluso aún, el ser destituido.
23. En ese sentido, podemos apreciar que una calificación o puntaje negativo puede implicar una afectación al derecho al trabajo, toda vez que le impide al trabajador acceder a un puesto superior al que ocupa o a otro en una distinta entidad, o ser causal de una ruptura del vínculo laboral.
24. Estando a lo señalado, se concluye que las evaluaciones de rendimiento laboral realizadas al personal que labora en entidades públicas son actos administrativos, toda vez que son el resultado jurídico de un proceso de evaluación objetivo que se materializa en un puntaje o calificación positiva o negativa, la cual produce efectos directos en el trabajador, en tanto dicha calificación es ingresada a su legajo, con las consecuencias señaladas en los numerales precedentes.
25. Por otro lado, cabe afirmar que uno de los aspectos que garantiza el derecho de defensa es que cualquier persona que sea sometida a una investigación, llámese jurisdiccional o administrativa, y en donde exista un cuestionamiento de sus derechos e intereses, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de los referidos derechos e intereses. Por lo tanto, este derecho es afectado cuando los titulares de estos derechos e intereses se ven imposibilitados de ejercer su defensa a través de la interposición de los medios legales suficientes para ejercerla¹².

¹²MORÓN URBINA, Juan Carlos, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima: 2009, Gaceta Jurídica. p. 600.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

26. Partiendo de lo afirmado, es importante señalar que las evaluaciones de rendimiento realizadas al personal que laboran en una institución pública producen una afectación a los derechos e intereses de los trabajadores de la administración pública que son sujetos a evaluación de rendimiento o producción, en cuanto se ven impedidos de cuestionar la decisión de la administración respecto de la evaluación que se les realiza.
27. Estando a lo señalado, esta Sala estima que los referidos actos administrativos son susceptibles de impugnación de acuerdo con lo dispuesto por los numerales 217.1 y 217.2 del artículo 217º del TUO de la Ley N° 27444, que señala que son impugnables los actos administrativos que se suponen violan, desconocen o lesionan un derecho o interés legítimo, así como aquellos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión¹³.
28. Por ende, el Tribunal es el órgano competente para examinar los resultados de una evaluación de rendimiento personal, y como resultado de su análisis puede cambiar o modificar los criterios empleados por las entidades para llevar a cabo el proceso evaluativo del personal que le presta servicios.

De la validez del acto impugnado

29. Sobre el particular, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad¹⁴, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de los actos administrativos que

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 217º. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo”.

¹⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

determinan los resultado de su desempeño, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidos respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.

30. Al respecto, el Tribunal Constitucional, con relación a la debida motivación ha señalado que esta forma parte del contenido esencial del debido procedimiento administrativo en los siguientes términos:

“El derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución (...) es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos sancionatorios. En ese sentido, el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. ej. El derecho de defensa y la debida motivación de las resoluciones administrativas- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica. (...)”¹⁵.

31. Por consiguiente, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹⁶ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹⁷; por lo que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico¹⁸, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 1 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444.

32. Por su parte, el numeral 5.4 del artículo 5º del TUO de la Ley Nº 27444¹⁹, establece que el contenido del acto administrativo deberá comprender todas las cuestiones

¹⁵ Fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

¹⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (...)”.

¹⁷ MORÓN URBINA, Juan, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, Octava Edición. 2009, p. 157.

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. (...)”.

¹⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS.**

“Artículo 5º.- Objeto o contenido del acto administrativo (...)



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de hecho y derecho planteadas por los administrados. Al respecto, la administración debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en la petición inicial, sino también sobre otros aspectos que hayan surgido durante la tramitación del expediente²⁰; asimismo, contraviene al ordenamiento que la instancia decisoria no se pronuncie sobre algunas pretensiones o evidencias fundamentales aportadas en el procedimiento²¹.

33. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO²². En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del Artículo 10º del referido TUO²³.
34. Corresponde, entonces, determinar en cuál de las categorías reseñadas se encuadra la motivación que sustenta el acto administrativo impugnado.
35. Al respecto, es necesario considerar que la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas ha sido materia de pronunciamiento expreso del Tribunal Constitucional, que ha precisado su finalidad esencial del siguiente modo:

5.4 El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que otorgue posibilidad de exponer su posición al administrado y, en su caso, aporten las pruebas a su favor”.

²⁰MORÓN URBINA, Juan Carlos, *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*. Novena Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 152.

²¹Ibídem.

²²**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...)

14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial; (...).”

²³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14; (...).”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

“La motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación”²⁴.

36. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional²⁵ señala, en términos exactos, lo siguiente:

“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirlos tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.

37. Por su parte, el citado Colegiado, también ha precisado los límites del derecho a la debida motivación, en base a los siguientes criterios:

“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.- Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no

²⁴Fundamento 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4289-2004-AA/TC.

²⁵Sentencia recaída en el Expediente N° 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

b) Falta de motivación interna del razonamiento.- La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas.- El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas.

Si el control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez, el control en la justificación de las premisas posibilita identificar las razones que sustentan las premisas en las que ha basado su argumento. El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

d) La motivación insuficiente.- Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) La motivación sustancialmente incongruente.- El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).

f) Motivaciones calificadas.- Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal”²⁶.

38. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.
39. De la revisión de los actuados, se advierte que mediante Oficio N° 010-2020-UGEL-P-CE/P, del 30 de septiembre de 2020, el Comité de Evaluación de la Entidad desestimó el reclamo formulado por la impugnante contra los resultados preliminares, conforme se ha indicado en el numeral 3 de la presente resolución, atendiendo los mismos en lo concerniente a la calificación de indicadores de desempeño, y en la calificación de competencias directivas.
40. Ahora bien, se advierte que la Comisión de Evaluación lo que hace al momento de atender el reclamo formulado por la impugnante es hasta repetir en 2 ocasiones cada uno de los argumentos que sustentan el referido reclamo, concluyendo en cada extremo refiriendo, principalmente, que se han aplicado los instrumentos de evaluación a su cargo, lo cual determina los puntajes asignados.
41. Asimismo, la Comisión de Evaluación sostiene que hubo errores en la Declaración Jurada formulada por la impugnante, indicando que no cumplía con los requisitos exigidos, pero se advierte que no se expone un análisis respecto de lo mencionado por la impugnante, de que la declaración presentada contaba con los elementos exigidos, aunque con cierto desorden.
42. Con relación a lo señalado, en el numeral 5.3.9 de la Norma Técnica, el cual señala textualmente lo siguiente:

“5.3 Comité de Evaluación

(...)

5.3.9 Las funciones del Comité de Evaluación son las siguientes:

(...)

c) Absolver los reclamos de los directivos sujetos a evaluación respecto del *proceso y resultados de la evaluación, los mismos que deberán ser debidamente motivados y resueltos en el plazo establecido en el cronograma.*

(...)”.

²⁶ Sentencia recaída en el Expediente N° 0728-2008-PHC/TC. Fundamento Séptimo.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

43. En ese orden de ideas, se advierte que el Comité de Evaluación no se pronunció con detalle sobre las evidencias presentadas por la impugnante en su reclamo, con el debido análisis que sustente la razón por la cual se le impuso las calificaciones cuestionadas, a pesar de que contaba con medios probatorios a efectos de demostrar el cumplimiento de los indicadores evaluados; con lo cual, se tendría una motivación insuficiente en el acto administrativo contenido en el Oficio N° 29-CEDDir-DRELP/2020, transgrediendo un componente esencial del derecho al debido procedimiento administrativo, conforme a lo antes expuesto.
44. Por lo expuesto, este Tribunal considera que el Oficio N° 010-2020-UGEL-P-CE/P y los resultados finales del proceso de evaluación de desempeño no han cumplido en justificar las razones que llevaron a la Entidad a desaprobado a la impugnante, evidenciándose así una motivación parcial e insuficiente transgrediendo un componente esencial del derecho al debido procedimiento administrativo.
45. En tal sentido, los fundamentos expuestos en líneas precedentes, a criterio de esta Sala, constituyen una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que el acto administrativo impugnado se encuentra inmerso en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444²⁷, al contravenir lo previsto en el inciso 4 del artículo 3º y el inciso 6.1 del artículo 6º²⁸ de la citada norma, habiendo recaído en el supuesto de motivación aparente.
46. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal. Asimismo, la Entidad deberá cumplir con desarrollar y fundamentar de forma ordenada todos y cada uno de los argumentos expuestos en el reclamo de

²⁷ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

“Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias (...)
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.”.

²⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la impugnante, a efectos de respetar su derecho de defensa y obtener una resolución debidamente motivada, conforme a derecho²⁹.

47. Debe tenerse en cuenta que para que no se vea vulnerado el derecho a la debida motivación, la decisión debe de contar con los fundamentos de hecho y derecho que expliquen el por qué se ha resuelto de tal o cual manera, ya que sólo conociendo de manera clara las razones que justifican la decisión, los destinatarios podrán ejercer los actos necesarios para defender su pretensión.
48. Por otro lado, respecto del pedido de la impugnante, respecto a que se deje sin efecto la Resolución Directoral Regional N° 001480-2020, esta Sala advierte que mediante este acto administrativo se dispuso su retorno al cargo docente, sobre lo cual, estando pendiente la emisión de un nuevo pronunciamiento por parte de la Entidad, y a fin de no alterar el funcionamiento de las actividades asignadas, corresponde desestimarse lo expuesto en este extremo.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en el Oficio N° 010-2020-UGEL-P-CE/P, del 30 de septiembre de 2020; y los Resultados Finales de la Evaluación de Desempeño en Cargos Directivos de UGEL y DRE 2020, del 5 de octubre de 2020; emitidos por el Comité de Evaluación de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PISCO, al haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos, en el extremo referido a la señora LUCY TRILLO ANDIA.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión del acto administrativo contenido en el Oficio N° 010-2020-UGEL-P-CE/P, debiendo la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PISCO, tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora LUCY TRILLO ANDIA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PISCO para su cumplimiento y fines pertinentes.

²⁹ LANDA ARROYO, Cesar. El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia: corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Tribunal Constitucional del Perú y Corte Interamericana de Derechos Humanos. Lima: 2012. Academia de la Magistratura. Primera Edición. Pág. 72.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PISCO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L8/P2