



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los
servidores públicos de una municipalidad, Cargos, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

De La Cruz Rojas, Marcela Xiomara (orcid.org/0000-0001-6033-1328)

ASESORA:

Mtra. Alvarado Leguia, Angela Andrea (orcid.org/0000-0002-1070-0452)

CO - ASESOR:

Dr. Quispe Barra, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-0430-8817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a:

La primera letra de mi corazón elevada al cuadrado: AMARU Y ALANNA, mi esposo e hija, por ser el regalo perfecto de Dios a mi vida.

Zully y Marcelo, mis padres, por su amor excepcional y todas sus enseñanzas.

Agradecimiento

A la Municipalidad Distrital de Curgos, por darme las facilidades necesarias y brindarme la información que necesité para realizar este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Categorías y Subcategorías	21
3.3. Escenario de estudio	22
3.4. Participantes	22
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	23
3.6. Procedimientos	24
3.7. Rigor científico	24
3.8. Métodos de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V . CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 "Matriz de categorización"	28
Tabla 2 "Participantes de la investigación"	30
Tabla 3 "Pregunta 1"	33
Tabla 4 "Pregunta 2"	35
Tabla 5 "Pregunta 3"	36
Tabla 6 "Pregunta 4"	37
Tabla 7 "Pregunta 5"	38
Tabla 8 "Pregunta 6"	40
Tabla 9 "Pregunta 7"	41
Tabla 10 "Pregunta 8"	35
Tabla 11 "Pregunta 9"	36

RESUMEN

La presente investigación se torna bajo el objetivo general de determinar la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 impuesta a los servidores públicos de la municipalidad, siendo la metodología utilizada cualitativa – descriptiva, teniendo como técnica la entrevista y de instrumento una guía de entrevista que fue aplicada en la población seleccionada. Los resultados más resaltantes que pudimos obtener son, primero; el bajo conocimiento que los servidores públicos tienen acerca de la ley servir, segundo; la insatisfacción por parte de los funcionarios de cómo se llevan los procesos administrativos disciplinarios en la entidad materia de estudio y, por último, la baja aplicación del principio de proporcionalidad. El resultado más importante, fue que tres de cinco servidores públicos conocieron el significado del test de proporcionalidad, por el contrario la mayoría piensa que no existe justicia administrativa, lo que nos arriba a la conclusión: La aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas a los servidores públicos de la municipalidad materia de estudio es completamente bajo, dejando de lado los criterios de conocimiento necesarios para lograr una sanción justa de acuerdo al derecho.

Palabras claves: Principio de proporcionalidad, Ley Servir, justicia administrativa.

ABSTRACT

The present investigation becomes under the general objective of determining the application of the principle of proportionality in the sanctions of the disciplinary administrative procedure of Law No. 30057 imposed on the public servants of the municipality, being the methodology used qualitative - descriptive, having as technique the interview and as an instrument an interview guide that was applied in the selected population. The most outstanding results that we were able to obtain are, first; the low knowledge that public servants have about the law to serve, second; the dissatisfaction on the part of the officials of how the disciplinary administrative processes are carried out in the entity subject of study and, finally, the low application of the principle of proportionality. Obtaining as results that three out of five public servants know the meaning of the proportionality test, but on the contrary the majority think that there is no administrative justice, which leads us to the conclusion: The application of the principle of proportionality in the sanctions imposed on public servants of the municipality subject of study is completely low, leaving aside the knowledge criteria necessary to achieve a fair sanction according to the law.

Keywords: Principle of proportionality, Ley Servir, Administrative justice.

I. INTRODUCCIÓN

De forma internacional, específicamente en el País de Guatemala, son muchos los procesos administrativos disciplinarios que se dan en las instituciones públicas, sin ir muy lejos en Santa Catarina Pinula, una ciudad de este País, se sancionó a 22 servidores públicos de un total de 28, por diferentes omisiones en sus funciones, a pesar de la existencia de una herramienta concreta aliada del Derecho Disciplinario, que gracias a ella se logra erradicar la corrupción y obtiene la relación de reconciliación entre la población y entre en las instituciones que conforman el Estado, garantizando el principio del debido proceso este accionar se realiza mediante un procedimiento administrativo, siendo una instancia en primer término preventiva, y en último caso represiva, que obliga al funcionarios y/o servidores públicos y/o obreros a cumplir correctamente con las normas que lo rigen, dejando el Derecho Penal como última instancia.

En el contexto peruano y/o interno, cuestionar las sanciones que contiene la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil es abarcar gran parte del derecho administrativo sancionador, que no es más que ahondar en el derecho disciplinario que tiene como pretensión la reforma y modernización del estado, así como también el proceder correcto de los servidores públicos; y es justamente allí donde debemos detenernos para saber que en la actualidad han tomado mayor realce para la administración pública y sociedad en general.

Ahora bien, el derecho disciplinario según (Delgadillo Gutiérrez, 2016) es aquella capacidad y/o potestad que tiene el Estado para sancionar a sus propias autoridades, servidores públicos o agentes de administración pública en el recuadro de sus ocupaciones, consagrando la finalidad que tiene Ley en cuestión, debiendo precisar que esta se basa en los logros y objetivos alcanzados por los recursos humanos de las entidades estatales,(Ley Servir, 2013) pretendiendo mayores niveles de eficacia y eficiencia, prestando sus servicios de manera segura con mejor calidad en beneficio de la población según su nivel ya sea distrital, local, regional y nacional.

El derecho administrativo disciplinario forma parte del derecho público que además y a su vez forma parte del derecho en general como sistema jurídico, por tanto se convierte en parte de la estructura pública que sin duda alguna es inseparable a la organización del Estado, soberanamente de su naturaleza, con la finalidad de hacer vigilancia y control de la conducta de los profesionales o no profesionales que prestan sus servicios al Estado conforme a los principios que norma la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

A partir del 2013 en el mes de julio y día 03, nuestro País cuenta con una ley más específica, en mérito a la cual se establece un avance en procesos administrativos disciplinarios superando a su antecesora comprendida en el Decreto Legislativo N° 276, contenía disposiciones para condenar a sus empleados y/o servidores públicos, sin embargo su redacción era deficiente y un ejemplo de ello es que hablaba de la comisión de procesos administrativos disciplinarios, más no contenía ni desarrollaba a lo que ahora conocemos como Secretario Técnico de procedimiento administrativo disciplinario y las demás autoridades del PAD.

En ese contexto y bajo la implementación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil o (Ley Servir, 2013) con “98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, entre otras, dentro del campo de aplicación se tiene en cuenta la clasificación del servidor”, y demás, resultó necesario que todas las instituciones públicas y/o Estatales establezcan determinadas oficinas o áreas que se encarguen de analizar, dar trámite, precalificar entre otras acciones a los expedientes que se generan por faltas administrativas, dejando encargada esta tarea específicamente al (Ley Servir, 2013) “Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, y sus funciones básicas son la precalificación de las posibles infracciones, el registro de la actuación probatoria, la justificación y la gestión de documentos emitidos en el proceso disciplinario”, de una determinada institución; empero se tiene que precisar que la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios en materia de administración pública se deja un gran ámbito al criterio o principio de discrecionalidad por ejemplo: el secretario técnico PAD al momento de hacer la precalificación se encuentra con un

problema central que es determinar en primer lugar la normativa aplicable debido a que el régimen PAD está enmarcado en distintos cuerpos normativos de acuerdo a la naturaleza o la condición del servidor a ser investigado; es decir, si se trata de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de un docente tiene una normativa específica y allí aún existe la comisión de procesos administrativos disciplinarios si se trata de un servidor castrense (PNP, ejército) también cuenta con su normativa específica pero cuando estamos hablando de los regímenes 1057, 276, 728 y 30057, recién podemos aplicar otros tantos cuerpos normativos entre ellos la Ley de ética del funcionario público, la Ley N° 30057 y los RIS de cada entidad, ahora si la falta es leve el STPAD solamente podrá aplicar su Reglamento Interno del Servicio Civil en donde contiene únicamente las amonestaciones que pueden ser verbales o escritas, en cambio si las infracciones son graves o muy graves recién el STPAD podrá aplicarla Ley N° 30057 o su reglamento, empero en ninguno de esos cuerpos normativos existe una determinación detallada respecto de la infracción ni el plazo de sanción, sino por el contrario dejan un amplio margen para la aplicación del principio de discrecionalidad al momento de calificar la falta y un amplio margen de la aplicación del principio de proporcionalidad al instante de sancionar, para ello otro cuerpo normativo como es la Ley N° 27444 establece criterios de proporcionalidad pero que al fin y al cabo siguen en el ámbito subjetivo por parte del STPAD y sobre todo de las autoridades PAD.

En este contexto que cobra real trascendencia el desarrollo de (López, 2021) principio de proporcionalidad reitera la idea de evitar el uso excesivo de sanciones, que conduce a la artificialidad tanto patrimonial como emocional en los servidores públicos al momento de aplicar sanciones sean a los funcionarios, servidores y/u obreros en los procesos administrativos disciplinarios, por lo que esta problemática jurídica ha sido abordada en el presente trabajo de investigación, teniendo como ámbito de estudio el Gobierno Local Distrital de una Municipalidad, encontrando este problema jurídico planteamos como formulación del problema: ¿Cuál es la aplicación del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057 impuestas a los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital?.

El presente trabajo se justifica, primero de forma teórica, puesto que, busca ejecutar el estudio del nivel de aplicación de un principio fundamental del derecho sancionador como es el principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas a servidores públicos; además, es pertinente de manera práctica y metodológica pues al conocer el nivel de aplicación de las variables de estudio permitirá establecer planes de mejora familiarizados con el diagnóstico inicial y que estos tengan el impacto esperado; además, servirá de guía para futuras investigaciones que pretenden realizar trabajos de este tema en específico.

Tiene justificación metodológica debido a que se recurrió a fuentes como antecedentes de estudios similares internacionales y nacionales, para comprobar los recursos encontrados.

Y, su justificación práctica se enfoca en verificar la aplicación correcta o incorrecta del principio de proporcionalidad, así como también en brindar mecanismos de recomendaciones y/o pautas de mejora.

Ahora bien, es importante mencionar el Objetivo General de esta investigación, siendo este:

DETERMINAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL.

Así mismo, los Objetivos Específicos son:

- Determinar el conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad. (SC1)
- Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada. (SC2)
- Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas. (SC3)
- Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados. (SC4)

II. MARCO TEÓRICO

En búsqueda de estudios y/o investigaciones que coadyuven al presente, se tuvo como antecedentes a los siguientes:

De forma internacional, (Estrada, 2018) en su artículo titulado “El principio de proporcionalidad y la política pública”, que fue anunciada en la Revista Europea de Derechos Fundamentales en la Ciudad de Monterrey – México. Este artículo tiene como principal objetivo que los diseñadores, operadores e implementadores de justicia apliquen los principios constitucionales como regla y no como excepción, evitando en toda de sus formas condenadas injustas, la metodología aplicada es el estudio de 20 expedientes seleccionados por el investigador siendo los resultados que nos brinda el autor referidos al principio de proporcionalidad como una herramienta que ayuda a verificar si los actos cometidos tienen la misma magnitud que la condena recibida, dando como conclusión, que, la sanción debe depositar la adecuación necesaria entre la amenaza del hecho que derribó en una infracción administrativa y la sanción aplicada, todo ello enmarcado en el principio de proporcionalidad, aportando a la comunidad jurídica de su País un estudio donde muestre la forma adecuada de aplicar el principio de proporcionalidad en igual de armas y de acorde a la falta cometida.

Burgos (2019), en la tesis colombiana “Principio de proporcionalidad frente a la sanción administrativa”, tiene como objetivo principal el estudio doctrinal al análisis del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas, dado que en Quito – Colombia existió un proceso de constitucionalización que trajo consigo la manera equitativa el ejercicio del poder, donde el principio de proporcionalidad tuvo una estrecha relación con el derecho administrativo, coadyuvando con el objetivo de la investigación la tesis utilizó como metodología: inductivo – deductivo, analítico – sintético, cuestionando en gran medida si las acciones de servidores públicos que utilizan la fuerza física no vulneran los derechos fundamentales. Todo lo anteriormente mencionado permite llegar a la siguiente conclusión: que, la ausencia de utilización de un principio tan importante como es el principio de proporcionalidad, da como resultado

una decisión administrativa injusta y, por tanto, desproporcionada, por lo se puede deducir que el aporte de la investigación se resume en que la proporcionalidad en cualquiera de sus formas plantea un componente de mejora para el uso de estándares legales.

Asimismo, se cita la tesis de Gómez (2020) de la Universidad de Vigo – España, que se titula “El principio de proporcionalidad en el derecho administrativo, con especial incidencia en la contratación pública”, esta investigación nos detalla como en los últimos años los operadores de justicia han constatado en primera línea la notabilidad del principio de proporcionalidad específicamente en el sector de la contratación pública, a tal punto de obtener un reconocimiento expreso en el cuarta generación de Directivas pertenecientes a esta materia, donde su principal objetivo es analizar la frecuencia del principio de proporcionalidad en la contratación pública, partiendo del problema en el que caen las entidades públicas españolas donde toman decisiones que limitan de forma desproporcionada el derecho de los participantes a un concurso de licitación pública, siendo su metodología inductivo – deductivo, dando como conclusión que el principio de proporcionalidad es de gran preeminencia no solo para sanciones administrativas para funcionarios, sino también constituye un instrumento para disciplinar la discrecionalidad administrativa y poder dar igualdad de oportunidades para todos.

Se cita la tesis de Balaguer (2020). “Análisis jurisprudencial sobre el principio de proporcionalidad en el Derecho Administrativo Sancionador”, en Santiago de Chile, la investigación en cuestión tiene como su objetivo principal efectuar un examen concreto a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Excelentísima Corte Suprema Chilena, donde prima el estudio del cumplimiento y el equilibrio adecuado entre la intensidad de las sanciones y la conducta a sancionar, el tesista realizó su estudio con diferentes expedientes seleccionados que le permitieron concluir la importancia que tiene el principio de proporcionalidad en las decisiones de la autoridad sancionadora de la administración del Estado, donde el fin es establecer un equilibrio entre la sanción

como castigo se aplica al administrado infractor, respetando en el ámbito punitivo, sus derechos fundamentales.

En Ecuador tenemos la tesis titulada “Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la Función Judicial”, que tiene por escritora a Beltrán (2018), nos presenta como su principal objetivo el criterio que utiliza la autoridad administrativa sancionadora para la elección de un “castigo” en contra de la persona que comete una falta, para ello utiliza la metodología cuantitativa, gracias al análisis adoptado por la tesista se tiene como resultado, que; la carrera judicial Ecuatoriana a lo largo de los años ha entrado en profundas transformaciones, esta situación dio lugar a que se establezca una ley que establezca principios para sentar los cimientos de la organización de las diversas entidades que completan la Función Judicial y por ende determinar las reglas específicas a las cuales han de someter su mala acción y/o falta. Lo antes mencionado permite al investigador arribar a lasiguiente conclusión: El régimen disciplinario en general debe servir y ser un medio racionalizado para obtener de los servidores públicos compromiso y comportamientosajustados a una ética adecuada, aportando con su investigación orden al normal desempeño de la función pública, siendo el resultado la consecuencia de los fines estatales, que no es más que el bienestar y progreso comunitario.

Otro trabajo de investigación que se cita por tener aportaciones importantes a nuestra tesis es “El principio de proporcionalidad en la Justicia Constitucional” de Chávez (2016), donde se intenta considerar el nivel de alcance respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano por parte del ente jurisdiccional y así identificar el papel que cumplen las garantías constitucionales como mecanismo de protección de los derechos humanos, por lo que se utilizó la metodología de análisis de caso, donde los casos que más resaltan en la investigación son: La declaración patrimonial – Ecuador, Caso Petroecuador y Caso de proporcionalidad: Incentivos a quien presta el servicio militar – Colombia, luego de un análisis riguroso en cada uno de ellos y que tienen que ver de forma directa con el objetivo se tiene como resultado lo siguiente; que, el trato desigual sobre el que va a

ser sancionado no debe sacrificar valores ni principios, pues no tienen un mayor peso que el principio de proporcionalidad, es decir, los medios elegidos por el legislador no guardaron la proporcionalidad debida que busca la norma, sino por el contrario transgreden la legalidad. Presentando como conclusión: el principio de proporcionalidad no solo busca fundamento legal sino una aplicación en que no se vean afectados de manera grave e irreversible los intereses no solo jurídicos sino personales que debe tener un ser humano. Una vez mencionado todo lo anterior es necesario precisar el significativo aporte que nos deja esta investigación siendo el rol preponderante que cumplen los derechos fundamentales y con ello la dignidad del ser humano, es decir que el principio de proporcionalidad no debe estar por debajo de cualquier decisión judicial y/o administrativa, sino por el contrario salvaguardar hasta última instancia su importancia.

Nacionales: se cita la tesis de Díaz (2022) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Chachapoyas, esta investigación tiene por título: “Vulneración del principio de proporcionalidad en las resoluciones del proceso administrativo disciplinario – Red de salud Utcubamba periodo Junio 2018 – Junio 2019”, la tesista hace el cuestionamiento generado a raíz de las sanciones aplicadas a los servidores públicos, sanciones que fueron totalmente desproporcionales a la gravedad de las faltas cometidas, existiendo una inobservancia de principio de proporcionalidad previsto en nuestra Carta Magna Nacional en su art. 200, la tesis en cuestión es cualitativa con un diseño no experimental, teniendo como muestra seis resoluciones de sanciones emitidas por el Órgano Sancionador de Procesos Administrativos Disciplinarios, obteniendo como resultado principal: del 100% de los casos que se encuentran en PAD (proceso administrativo disciplinario), al 83% se les imputa la falta de negligencia en el ejercicio de sus funciones, con origen legal en el Art. 85, literal d) de la Ley N° 30057, mientras que el 17% restante de los casos, son imputados por el uso de la función con fines de lucro según Art. 98, literal f) regulada por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley del Servicio Civil, por lo que se llegó al siguiente desenlace: el principio de proporcionalidad es una herramienta hermenéutica, que consiste en utilizar de manera correcta el ius puniendi

que tiene el estado comprendiendo juicios de adecuación, coherencia, necesidad, equilibrio e indulgencia entre las sanciones impuestas y la falta cometida.

Bravo (2020) titula su tesis “Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de la municipalidad distrital local – Chiclayo”, que tiene por objetivo establecer el horizonte donde se evitan elementos de cumplimiento de los principios de proporcionalidad y justicia en el ámbito administrativo, que utiliza como corrección la Ley N° 30057, para lograr con los resultados de la investigación se utiliza un diseño tipo no experimental-transaccional, estudiando un total de cuarenta profesionales de la sub Dirección de Fiscalización de la entidad elegida lo que permite arribar a la siguiente conclusión: la sanción constante es la amonestación y suspensión, sin embargo en ambos casos las resoluciones que formalizan las sanciones no cuentan con el sustento legal necesario para fundamentar las decisiones administrativas adoptadas lo que significa que no se encuentran debidamente motivadas como lo establece la ley, por lo que; se evidencia vacíos legales sin aplicación del principio de proporcionalidad, así mismo existe una inobservancia muy marcada respecto a este principio, que se corrobora al momento de suspender a un servidor público mientras a otro destituirlo aunque las faltas sean igual o parecidas.

Según (Tejada, 2019) en su investigación llamada El PAS y la infracción de derechos del ciudadano en la SGFCySA, desarrollado en una municipalidad local elegida por el autor, donde marca su objetivo en cimentar la correlación entre la vulneración de la equidad del contribuyente y la técnica administrativa sancionadora, quien tiene como metodología de estudio la cuantitativa, concluyendo que la relación inmediata entre el PAD se correlación con la trasgresión de los derechos del personal administrativo, aportando la forma idónea en que debería ser tratado el personal que presta sus servicios para las entidades públicas y cuanto eso mejoraría el compromiso que tienen para con la sociedad.

LOCAL: De manera local, citaremos a tesis desarrollada en Trujillo en el año 2021, teniendo como autora López (2021), titulándose “Principio de razonabilidad y su incidencia en graduación de sanciones de procedimientos administrativos disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018”, su objetivo general es comprobar la correlación entre el principio de razonabilidad y la proporción de sanciones de PAD, utilizando un tipo Descriptivo – Correlacional, sumando a ello la muestra no probabilística que consiste en 52 expedientes analizados a profundidad, distribuyendo su resultado en tres niveles: etapa, autoridades y sanciones, lo que permitió arribar a la conclusión de que, no concurre relación de ningún nivel de racionalidad y la tipificación de las sanciones del PAD en las instituciones de investigación.

Teniendo nuestros antecedentes realizados, corresponde empezar con el desarrollo nuestro tema de manera conceptual, basándonos en nuestra primera variable:

Respecto al Principio de Proporcionalidad, en este principio debemos acotar la evolución que la humanidad ha tenido a lo largo de los años, demostrando descubrimientos verdaderamente importantes que marcan un hito para el derecho, uno de ellos fue la construcción e identificación de los principios en forma general que aportan a la razón de ser del derecho, mientras que el otro, fue la expresión normativa que instaure derechos y deberes de los individuos para poder lograr la convivencia en sociedad de forma pacífica y armoniosa, donde las reglas son claras y precisas a tal punto de establecer racionalmente el respeto de lo nuestro, lo mío y lo tuyo.

Ahora bien y con el párrafo precedente, es necesario desarrollar que significa un principio como tal, por lo que; (Alexy, 2019) lo define como las reglas que busca tener como resultado la realización en la mayor medida posible, es decir, dándole prioridad, de acuerdo con las posibilidades fácticas (demostrable o comprobable) y jurídicas (conforme a derecho).

Otro concepto claro sobre principio es el que nos presenta la RAE, definiéndolo como: aquel conocimiento básico para discusiones sobre cualquier materia, es decir tienen una idea de principalidad, que les otorga preponderancia frente a otras fuentes del derecho, fundamentando su razón de ser en el respeto de la persona humana.

Gracias a los párrafos precedentes podemos desarrollar de forma pertinente el principio de proporcionalidad, sin ir muy lejos se encuentra regulado por nuestra Carta Magna, siendo la ley fundamental que prima ante otras, es utilizada para alinear la justicia y las normas de nuestro País, por lo que la (Constitución Política del Perú 1993),| en su Título V; DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES, Art. 200 – último párrafo, asegura que cuando; los casos de este tipo se tramitan con derechos restringidos o suspendidos, y el tribunal competente evalúa la razonabilidad y proporcionalidad de la restricción.

Así mismo (Bernal, 2017), señala que, este principio cumple la función de construir procedimientos de interpretación para determinar el contenido de los derechos fundamentales resultante en todas sus formas vinculante para el Legislador y para la fundamentación del contenido en las decisiones tomadas, lo que significa que este principio aplica un criterio metodológico, que conlleva a deberes jurídicos utilizados en la toma de decisiones donde lo que debe prevalecer es la legalidad.

El principio de proporcionalidad, conocido igualmente como “prohibición de exceso”, “proporcionalidad de injerencia”, donde (Bacaría, 2000) señala que: las barreras que separan a las personas del delito deben ser más fuertes porque el delito es más contra el interés público, por lo que debe haber alguna relación entre los delitos y las sanciones.

Una definición concreta y de suma importancia que citamos en este trabajo de investigación es la de (Más, 2019), que sostiene a la proporcionalidad como adecuación necesaria entre las actuaciones concluyentes y el contenido del acto administrativo, con correlación que tienen los fines del mismo.

Por lo antes expuesto podemos concluir que para el derecho administrativo disciplinario el principio de proporcionalidad es de un enorme valor y aportación, donde se define si los comportamientos consumados por los servidores públicos se pueden tipificar como faltas por contravenir reglamentos internos o los documentos de gestión correspondientes a la entidad pública, lo que da como resultado el otorgamiento de la sanción correspondiente a las infracciones normativas según cada caso en concreto, por tanto está más que claro que este principio tiene una relación estrecha e innegable con el principio de gradualidad y con ello al debido proceso, exclusivamente al campo disciplinario, es decir, a la proporción de las sanciones que corresponde guiado en los razonamientos que la legislación instituye para fijar la escala, incremento o disminución se garantiza que esta será la más justa y adecuada.

Ahora bien, pasaremos a la segunda variable de nuestra investigación, que se refiere a las sanciones de la Ley N°30057 a los servidores públicos, sin embargo, considero que es necesario desglosar cada uno de los ítems que conforman esta variable, por lo que empezaremos con precisar en primera instancia el significado de sanción administrativa, ya que es lo que abarca la Ley Servir, por lo que (Hegel, 2021) asegura que son una variedad de hecho administrativo que radica en una sanción como resultado de una conducta antijurídica o un presunto actuar con falta de ética por parte de un servidor pública, lo que implica un mal hacía la administración pública lo que da como resultado un procedimiento administrativo.

Otra definición de sanción administrativa es la que podemos encontrar en la (Resolución de Sala Plena, 2021), donde citando a Rebollo Puig, se precisa como aquel “castigo” interpuesto por la administración o como aquel castigo con fines de prevención, así mismo podemos agregar que, es aquella retribución negativa prevista por el ordenamiento jurídico e impuesta por una infracción cometida en calidad de servidor público.

Por consiguiente, las sanciones administrativas son la encarnación del poder sancionador del ius puniendi del Estado para “castigar” o tomar represalias en contra de un actuar no debido, con dos vertientes, la que nos interesa en esta investigación es la aplicada por el derecho administrativo que basa o, al menos debería basar sus decisiones respetando los derechos constitucionales que tiene el infractor, así también respetar el Art. 230 de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, donde se fija expresamente que no se podrán imputar continua o paralelamente una condena y una sanción administrativa por el mismo accionar en los casos específicos.

Sobre la base de lo expresado anteriormente, podemos adherir que la sanción administrativa es la consecuencia que debe afrontar un servidor o ex servidor que ha cometido una falta administrativa, que además el juzgador es la misma entidad pública donde ha laborado o labora, donde el contenido de la falta incide precisamente al momento de la prestación de servicios, siendo la finalidad no solo el “castigo” al servidor infractor, sino también tiene busca obtener la prevención, es decir, se propone evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias.

En este contexto es apropiado también mencionar el rol de la Ley 30057, (Civil, 2013), que nos muestra la regulación entre la administración estatal y sus empleados, con la finalidad de avalar su eficiencia, su trabajo probo y las ganas que le ponen en sus actividades encomendadas, estableciendo normas para una decisión diligente de un sistema de administración particular.

Es importante señalar también la definición de servidores públicos, ya que es un componente importante de nuestra segunda variable, así tenemos a (Batarrita, 2019), quien llama servidores públicos a aquellos profesionales y no profesionales que se encuentran dentro de un organigrama institucional pública y su actuación es “desde dentro” de la entidad.

Y, una definición más acertada para nuestro trabajo de investigación es la que hace la Ley Servir en su art. 3, donde pone como representante político o funcionario estatal

con un cargo público representativo, desempeñando funciones en una organización estatal y dirigiendo o interfiriendo en las actividades de las instituciones estatales.

Teniendo en claro la definición debemos mencionar la categorización de los empleados civiles: funcionario público, Directivo público, Servidor Civil de carrera, Servidor de actividades complementarias.

Con los párrafos precedentes, podemos desarrollar nuestra segunda variable en su totalidad, entendiendo que las sanciones por faltas administrativas – disciplinarias, se constituyen en tres tipos: Amonestación verbal o escrita, Suspensión sin goce de salario pudiendo ser desde 01 día hasta 365 días es decir 12 meses/1 año y/o Destitución.

Partiendo de la amonestación, según (Borja, 2017) es aquel aviso o advertencia dirigida a alguien, en este caso al servidor público, con la única intención de corregir un mal actuar que se realizó de forma irregular. Por lo que podemos concluir que la amonestación es una medida disciplinaria y/o sanción disciplinaria menos gravosa, pudiendo hacerse de manera verbal o escrita, aún así no lo exime de formalidad, es decir necesita contener de forma clara y precisa cual es la falta imputada y lo más importante enunciar las consecuencias a las que se expone sí vuelve a cometer la misma falta. En la LSC que es lo que nos interesa, se constituye de la siguiente manera:

SANCIÓN	PRIMERA INSTANCIA			SEGUNDA INSTANCIA
	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA	
Amonestación escrita	Jefe Inmediato	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces.	Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces.

Seguimos con la detención de sus labores sin goce de remuneración, que se encuentra muy bien definida en la (Ley del Servicio Civil, 2013), donde se explica claramente que, este tipo de sanción se aplica hasta por un máximo de 12 meses, es decir 1 año, siendo días calendarios y lógicamente existiendo un procedimiento administrativo disciplinario previo, en otras palabras el servidor público deja de laborar por los días suspendidos, cancelándose su sueldo y todas las potestades administrativas que tenía dentro de la institución. El número de días de suspensión lo propone el jefe inmediato y lo aprueba el jefe de recursos humanos o quien haga de sus veces. De manera más práctica lo podemos ver en el siguiente cuadro:

SANCIÓN	PRIMERA INSTANCIA			SEGUNDA INSTANCIA
	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA	
Suspensión	Jefe Inmediato	Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces.	Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces.	Tribunal del Servicio Civil

Y, por último, desarrollaremos la sanción administrativa más gravosa de todas las que nos plantea la LSC, la destitución, que se puede definir como una sanción disciplinaria de separación del servidor público de la institución, siendo la forma en que finaliza la relación contractual existente entre el trabajo y la institución, claro está con un previo proceso administrativo disciplinario que no resulte favorable para la parte infractora, por ende toma la posición de ex trabajador no volviendo ocupar su puesto, ni desarrollando la labor encargada en los instrumentos de gestión, además de ello tiene como consecuencia automática la inhabilitación para el ejercicio de la función pública

por un período de 05 años, por lo que podemos señalar que este tipo de sanción aplica para los casos “muy graves”, ya que la inhabilitación es accesoria a la sanción principal.

A fin de poder comprender mejor quienes son las partes que intervienen en este PAD, graficaremos a los participantes de la siguiente manera:

SANCIÓN	PRIMERA INSTANCIA			SEGUNDA INSTANCIA
	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA	
Destitución	Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces.	Titular de la entidad.	Titular de la entidad.	Tribunal del Servicio Civil

En esta parte de nuestro trabajo de investigación, es menester traer a colación nuestras subcategorías, siendo la forma de clasificar nuestra información de la investigación para mejor entender, por lo que en primer punto tenemos al análisis de jurisprudencia respecto al principio de proporcionalidad.

Según (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2004), que tiene por partes a: Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses en contra de la Municipalidad Distrital de Tumbes, esta sentencia tiene como antecedente la Resolución de Alcaldía N°1085-2003-ALC-MPT, de fecha 16 – 12 – 2003, en la cual se impone una sanción administrativa de destitución de sus puestos de trabajo, esta declaró FUNDADA la demanda, ya que consideró que las actuaciones elemento de sanción disciplinaria y la responsabilidad de los responsables no se corroboró como corresponde y la resolución en cuestión no tomó en cuenta en ningún momento del proceso el principio de

proporcionalidad, ya que la sanción no compensa la falta cometida, es por ello que textualmente expresa lo siguiente:

18. (...)El principio de proporcionalidad, se encuentra estructurado y/o diseñado por tres subprincipios, siendo estos: adecuación, necesidad y proporción, en ese sentido “El principio de máxima proporcionalidad en sentido estricto, en cuanto se refiere a posibilidades jurídicas, deriva del principio como imperativo de optimización, que no sigue la máxima de necesidad y suficiencia del principio, sino el principio de sustancia de relación fáctica”.

Es preciso citar otra importante Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 2235-2004-AA/TC, que tiene como la parte demandante a Grimaldo Saturdino Chong Vásquez, en contra de una sanción administrativa que en primer punto lo destituye de su centro de labores y en segundo punto lo inhabilita en el ejercicio de su carrera profesional de abogado por un período de 05 años, claramente la sanción principal adhirió a la secundaria, sin embargo eso no quita disminuye la lesión gravosa al derecho constitucional al trabajo, por lo; se debe poner en balanza la falta que cometida y la sanción impuesta, ya que en el último caso se lesiona de manera no solo constitucional, sino también económica al demandante ya que si no puede ejercer la carrera para la que estudió no puede crear medios financieros para subsistir personal y familiarmente, la sala baso su decisión apoyado en lo siguiente:

10. Por otro lado, el principio de proporcionalidad requiere que la medida restrictiva cumpla con estrictos subcriterios de pertinencia, necesidad y proporcionalidad. El principio de proporcionalidad implica que cualquier injerencia en los derechos fundamentales debe ser adecuada para promover el objetivo constitucionalmente legítimo de limitar la medida y tratar de hacerla cumplir.

No podemos dejar pasar este punto sin mencionar una resolución del Tribunal Servir – Resolución N° 000309-2019, quien es el ente de última decisión en cuanto a sanciones administrativas se trata, (Resolución Servir, 2019), de esta decisión podemos sacar provecho intelectualmente, ya que el servidor público es un profesor a quien se le imputa abandono de cargo, sin embargo este sustenta como mecanismos de defensa que los días que estuvo fuera de su Institución Educativa se encontraba de vacaciones y es en este punto donde se realiza un análisis interesante, porque toma como principal factor de afectación a los intereses de los alumnos quienes dejaron de recibir clases durante la ausencia del docente, existiendo una correcta aplicación del principio de proporcionalidad, ya que por una parte tenemos la impugnación de un docente que fue sancionado por 06 meses de suspensión y por el otro, alumnos que no recibieron clases, siendo ese el principal fundamento de los magistrados, es que el caso en cuestión es declarado INFUNDADO, dejando así con la sanción impuesta en primera instancia.

Ahora bien, pasaremos a nuestra subcategoría de la importancia de la justicia administrativa dentro de este trabajo de investigación, que para (Franco, 2020), la presenta como un concepción sustantiva y legal, por lo que instituye que la acción de la administración pública debe colocarse en la actuación y/o complacencia de beneficios públicos concretos, dejando la valla del pleno respeto a los derechos e interés públicos.

Otro concepto es el que nos presenta (Zamudio, 2021), donde pone a la justicia administrativa a modo de un conjunto completo de herramientas legales para proteger a los gobernados sean servidores públicos o terceros, para asegurar ello se incluye la preexistencia de una competencia especializada y practicada por los juzgados en sede administrativa así como los entes y órganos de la administración pública.

Como última subcategoría, traemos a colación el test de proporcionalidad, que según algunos conceptos estudiados es un método de interpretación, donde el juzgador administrativo debe establecer sí una norma jurídica a la que se le atribuye una restricción puede considerarse válida o no, considerando diferentes filtros:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Es decir, este precepto se centra básicamente en la afectación que ocasionó la conducta que constituye falta disciplinaria en los intereses protegidos, entendiéndose como aquello que pertenece a todos los miembros de un estado y debe estar debidamente protegido.

Y, siendo los empleados públicos una representación del estado ante la sociedad, actuando en nombre y representación, se obligan a proteger los intereses de la sociedad, por lo que (Arana, 2019) asegura que, “se agrava la situación del servidor cuando este afecta algún bien y/o interés protegido por la ley, ya que como se menciona por su calidad de servidor le corresponde resguardar y no por el contrario”. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Este razonamiento se relaciona directamente con la conducta que asume el servidor cuando se convierte en investigado por una falta cometida, que salió a la luz y se encuentra en indagación, sumando a ello el ánimo de ocultarla, impidiendo su descubrimiento, teniendo algunas opciones como suprimir, eliminar documentación, alterar o cualquier otra forma de encubrir, ello para lograr que el hecho materia de investigación no se esclarezca.

Con lo mencionado anteriormente, es verdad que no se puede poner en posición de obligación al servidor a reconocer y/o confesar la acción que realizó y dio como resultado una falta, por lo que, y, lógicamente es acreedor a una sanción, empero si el servidor no puede apoyar en la investigación, lo que se espera de él, es que tampoco entorpezca las pesquisas, de ser así eso solo agravaría su situación administrativa, lo antes mencionado no debe confundirse con el derecho de defensa que tiene toda persona, en este caso el servidor, porque el derecho de defensa en ninguna de sus formas se manifiesta a través del engaño y/o ocultamiento.

El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

Este inciso nos explica y habla respecto el nivel de conocimiento que debe tener el servidor, según el nivel de estudios que tenga, es decir, cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad más estudio se requerirá para el puesto, y al tener un nivel mayor que otros funcionarios mayores es el deber de conocer y apreciar correctamente las faltas que se le pueden atribuir sino cumple con sus obligaciones a cabalidad.

Las circunstancias en que se comete la infracción, es decir, situaciones externas que son alejadas de los elementos constitutivos que configuran la falta, siendo circunstancias que se encuentran alrededor del hecho infractor.

La concurrencia de varias faltas, significa la aplicación de este criterio cuando el servidor con un solo hecho dio como resultado varias faltas, o por el otro lado, se incurre en varios hechos que constituyen varias faltas, siendo que todos ellos han sido imputados en un mismo PAD, por lo que; este supuesto en concurrencia de las faltas podrá ser considerada como un agravante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Descriptivo, siendo de naturaleza concluyente, lo que quiere decir que reúne información cuantificable que se utiliza para hacer inferencias objetivas de nuestra población seleccionada a través del análisis de datos.

Diseño de la investigación:

Para (Lecompte, 1995), “La investigación cualitativa se entiende cómo; un tipo de diseño de investigación que obtiene descripciones de las observaciones en forma de narraciones, entrevistas, notas de campo, grabaciones de audio, varios registros escritos, cintas de audio y video, fotografías o películas”.

Mientras que (Taylor y Bogdan, 1986), definen a la investigación cualitativa en un sentido más amplio, expresando en palabras textuales como “un método para generar datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y el comportamiento observable”.

Por lo anteriormente expuesto, podemos deducir que la investigación cualitativa profundiza en los fenómenos, a partir de una visión o percepción de los participantes de una entidad y se relaciona con las características del lugar donde se ubican, utilizando en gran medida la percepción del sujeto, evaluando la validez interna y externa de los procedimientos que muestran estructuradamente y se analicen de la misma forma.

3.2. Categorías y Subcategorías

Categorías:

Para centrarnos en las categorías (Rivas, 2016), las define como “equiparables a las variables, a través de ellas se describen un fenómeno del tema a estudiar”, este autor nos da como propuesta no estudiar y/o analizar mas de cinco categorías y así poder evitar confusiones, ni que se pierda de vista el tema central de la investigación.

Otra importante definición acerca de las categorías en una investigación cualitativa es la definida por (Albert, 2020), quien la abordará temas de investigación que categoricen la información cualitativa y la validen mediante los análisis de los resultados de la información. A continuación se presenta:

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías
	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="873 1703 1276 1734">• Test de proporcionalidad.<li data-bbox="873 1759 1230 1791">• Justicia administrativa

Principio de proporcionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.
Ley N° 30057	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad. OE4

Nota: Elaboración propia.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de nuestro trabajo de investigación se llevará a cabo en la Municipalidad Distrital de Curgos, Provincia de Sánchez Carrión, Departamento La Libertad, zona donde definiremos de forma objetiva si los servidores públicos que hasta la fecha fueron sancionados tuvieron una sanción justa, y, sobre todo proporcional a la falta cometida, así también podremos verificar si las resoluciones que sustentan estas sanciones se encuentran debidamente motivadas, tal y como lo exige la ley, tomando en consideración que este escenario es únicamente para recolección de datos y aplicación de nuestro instrumento, más no para nuestro marco conceptual ya que ese puede ser de ámbito, nacional e internacional.

3.4. Participantes

Los participantes de la presente propuesta de investigación son 05 servidores públicos que laboran en diferentes áreas de la entidad estatal seleccionada por la tesista, y, que lógicamente tuvieron procesos administrativos disciplinarios que después del proceso administrativo respectivo arribaron a una sanción ya sea de suspensión o de destitución, así como también cinco expedientes PAD para el análisis correspondiente, los cuales expresaran cual fue su sentir al momento de que fueron notificados respecto a la sanción administrativa de la fueron acreedores.

La participación de toda nuestra población tiene como objetivo validar los resultados y posteriormente las conclusiones a las que se puede llegar en este trabajo de

investigación, tratando de obtener las opiniones más exactas posibles, lo cual generará conocimiento científico válido.

Tabla 2

Participantes de la investigación

Participantes					Número	Cargo
Participante 1:	Servidor	público	sancionado	administrativamente.	01	Gerente Municipal.
Participante 2:	Servidor	público	sancionado	administrativamente.	01	Jefe de tesorería.
Participante 3:	Servidor	público	sancionado	administrativamente.	01	Jefe de presupuesto y planificación.
Participante 4:	Servidor	público	sancionado	administrativamente.	01	Subgerente de Desarrollo Económico.
Participante 5:	Servidor	público	sancionado	administrativamente.	01	Asesor jurídico.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se aplica en el presente trabajo de investigación tiene que ver directamente con el tipo de investigación que se utilizará, siendo esta una investigación cualitativa.

Como técnica de recolección de datos se utilizó: la entrevista, tal como lo define (Álvarez-Gayou 2020) explica que; “la entrevista es una charla con un objetivo claro y definido de indagar, averiguar, analizar y trata de entender el tema investigado a través de una persona con conocimientos y en algunos casos experto”.

Como instrumento se usó: La guía de la entrevista, que centrara sus resultados en el consolidado de respuestas que obtendremos.

Por lo que; en resumen, tenemos:

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de Entrevista

3.6. Procedimientos

Nuestro problema de investigación radica del estudio *in situ* y de la convivencia del centro de labores en la Municipalidad Distrital seleccionada, ello como resultado de la situación laboral que se presenta con servidores públicos respecto a la administración pública y dentro de ella a justicia administrativa.

Por lo que nuestro primer paso es:

- a) Elección de nuestro tema.
- b) Realidad problemática.
- c) Selección del diseño de investigación.
- d) Instrumentos para recolección de datos.
- e) Análisis e interpretación de información.

Siendo el procedimiento final:

- f) Resultados y conclusiones.

3.7. Rigor científico

Esta subtitulo gira en torno a la credibilidad de la investigación, implica en gran magnitud la valoración de las circunstancias en las cuales se desarrolla la investigación y que puede ser reconocida como creíble, es decir, una investigación suficientemente válida, por ello, los argumentos deben ser fiables pudiendo ser demostrados y reflejados en gran medida en los resultados del estudio realizado, debido a que los

instrumentos antes de ser aplicados deberán ser validados por expertos en la materia mediante juicio de expertos.

Po tanto, (Hernández, 2014), señala que; los trabajos de carácter metodológico para cumplir con la rigurosidad del nivel científico deben contar con características esenciales como a objetividad, confianza en su data y validez.

3.8. Métodos de análisis de datos

Para (Rodríguez & Pérez, 2017) los instrumentos académicos de los que parte este método de estudio son principios, leyes o definiciones universales.

El método de investigación utilizado es el deductivo, consistente en extraer una o varias conclusiones teniendo como base a una premisa como verdad, siendo parte de lo general que arriba a cuestiones específicas, tomando como punto de partida o lo general para luego llegar a lo específico, es decir la parte del todo.

3.9. Aspectos éticos

Como toda investigación científica los aspectos éticos abarcan parte importante del estudio metodológico, donde se debe respetar la propiedad intelectual utilizando las normas APA 7° edición para citar a los autores de diferentes investigaciones, libros, artículo, etc, que utilizamos como soporte en nuestra investigación y así darle atribuirle la información a quien le corresponde, evitando de esa manera el plagio y/o copia que no favorece en nuestra investigación.

Debido a que nuestra investigación al ser de enfoque cualitativo se debe tener en cuenta la veracidad de las entrevistas, encuestados, de tal forma que las respuestas que nuestra población nos brinde no sean dirigidas y menos manipuladas a conveniencia de nuestra investigación, mostrando ética en todo aspecto.

La presente investigación no genera algún tipo de conflictos con ninguno de los participantes, por el contrario, pretende generar algún aporte positivo a la gestión pública, y dejar un precedente a los servidores públicos de cualquier institución estatal para que puedan exigir el respeto por sus derechos fundamentales como corresponde.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3

Objetivo Específico: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.

¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>Sí, consiste en establecer una correcta relación entre la falta cometida y la sanción a imponer o en su caso impuesta.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES No.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>Sí, se supone que debe consistir en ser la regulación entre la falta y la sanción administrativa – disciplinaria, digo se supone ya que en la realidad eso no se da.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO. No lo conozco, por tanto, no puedo profundizar en la respuesta.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>Sí, el test de proporcionalidad es una de los principales métodos que sirven para resolver conflictos entre derechos y/o principios, también para evaluar la constitucionalidad de una medida administrativa que puede afectar o restringir un Derecho fundamental.</p>	

Respecto de la discusión de resultados, empezaremos por descifrar los resultados referentes a la tabla 3 partiremos de la base teórica que fundamenta el objetivo precedente, se sabe que el test de proporcionalidad consiste en el método de interpretación, que utiliza el órgano resolutor para determinar si una norma jurídica que se le atribuye una restricción es válida o no, lo que se contrarresta en gran medida a lo señalado por (Estrada, 2018) al asegurar que los derechos constitucionales deben ser la regla y no la excepción, teniendo en consideración la grave afectación a los intereses o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado, significando la afectación que ocasionó la conducta que constituye falta disciplinaria en los intereses protegidos, razonamiento que se asocia directamente en cómo debe actuar un servidor y/o funcionario público, siendo sujetos partes del Estado.

Para el test de proporcionalidad es importante también el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, ya que se entiende que un servidor público mientras más preparado este, menos faltas administrativas disciplinarias debería cometer, así mismo ahonda en el nivel de compromiso con la institución donde desarrolla su nivel profesional, es básico señalar que mientras mayor jerarquía se tenga, mayor conocimiento debe sustentarse y con ello la responsabilidad que trae consigo el no trabajar eficazmente es mayor.

Es por ello que al tener como categoría al principio rector del Derecho Administrativo de proporcionalidad, se debe determinar en aplicación a nuestro instrumento la siguiente interrogante: ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad?, siendo el resultado que tres (3) de nuestros cinco (5) entrevistados contestaron que Sí, conceptualizando este test según su criterio, la importancia de que la mayoría conozca sobre la pregunta realizada asegura que los servidores públicos puedan exigir que todos los ítems que conforman el test de proporcionalidad sean utilizados en sus procesos administrativos disciplinarios y con ello obtener una sanción equitativa-proporcional a la falta cometida, sin embargo, ello no tiene por qué dejar de lado a aquellos servidores que desconocen este test de proporcionalidad, es decir; no significa que al desconocer, deban quedar desprotegidos o por el contrario su proceso administrativo disciplinario deba de generar un vicio o en una injusticia que podría

desencadenar grandes consecuencias negativas de múltiple naturaleza (Institucional, familia, personal, patrimonial y/o extrapatrimonial).

Tabla 4

¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>No, ya que desde la Ley Servir se observa un gran vacío respecto a este importante principio constitucional, por lo que; los criterios pueden ser buenos, pero no los suficientes para argumentar la sanción.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>No, debido a que mi sanción fue excesiva para la falta que cometí.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>No, a pesar de ser contador, consideró que existe un fuerte vacío en la Ley Servir, donde este principio no se encuentra definido ni mencionado, por lo que no permite la forma correcta en que debe ser utilizado.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>Sí, creo que la sanción que se me aplicó fue una medida disciplinaria para ser más diligente y cuidadoso en mis funciones diarias como subgerente.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>Definitivamente no, ya que a pesar de haber sido sancionado con la sanción menos gravosa que indica la Ley Servir, considero que no se respetó el debido proceso, no los mecanismos que exige el derecho administrativo.</p>	

De las respuestas se aprecia que hay una conexión lógica entre conocer en que consiste el principio de proporcionalidad y conocer si el mismo se refleja o no en la aplicación concreta de una sanción pues los encuestados señalaron que

sí conocen respecto del aludido test, empero además señalan que no ha sido observado y menos aplicado al momento de ser sancionados, lo que demuestra que existe una grave inconsistencia entre lo que establece el Derecho Administrativos Sancionador y la practica por parte de los órganos resolutivos, por lo que; queda demostrado que las sanciones aplicadas no se basaron en un principio de proporcionalidad.

Tabla 5

Objetivo Específico 02: Analizar sí los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.

Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>No, ya que muchos operadores administrativos no se encuentran debidamente capacitados respecto a este punto, por lo que desconocen en que consiste, y al desconocerlo no se puede aplicar de forma correcto y/u objetiva.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>No, ya que muchos de los funcionarios son personales de confianza, por ende, no aplican los principios correctos de la administración pública.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>No, debido a los parámetros que existe en cada entidad pública es completamente difícil que exista la aplicación de la justicia administrativa.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>Al ser ingeniero agroindustrial esos términos son un poco ajenos a mí, pero como en toda institución pública existían actos de injusticia.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>Probablemente los que se encuentran conforme con su sanción dirán que sí, y, por el contrario, los que se encuentran insatisfechos dirán que no.</p>	

Particularmente, digo que no porque ser un concepto difícilmente conocido en esta entidad.

Teniendo en consideración que la justicia administrativa debe ser entendida como un criterio clásico en dar a quien lo que le corresponde o en otros términos ser objetivo y proporcional al momento de administrar los conflictos alejados de criterios subjetivos se puede inferir que no existe la observancia de aplicación de una real justicia administrativa en el seno de la entidad que ha sido estudiada y esto se debe a diversos factores, como pueden ser el nivel de conocimiento de los operadores del derecho pero que se ve al final reflejado en la aplicación o no del test de proporcionalidad, dicho sea en otros términos sino se aplica de manera correcta el principio de proporcionalidad, la consecuencia inmediata es la ausencia de justicia administrativa en los procesos disciplinarios que se instauren, en esta línea de conceptos analizando el segundo objetivo queda claro que; en la presente entidad no se aplica una real y objetiva justicia administrativa en su mayoría cuatro (4) servidores y/o entrevistados dijeron que no y uno (1) se abstuvo de responder.

Tabla 6

Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa?
Fundamente su respuesta.

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>No, porque el descargo que realicé estuvo debidamente fundamentado, basado en las herramientas de gestión como el ROF y el MOF, con ello comprobé que no omití ninguna de mis funciones, por tanto, esperaba una lesión menos lesiva.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>No, considero que mi falta fue leve, por lo tanto, me corresponde una sanción leve y no de 1 mes como fue mi caso concreto.</p>
--	--

<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>No, pienso que el secretario técnico PAD al ser el instructor de la investigación no siempre cumple a cabalidad lo estipulado por la Ley Servir y al no tener una buena investigación, la sanción impuesta se convierte en injusta.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>Podría decir que sí, que el secretario técnico PAD, me señaló que la sanción está basada en la falta que cometí y siguiendo lo señalado por la Ley Servir.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>No, debió ser una amonestación verbal y no escrita, como abogado conozco los parámetros para el tipo de sanciones y en mi caso no fueron utilizados.</p>	

Por lo que los resultados fueron que en su mayoría dijeron que no, ello guarda relación y coherencia total con las respuestas precedentes ya que debemos recordar que en su mayoría se ha señalado que si conocen sobre justicia administrativa.

Tabla 7

- 1) Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.

Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>No, mi suspensión fue por un mes, según mi criterio correspondía una sanción por 15 días.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>No, como lo he señalado en la respuesta anterior, no me pareció nada justa, más aún si cumplí con presentar mi descargo de forma pertinente.</p>
<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p>	

<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>No, porque la sanción que se me impuso estuvo falta de objetividad</p>	<p>Yo pienso que sí, ya que cometí una falta que tuvo una consecuencia, en mi caso fue la suspensión.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>No, considero que se siguieron lineamientos incorrectos, no fundamentados en el principio de proporcionalidad, lo que lleva a una discordancia notable.</p>	

Para empezar se debe entender que para conocer a cabalidad el test de proporcionalidad existen varios criterios que están taxativamente determinados en la ley entre ellos tenemos a la habitualidad, reincidencia, daño producido, las acciones tendientes a reparar el daño, y, la confesión de la falta cometida, criterios que se encuentran tanto en la ley 27444 como en la 30057, de las entrevistas podemos apreciar que tanto los funcionarios y/o servidores encuestados no conocen los criterios del principio de proporcionalidad ya que lo confunden al principio de la justicia administrativa, lo que demuestra la carencia de capacitaciones y/o preparación en estos temas de suma importancia para la administración público y no solamente hablamos de los entrevistados sino también de los secretarios técnicos PAD.

Por otro lado, se debe de recordar que las sanciones en el ámbito administrativo son varias, distinguiéndose entre las patrimoniales y extrapatrimoniales, la ley servir en temas de proceso administrativo disciplinario concibe a las extrapatrimoniales dentro de ellas la amonestación, suspensión y destitución pero como se aclara no son las únicas, ya que se pueden aplicar multas, estas mayormente las encontramos en los reglamentos de los servidores civiles, ahora y en relación a los procesos administrativos analizados si guarda una

estrecha relación las sanciones aplicadas con las faltas imputadas, lo que es distinto decir si es que la sanción que es acorde es proporcional.

Tabla 8

Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>No, ya que la Ley Servir no menciona cuando una sanción es grave o muy grave, por lo que considero que no existe proporcionalidad en ninguna de las sanciones, sumándole a ello que se deja a criterio exclusivo del secretario técnico PAD.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>No, en definitiva, porque algunos compañeros cometieron faltas graves y su sanción fue menos días de suspensión, aduciendo que su descargo estaba muy bien elaborado.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>No, debido a que cada sanción corresponde a un proceso diferente, con alcances de contraloría y soporte jurídico desigual.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>No, ya que todo caso es diferente, pero siempre existe el descontento por parte de algún compañero que no se encuentra conforme, aunque lo ideal sería que, si cometes una falta parecida y/o similar, la falta deba ser igual.</p>
<p>JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.</p> <p>Me abstengo de contestar la pregunta.</p>	

Resolver la presente pregunta de plano es difícil ya que; cada caso es particular y tiene sus matices propios, por tanto, en las respuestas de los encuestados existe una unanimidad de disparidad entre cada caso mal puede existir homologación o similitud al momento de sancionar, de allí que el servir ha

establecido por ejemplo las reglas de la acumulación y justamente se aplican con la finalidad de que las sanciones no sean distantes unas de otras, ello no significa que la sanción final a imponer sea proporcional, ya que eso es ajeno al resultado final, dicho en otros términos cuando hay un hecho generador y varios investigados el órgano resolutor será por ejemplo el superior en grado del servidor que tiene más alto nivel justamente para no emitir sanciones distantes y/o contradictorias, pero el problema surge al momento de aplicar la sanción por el órgano resolutor donde entra a tallar el principio de proporcionalidad, así si el órgano resolutor desconoce los criterios del test de proporcionalidad evidentemente la sanción no será acorde a la falta cometida. De las respuestas se debe rescatar dos aspectos importantes, en el sentido de que efectivamente la ley servir no hace una distinción entre faltas leves, graves y muy graves, así mismo si debería de existir equidad entre hechos análogos a hacer investigados, vale decir, hechos similares deberían tener como consecuencia sanciones similares.

Tabla 9

Objetivo específico 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.

¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>Sí, busca crear mayores niveles de eficiencia y eficacia en cuanto al desempeño de los servidores públicos.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>Sí, es sancionar a los servidores públicos que cometieron faltas administrativas para mejorar el nivel del personal.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>Sí, busca el mejor desempeño del servidor público a través de sanciones.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>No.</p>

JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.

Sí, su finalidad se remonta de muchos años atrás, ya que es parte de la historia del Derecho administrativo, sirviendo como ejemplo para aquellos servidores que no cumplen con sus funciones encomendadas a cabalidad, “castigando” a unos que son una muestra de lo que puede suceder si los demás siguen ese ejemplo.

Se debe recordar que la ley servir no es un cuerpo normativo que haya tenido antecedentes inmediatos sino responde a un proceso de modernización del estado que data desde 1990, siendo su antecedente más inmediato el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa, donde ya se concebía criterios para los procesos administrativos disciplinarios, lo cierto es que; la ley servir no es única de nuestro estado sino responde a nuevas corrientes del Derecho, llámese derecho comparado, por tanto, analizando el instrumento aplicado se aprecia que sí existe conocimiento por parte de los funcionarios o servidores encuestados en su mayoría respecto de la ley servir y su finalidad.

Tabla 10

Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

<p>MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO</p> <p>Sí: - Suspensión -Amonestación -Destitución.</p>	<p>LUSMILA VALERA ROBLES</p> <p>Sí, amonestación, suspensión y destitución.</p>
<p>JHAN CARLOS RELUZ TORRES</p> <p>Sí, son 3.</p>	<p>CÉSAR PALOMINO ESPEJO.</p> <p>Sí, Suspensión y Amonestación</p>

JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.

Amonestación verbal o escrita, suspensión y destitución.

Acorde a lo antes señalado y en esa línea de razonamiento se aprecia que si existe conocimiento por lo menos básico de las sanciones que contempla la ley servir en los entrevistados.

Tabla 11

¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO Funcionario público, servidor civil de carrera y directivo público.	LUSMILA VALERA ROBLES No.
JHAN CARLOS RELUZ TORRES No.	CÉSAR PALOMINO ESPEJO. No.
JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ. Son 4.	

En esta pregunta es donde podemos apreciar que en su mayoría no conocen las nuevas categorías de los servidores civiles, lo que está acorde con las respuestas anteriores porque como queda expuesto el conocimiento por parte de los servidores civiles es insipiente situación de debe ser corregida a traves de eventos de capacitación y auto preparación.

V. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que el principio de proporcionalidad no se aplica de ninguna forma en las sanciones de la Ley N° 30057 a los servidores públicos de una municipalidad distrital, lo que a todas luces da como resultado sanciones injustas y desproporcionales.
- 2) La aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas a los servidores públicos de la municipalidad materia de estudio es completamente bajo, dejando de lado los criterios de conocimiento necesarios para lograr una sanción justa de acuerdo al derecho.
- 3) Gracias a los resultados obtenidos y su discusión, podemos llegar a señalar que el conocimiento de los servidores públicos sancionados respecto al test de proporcionalidad es bueno, ya que tres de nuestros cinco entrevistados, saben que significa y su forma de aplicación.
- 4) La justicia administrativa no se aplica de ninguna forma en la institución materia de estudio, por lo que; debe existir mayor capacitación y auto preparación por parte de los servidores públicos, en especial del secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios.
- 5) Los criterios utilizados en las sanciones administrativas disciplinarias no se condicen de ninguna forma con el principio de proporcionalidad, por tanto, los servidores públicos sancionados no solo no se encuentran conformes, sino que las sanciones se convierten en injustos y desproporcionales.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Al secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios: Que, debe motivar sus decisiones administrativas basadas en la aplicación del principio de proporcionalidad bajo los lineamientos jurídicos de la proporcionalidad, teniendo en consideración la racionalidad, de esta manera se evitará la vulneración de este principio en las sanciones aplicadas.

- 2) A la entidad municipal: Que, debería poner como una meta institucional el brindar capacitación constante a los servidores públicos de su comunica, para que con ello se evite las sanciones administrativas disciplinarias y así lograr un mejor desempeño en los funcionarios.

- 3) A la ley Servir N° 30057: Que, debe ser modificada con la finalidad de establecer con precisión los tipos de sanciones a ser aplicados a los servidores (sanción leve, sanción grave y sanción muy grave).

REFERENCIAS

- Alexy, R. (2018). *El Principio de Proporcionalidad y la interpretación Constitucional*. PalestraEditores.
- Acuerdo Regional N° 083-2021-GR-LL/CR (13 de julio de 2021). Gobierno Regional de la Libertad. <https://www.regionlalibertad.gob.pe/transparencia/normatividad-regional/acuerdos-de-consejo/acuerdos-de-consejo-2021/14189-acuerdo-regional-n-083-2021-gr-ll-cr/file>.
- Bacaría, C. (2000). *De los delitos y de las penas*. Editorial Aguilar. Batarrita, A. (2019). *El concepto de funcionario público*. Idehpu.
- Bernal, C. (2017). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Universal Externado.
- Bernal, P. (2020). "El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales". Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Barnes, J. (1998). El principio de proporcionalidad. *El ABC del Derecho*. Vol. 03 (1596), 15-50. <https://egacal.edu.pe/suplemento/>
- Borja, H. N. (2017). *Breve tratado de derecho administrativo del Perú*. Cooperativa Editorial. Borowski, M. (2019). "La estructura de los derechos fundamentales". Colombia Edit.
- Cárdenas J. (2018) "Noción, justificación y críticas al principio de proporcionalidad" Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yañez, D. (2018). *Método, Metodología y Técnicas de la Investigación Aplicada Al Derecho*. Grupo Editorial Ibañez.
- Clerigo, L. (2021). "El Examen de Proporcionalidad en el Derecho Constitucional". Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Constitución Política del Perú. (1993). Diario Oficial el Peruano.
- Civil, L. d. (02 de Octubre de 2013). *Instituto Peruano del Deporte* <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley>.

- Crisanto, A. (2018). La Ley del Servicio Civil: problemas soluciones. <http://www.itaiusesto.com/ley-del-servicio-civil/>
- De La Mata, El principio de proporcionalidad penal, recuperado: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071800122008000200002.
- Decreto Supremo N° 002-2018-MINAM. (17 de junio de 2018). Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/oefa/normas-legales/tipos/9-decreto-supremo>.
- Delgadillo Gutiérrez, L. H. (2016). *El Derecho Disciplinario de la Función Pública*. Instituto Nacional de Administración Pública.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2017). Real Academia Española. Perello, I. (1997). El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. *Jueces para la democracia*, 69-75. Recuperado de <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/05/pr.html#sthash.qXsofn2d.dpuf>
http://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/LEY_27444_DERECHOS_DEL_ADMINISTRADO.pdf
- Artículo IV, inciso 1, literal 1.4 del Título Preliminar de la Ley 27444. Disponible en <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-deProcedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- García, L. de E (2011). *Derecho. Curso de Derecho Administrativo*. Bogota.
- Estrada, P. R. (2018). EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LA POLÍTICA PÚBLICA. *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 4-9.
- Franco, E. R. (2020). El debido procedimiento administrativo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 70, 1-2. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/issue/view/5742>
- Hegel, I. d. (30 de Setiembre de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/sanciones-administrativas-definicion-y-aplicacion-2021/#:~:text=Las%20sanciones%20administrativas%20son%20una,o%20tant>

o%2C%20un%20procedimiento%20administrativo.

Hernández-Sampieri, R, Fernández-Collado C, y Baptista-Lucio P. (2015). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education. Sexta edición.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ley N° 27972. (27 de mayo de 2003) Ley Orgánica de Municipalidades
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Más, M. J. (2012). *La solución justa en las resoluciones administrativas*. Valencia: Tirant loBlanch.

Ley 30057 (02 de Octubre del 2013). Ley del Servicio Civil.
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley>

Ramos, M. (2017). Repositorio Institucional UNSA. Obtenido de
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5866/DEMracomcm.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y>

Resolución de Sala Plena, N° 001-2021-SERVIR/TSC (TRIBUNAL SERVIR 15 de diciembre de 2021).

Resolución Servir, Exp. N° 5194-2018 (SERVIR 13 de Febrero de 2019).

Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 2192-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Octubre de 2004).

Presidencia del Consejo de Ministros; Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). Tribunal del Servicio Civil. <http://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/tribunal-del-servicio-civil/>

Diccionario de la Real Academia Española. (2017). Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=N5u6AKS>

Tirado. (2020). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima. Dworkin, R. (2014). *La filosofía del Derecho*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica

Solis, A. (2020). *Regimen Disciplinario*. Panama.

Zamudio, F. (2021). Derecho Administrativo. Quito : Ecuatoria.

ANEXOS
ANEXO N° 01

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N°30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.			
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS
Problema General:	Objetivo general:	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Test de proporcionalidad. OE1 - Justicia administrativa. OE2 - Proporcionalidad en las sanciones aplicadas. OE3
¿Cuál es el nivel de aplicación del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057 impuestas a los Servidores Públicos de la Municipalidad?	Determinar la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 impuesta a los servidores públicos de la municipalidad.		
Problemas Específicos:	Los objetivos específicos:	Ley N° 30057	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad. OE4
¿Los servidores públicos conocen en que consiste el test de proporcionalidad?.	Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad. (SC1)		
¿Qué perspectiva tienen los servidores públicos de la justicia administrativa en su institución?	Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada. (SC2)		
¿Los servidores públicos sancionados consideran que se utilizó correctamente el principio de proporcionalidad en su caso concreto?	Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas. (SC3)		
¿Existe un conocimiento mínimo por parte de los servidores públicos sancionados acerca de la Ley Servir?	Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados. (SC4)		



ANEXO N° 02

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Curgos, 2022.

Instrucciones: Dar respuesta a cada una de las interrogantes formuladas para la entrevista, respondiendo desde su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero(a), coherente y veraz en sus respuestas.

El objetivo trazado con el estudio corresponde a: DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD.

La entrevista, dirigida es dirigida a servidores públicos que fueron sancionados por un proceso administrativo disciplinario de una Municipalidad, Curgos, siendo una técnica de recolección de datos a través de la cual se busca conocer la perspectiva de los profesionales que tienen contacto directo con la problemática identificada.

CARGO:

NOMBRE Y APELLIDOS:

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO:

EDAD:

SANCIÓN IMPUESTA: AMONESTACIÓN () SUSPENSIÓN () DESTITUCIÓN ()

1. ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.
2. ¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿Por qué?
3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?
4. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta
5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?
6. Haciendo una comparación con las sanciones impuesta a sus compañeros,
7. ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?
8. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?
9. Según la ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?
10. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Curgos, 2022.

Instrucciones: Dar respuesta a cada una de las interrogantes formuladas para la entrevista, respondiendo desde su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en sus respuestas.

El objetivo trazado con el estudio corresponde a: DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD.

La entrevista, dirigida es dirigida a servidores públicos que fueron sancionados por un proceso administrativo disciplinario de una Municipalidad, Curgos, siendo una técnica de recolección de datos a través de la cual se busca conocer la perspectiva de los profesionales que tienen contacto directo con la problemática identificada.

1. ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.
2. ¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿Por qué?
3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?
4. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta
5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?
6. Haciendo una comparación con las sanciones impuesta a sus compañeros,
7. ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?
8. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?

9. Según la ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

10. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

CARGO:

NOMBRE Y APELLIDOS:

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO:

EDAD:

SANCIÓN IMPUESTA: AMONESTACIÓN SUSPENSIÓN () DESTITUCIÓN ()

FIRMA:

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 18 de noviembre del 2022

Mtra. ALVARADO LEGUÍA, ~~Angela~~ Andrea.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Me es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando un trabajo de investigación de naturaleza cualitativa titulado: **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N°30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene como objetivo general: **DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA**

MUNICIPALIDAD, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser aplicadas a especialistas, expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, accediendo a ser entrevistado.

Conocedora de su alto espíritu generoso, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Marcela Xiomara, DE LA CRUZ ROJAS.

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N°30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	ANGELA ANDREA ALVARADO LEGUIA	DNI N°	46513916
NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS	ENTREVISTA		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD.		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Prolongación Abtao Cuadra 4 – Pje. Benjamin N° 185	Teléfono domicilio	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	CIENCIAS ECONOMICAS	Teléfono/celular	944946630
GRADO ACADÉMICO	MAESTRA		
MENCIÓN	GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA Y SELLO	 Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA DNI: 46513916	LUGAR Y FECHA	TRUJILLO, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2022

RECOMENDACIONES:

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACION
	1	2	3	
1. ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.			X	
2. vvd ¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿Por qué?			X	
3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?			X	
4. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta			X	
5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?			X	
6. Haciendo una comparación con las sanciones impuesta a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?			X	

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?			X	
8. Según la ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?			X	
9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles? De contestar Sí o no complemente su respuesta.			X	

CALIFICACION:
 *1: MALO
 ** 2: REGULAR
 ***3: BUENO

CARTA DE INVITACIÓN N° 02

Trujillo, 18 de noviembre del 2022

Mtro. Cristian Manuel Lescano Castillo

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Me es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando un trabajo de investigación de naturaleza cualitativa titulado: **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N°30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene como objetivo general: **DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser aplicadas a especialistas, expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, accediendo a ser entrevistado.

Concedora de su alto espíritu generoso, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Marcela Xiomara, DE LA CRUZ ROJAS.

**VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE
EXPERTOS**

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N° 30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	Cristian Manuel Lescano Castillo	DNI N°	70802532
NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS	ENTREVISTA		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD.		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Av. Tantarica N°118	Teléfono domicilio	-----
TÍTULO PROFESIONAL/E ESPECIALIDAD	INGENIERO CIVIL	Teléfono/celular	920260105
GRADO ACADÉMICO	MAESTRO		
MENCIÓN	GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA Y SELLO	 <hr/> Mtro. Cristian Manuel Lescano Castillo. DNI: 70802532	LUGAR Y FECHA	TRUJILLO, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2022

RECOMENDACIONES:

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.			X	
2. ¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿Por qué?			X	
3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?			X	
4. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta			X	
5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?			X	
6. Haciendo una comparación con las sanciones impuesta a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?			X	

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?			X	
8. Según la ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?			X	
9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles? De contestar Sí o no complemente su respuesta.			X	

CALIFICACION:

*1: MALO

** 2: REGULAR

***3: BUENO

CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 18 de noviembre del 2022

Mtra. SANDRA JUDITH SÁNCHEZ TISNADO.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa.

Me es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando un trabajo de investigación de naturaleza cualitativa titulado: **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N°30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.**

Con el fin de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene como objetivo general: **DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser aplicadas a especialistas, expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, accediendo a ser entrevistado.

Conocedora de su alto espíritu generoso, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Marcela Xiomara, DE LA CRUZ ROJAS.

**VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE
EXPERTOS**

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Tema: PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y SANCIONES DE LA LEY N° 30057 A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD, CURGOS, 2022.

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de Entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS	SANDRA JUDITH SANCHEZ TISNADO	DNI N°	48585645
NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS	ENTREVISTA		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	DETERMINAR EL NIVEL DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS SANCIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY N° 30057 IMPUESTA A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD.		
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Calle Condorcanqui N° 1054 – La Esperanza.	Teléfono domicilio	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	ABOGADA	Teléfono/celular	912456876
GRADO ACADÉMICO	MAESTRA		
MENCIÓN	GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA Y SELLO	 Mtra. SANDRA JUDITH SANCHEZ TISNADO. DNI: 48585645	LUGAR Y FECHA	TRUJILLO, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2022

RECOMENDACIONES:

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.			X	
2. ¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿Por qué?			X	
3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?			X	
4. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta			X	
5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?			X	
6. Haciendo una comparación con las sanciones impuesta a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?			X	

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?			X	
8. Según la ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?			X	
9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles? De contestar Sí ono complemente su respuesta.			X	

CALIFICACION:
 *1: MALO
 ** 2: REGULAR
 ***3: BUENO

GUÍA DE ENTREVISTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Cargos, 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: MANUEL DE JESÚS BABILONIA PINTO

Edad: 39 a

Cargo: Gerente Municipal.

- II. Leer detenidamente cada una de las preguntas que se le plantea en esta entrevista, respondiendo según su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.
--

SUBCATEGORÍA: Test de proporcionalidad.
--

Preguntas:

1. **¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.**

Sí, consiste en establecer una correcta relación entre la falta cometida y la sanción a imponer o en su caso impuesta.

2. **¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?**

No, ya que desde la Ley Servir se observa un gran vacío respecto a este importante principio constitucional, por lo que; los criterios pueden ser buenos, pero no los suficientes para argumentar la sanción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.
--

SUBCATEGORÍA: Justicia Administrativa
--

3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?

No, ya que muchos operadores administrativos no se encuentran debidamente capacitados respecto a este punto, por lo que desconocen en que consiste, y al desconocerlo no se puede aplicar de forma correcto y/u objetiva.

4. Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta.

No, porque el descargo que realicé estuvo debidamente fundamentado, basado en las herramientas de gestión como el ROF y el MOF, con ello comprobé que no omití ninguna de mis funciones, por tanto, esperaba una lesión menos lesiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.
--

SUBCATEGORÍA: Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.

5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?

No, mi suspensión fue por un mes, según mi criterio correspondía una sanción por 15 días.

6. Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?

No, ya que la Ley Servir no menciona cuando una sanción es grave o muy grave, por lo que considero que no existe proporcionalidad en ninguna de las sanciones, sumándole a ello que se deja a criterio exclusivo del secretario técnico PAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.
--

SUBCATEGORÍA: - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad.

- Tipos de faltas administrativas – disciplinarias.
- Categorización de empleados civiles

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.

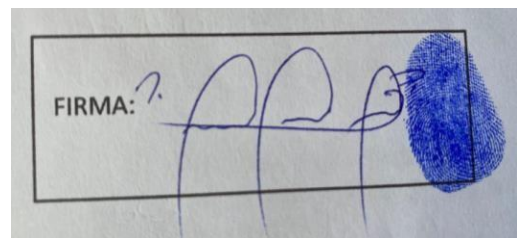
Sí, busca crear mayores niveles de eficiencia y eficacia en cuanto al desempeño de los servidores públicos.

8. Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

Sí: - Suspensión
-Amonestación
-Destitución.

9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

Funcionario público, servidor civil de carrera y directivo público.



FIRMA: ?

The image shows a rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. To the right of the signature is a blue ink fingerprint. The word "FIRMA:" is printed in black text to the left of the signature.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Cargos, 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: LUSMILA VALERA ROBLES

Edad: 27 años

Cargo: Tesorera

- II. Leer detenidamente cada una de las preguntas que se le plantea en esta entrevista, respondiendo según su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.

SUBCATEGORÍA: Test de proporcionalidad.

Preguntas:

1. **¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.**

No.

2. **¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?**

No, debido a que mi sanción fue excesiva para la falta que cometí.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.

SUBCATEGORÍA: Justicia Administrativa

3. **Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?**

No, ya que muchos de los funcionarios son personal de confianza, por ende no aplican los principios correctos de la administración pública.

4. Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta.

No, considero que mi falta fue leve, por lo tanto, me corresponde una sanción leve y no de 1 mes como fue mi caso concreto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.

SUBCATEGORÍA: Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.

5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?

No, como lo he señalado en la respuesta anterior, no me pareció nada justa, más aún si cumplí con presentar mi descargo de forma pertinente.

6. Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?

No, en definitiva, porque algunos compañeros cometieron faltas graves y su sanción fue menos días de suspensión, aduciendo que su descargo estaba muy bien elaborado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.

SUBCATEGORÍA: - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad.

- Tipos de faltas administrativas – disciplinarias.
- Categorización de empleados civiles

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.

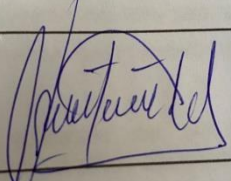

Sí, es sancionar a los servidores públicos que cometieron faltas administrativas para mejorar el nivel del personal.

8. Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

Sí, amonestación, suspensión y destitución.

9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

No.

FIRMA:  



GUÍA DE ENTREVISTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Cargos, 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: JHAN CARLOS RELUZ TORRES

Edad: 35 años

Cargo: Jefe de presupuesto

- II. Leer detenidamente cada una de las preguntas que se le plantea en esta entrevista, respondiendo según su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.

SUBCATEGORÍA: Test de proporcionalidad.

Preguntas:

1. **¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.**

Sí, se supone que debe consistir en ser la regulación entre la falta y la sanción administrativa – disciplinaria, digo se supone ya que en la realidad eso no se da.

2. **¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?**

No, a pesar de ser contador, consideró que existe un fuerte vacío en la Ley Servir, donde este principio no se encuentra definido ni mencionado, por lo que no permite la forma correcta en que debe ser utilizado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.

SUBCATEGORÍA: Justicia Administrativa

3. Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?

No, debido a los parámetros que existe en cada entidad pública es completamente difícil que exista la aplicación de la justicia administrativa.

4. Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta.

No, pienso que el secretario técnico PAD al ser el instructor de la investigación no siempre cumple a cabalidad lo estipulado por la Ley Servir y al no tener una buena investigación, la sanción impuesta se convierte en injusta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.
--

SUBCATEGORÍA: Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.

5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?

No, porque la sanción que se me impuso estuvo falta de objetividad.

6. Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?

No, debido a que cada sanción corresponde a un proceso diferente, con alcances de contraloría y soporte jurídico desigual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.
--

SUBCATEGORÍA: - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad.

- Tipos de faltas administrativas – disciplinarias.
- Categorización de empleados civiles

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.

Sí, busca el mejor desempeño del servidor público a través de sanciones.

8. Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

Sí, son 3.

9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

No.



GUÍA DE ENTREVISTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Cargos, 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: CÉSAR PALOMINO ESPEJO.

Edad: 31 años

Cargo: SUBGERENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO.

- II. Leer detenidamente cada una de las preguntas que se le plantea en esta entrevista, respondiendo según su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.

SUBCATEGORÍA: Test de proporcionalidad.

Preguntas:

1. **¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.**

No lo conozco, por tanto, no puedo profundizar en la respuesta.

2. **¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?**

Sí, creo que la sanción que se me aplicó fue una medida disciplinaria para ser más diligente y cuidadoso en mis funciones diarias como subgerente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.

SUBCATEGORÍA: Justicia Administrativa

3. **Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?**

Al ser ingeniero agroindustrial esos términos son un poco ajenos a mí, pero como en toda institución pública existían actos de injusticia.

4. **Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta.**

Podría decir que sí, que el secretario técnico PAD, me señaló que la sanción esta basada en la falta que cometí y siguiendo lo señalado por la Ley Servir.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.
--

SUBCATEGORÍA: Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.

5. **Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?**

Yo pienso que sí, ya que cometí una falta que tuvo una consecuencia, en mi caso fue la suspensión.

6. **Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?**

No, ya que todo caso es diferente, pero siempre existe el descontento por parte de algún compañero que no se encuentra conforme, aunque lo ideal sería que si cometes una falta parecida y/o similar, la falta deba ser igual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.
--

SUBCATEGORÍA: - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad.

- Tipos de faltas administrativas – disciplinarias.
- Categorización de empleados civiles

7. **¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.**

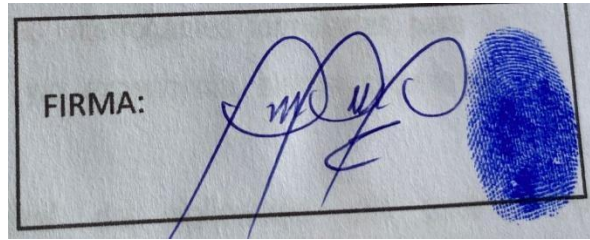
No

8. **Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?**

Sí, Suspensión y Amonestación

9. **¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?**

No.



GUÍA DE ENTREVISTA PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Cargos, 2022.

I. Datos generales:

Entrevistado: JOSÉ DAMIÁN LOJE VELASQUEZ.

Edad: 47 años

Cargo: ASESOR JURÍDICO

- II. Leer detenidamente cada una de las preguntas que se le plantea en esta entrevista, respondiendo según su conocimiento y/o experiencia, siendo sincero (a), coherente y veraz en su respuesta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores públicos respecto al test de proporcionalidad.
--

SUBCATEGORÍA: Test de proporcionalidad.
--

Preguntas:

1. **¿Conoce usted en que consiste el test de proporcionalidad? De contestar sí, complete su respuesta.**

Sí, el test de proporcionalidad es una de los principales métodos que sirven para resolver conflictos entre derechos y/o principios, también para evaluar la constitucionalidad de una medida administrativa que puede afectar o restringir un Derecho fundamental.

2. **¿Considera usted que los criterios utilizados en la sanción que se le aplicó se basaron en el principio de proporcionalidad? De contestar sí o no, ¿por qué?**

Definitivamente no, ya que a pesar de haber sido sancionado con la sanción menos gravosa que indica la Ley Servir, considero que no se respetó el debido proceso, no los mecanismos que exige el derecho administrativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar si los funcionarios públicos consideran que existe y aplica la justicia administrativa en la institución pública estudiada.
--

SUBCATEGORÍA: Justicia Administrativa
--

3. **Según su experiencia, ¿Cree usted que en esta entidad municipal se aplica la justicia administrativa?**

Probablemente los que se encuentran conforme con su sanción dirán que sí, y, por el contrario, los que se encuentran insatisfechos dirán que no. Particularmente, digo que no porque ser un concepto difícilmente conocido en esta entidad.

4. Según su criterio, ¿la sanción administrativa que le impusieron fue justa? Fundamente su respuesta.

No, debió ser una amonestación verbal y no escrita, como abogado conozco los parámetros para el tipo de sanciones y en mi caso no fueron utilizados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar cuáles son los criterios utilizados según el principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas.
--

SUBCATEGORÍA: Proporcionalidad en las sanciones aplicadas.

5. Según su criterio, ¿La sanción administrativa que le impusieron va acorde con su falta administrativa?

No, considero que se siguieron lineamientos incorrectos, no fundamentados en el principio de proporcionalidad, lo que lleva a una discordancia notable.

6. Haciendo una comparación con las sanciones impuestas a sus compañeros, ¿Considera usted que existió proporcionalidad entre una y otra?

Me abstengo de contestar la pregunta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Determinar si existe conocimiento respecto a la Ley Servir por parte de los Servidores Públicos sancionados.
--

SUBCATEGORÍA: - Análisis de la Ley N° 30057 en función al principio de proporcionalidad.

- Tipos de faltas administrativas – disciplinarias.
- Categorización de empleados civiles

7. ¿Conoce usted la finalidad de la Ley Servir?, fundamente su respuesta.


Sí, su finalidad se remonta de muchos años atrás, ya que es parte de la historia del Derecho administrativo, sirviendo como ejemplo para aquellos servidores que no cumplen con sus funciones encomendadas a cabalidad, “castigando” a unos que son una muestra de lo que puede suceder si los demás siguen ese ejemplo.

8. Según la Ley N° 30057, ¿Conoce el tipo de sanciones que se le puede aplicar como servidor público?

Amonestación verbal o escrita, suspensión y destitución.

9. ¿Conoce usted la categorización de empleados civiles?

Son 4.



FIRMA: *[Handwritten signature]*
José Damiana Lajo Velázquez
ABRIL 2010
REG. 641-100



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Principio de proporcionalidad y sanciones de la Ley N° 30057 a los Servidores Públicos de una Municipalidad, Curgos, 2022.", cuyo autor es DE LA CRUZ ROJAS MARCELA XIOMARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA DNI: 46513916 ORCID: 0000-0002-1070-0452	Firmado electrónicamente por: AALVARADOL10 el 02-02-2023 00:36:52

Código documento Trilce: TRI - 0509587