



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en
el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Cabrera Pezo, Sindy Brillith (ORCID: 0000-0001-8275-4524)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación como profesional. A Emerson Cabrera Góngora y Jessica Pezo Pinedo, mis adorados padres, quienes siempre están a mi lado brindándome su apoyo en cada paso que doy en diferentes aspectos de mi vida. A mí enamorado por su amor y apoyo incondicional.

Sindy Brillith

Agradecimiento

Al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, por la confianza brindada al facilitarme la información necesaria para la elaboración de mi base de datos. A mi asesor, por la dedicación y paciencia para el desarrollo y culminación de la presente investigación. Finalmente, a todas las personas que formaron parte de esta aventura académica.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.....	18
Tabla 2. Nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.....	19
Tabla 3. Relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.....	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. El estudio fue de tipo básico con diseño no experimental correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 25 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios. Se utilizó la técnica de análisis documental, y los instrumentos empleados fueron las fichas de análisis documental. Los principales resultados mostraron que el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es de 52% "alto", 32% "medio" y 16% "bajo". El nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es de 44% "alto", 36% "medio" y 20% "bajo". La principal conclusión fue, que existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, de acuerdo con la prueba de Chi-Cuadrado el valor de significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave: Administración pública, derecho administrativo, trabajador.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between principle of proportionality and disciplinary sanctions imposed in the Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. The study was basic with non-experimental correlate design, population and sample consisted of 25 disciplinary administrative procedure files. The documentary analysis technique was used, and the instruments used were the document analysis sheets. The main results showed that the level of the principle of proportionality in the Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, is 52% "high", 32% "medium" and 16% "low". The level of disciplinary sanctions imposed in the Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, is 44% "high", 36% "medium" and 20% "low". The main conclusion was, that there is a significant relationship between the principle of proportionality and disciplinary sanctions imposed in the Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, according to the Chi-Cuadrado test the significance value is lower than 0.05 ($0.000 < 0.05$), so the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Public administration, administrative law, worker.

I. INTRODUCCIÓN

El principio de proporcionalidad, busca que la justicia tenga un equilibrio en cuanto a la actuación infractora de un sujeto y la respuesta jurídica que tendrá la Ley ante ello, tal como lo manifestaba el jurista romano Ulpiano, pues definió a la justicia como la voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde. Por ello, los legisladores son los encargados de fijar las sanciones correspondientes ante una conducta que contravenga lo establecido por la Ley, asimismo, pueden reducir o adecuar las sanciones, imponiendo límites, ya que debe fijarse de acuerdo a la falta cometida, teniendo en cuenta ciertos criterios.

Este principio en la potestad disciplinaria, recude la arbitrariedad, ya que opera como un límite al momento de imponer sanciones disciplinarias. En la práctica, inicia desde la descripción típica de los comportamientos en la Ley hasta la aplicación de su sanción. Además, para imponer una sanción se debe verificar la afectación al Estado y la culpabilidad del infractor, justificar razonadamente si la sanción a aplicar es proporcional a la gravedad del hecho cometido (Roa, 2015).

En casi todos los países la proporcionalidad emergió como un mecanismo de control contra los excesos en los que incurrían las decisiones tomadas por el Poder Legislativo y Poder Ejecutivo (Cianciardo, 2009). La Administración Pública ejerce la potestad sancionadora del Estado a través de la facultad disciplinaria, la cual es otorgada por la Constitución Política mediante la Ley, consiste en el poder jurídico que adquieren las entidades públicas sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que estos puedan cometer, previo proceso.

En el país la Ley N° 30057 en adelante Ley del Servicio Civil o Ley Servir, regula un régimen para personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, para los encargados de su gestión, potestades y prestación de servicios a cargo de estas, las cuales de cometen alguna falta laboral, esta normativa estipula las sanciones a ser impuestas y la graduación de la misma,

es en esto donde entra a tallar el principio de proporcionalidad, ya que precisa que toda sanción debe ser impuesta al trabajador infractor de acuerdo a la falta que este haya cometida, garantizando la protección de sus derechos frente a cualquier arbitrariedad.

En ese sentido, generó inquietud conocer cómo se venían desarrollando los procedimientos administrativos disciplinarios en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, referente a la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias impuestas a sus trabajadores infractores, considerando que la aplicación de una sanción debe ser proporcional a la falta cometida, es decir, debe existir relación entre los hechos, la falta y la sanción, esta última debe ser impuesta de conformidad con el artículo 87° de la Ley Servir, que prescribe criterios de graduación, para que su imposición sea la más justa, evitando que los procesos sean declarados nulos y que las autoridades responsables de iniciar, instruir o sancionar un procedimiento, incurran en abuso de autoridad, esto con la finalidad de que la administración pública desarrolle un correcto funcionamiento.

Por lo tanto, se planteó como problema general, ¿Cuál es la relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019? Como problemas específicos, ¿Cuál es el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019?, y ¿Cuál es el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019?

El estudio se justifica por; conveniencia, permitió obtener datos reales con respecto al principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias, a efectos de que sean consideradas por las autoridades encargadas de recomendar o imponer una sanción. Relevancia social, la información que se ha obtenido servirá de conocimientos para la sociedad, para la entidad en mención y para aquellas instituciones que se rigen por la Ley Servir. Valor teórico, aportará conocimientos a los investigadores sobre el estudio de cada una de las

variables, las cuales están apoyadas en aportes teóricos vigentes. Implicancia práctica, los resultados serán tomados con fines de mejora para una correcta aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias, de conformidad con lo establecido en la Ley Servir, permitiendo disminuir errores en los procesos. Utilidad metodológica, se utilizó fichas de análisis documental, las cuales podrán ser utilizadas en posteriores investigaciones.

Asimismo, el objetivo general fue, determinar la relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. En tanto, como objetivos específicos, conocer el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, y conocer el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Finalmente, la hipótesis general fue, H_i : Existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. H_o : No existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. Como hipótesis específicas H_1 : El nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es bajo. H_2 : El nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes a nivel internacional, se presentó a los siguientes autores: Petit, J. (2019), *La proporcionalidad de las sanciones administrativas*. (Artículo científico). Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Fue un estudio teleológico. La población y muestra fue la Administración Fiscal. La técnica e instrumento fue el análisis documental. Concluyó que: El legislador para determinar una sanción puede tomar en consideración el beneficio que el autor de la infracción pudo haber obtenido de ella. El Consejo Constitucional otorga al legislador un margen de apreciación en la determinación del régimen sancionatorio, debido a que su finalidad es censurar disposiciones irracionales. La exigencia de proporcionalidad se consolida bajo la influencia de la jurisprudencia constitucional y de la Corte edh.

López, S, Paba, K & Victoria, A. (2018), *Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial*. (Artículo científico). Universidad Libre, Bogotá, Colombia. Siendo la investigación de tipo sociojurídica, con diseño inductivo - deductivo. La población y muestra fueron las providencias disciplinarias. La técnica e instrumento fue el análisis documental. Conclusiones: La regulación del derecho disciplinario busca garantizar una correcta aplicación del principio de proporcionalidad. Aun así, existe ambigüedad en el actual Código Único Disciplinario, generando que el derecho disciplinario no garantice una adecuada aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias imputadas a los funcionarios del Poder Público.

Avella, E & García, C. (2018), *La sanción disciplinaria por no respuesta oportuna al derecho de petición*. (Artículo científico). Universidad Libre, Bogotá, Colombia. Fue una investigación básica, no experimental. La población y muestra fueron las peticiones presentadas en INVIAS. Utilizaron el análisis documental como técnica y una guía de análisis documental como instrumento. Conclusiones: Aplicar una sanción disciplinaria no es efectiva en los servidores

públicos y contratistas del Instituto Nacional de Vías – INVIAS. El procedimiento se aplica, pero no produce efectos, no hay sanciones, no hay llamado de atención o garantía del cumplimiento del derecho fundamental.

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, se presentó a los siguientes autores: Miranda, M & Flores, M. (2018), *Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú. Siendo un estudio descriptivo, correlacional – transversal. Población y muestra de 30 expedientes administrativos disciplinarios. La técnica e instrumento fue la ficha de observación. Conclusiones: La gradualidad tiene un nivel medio, con una media aritmética equivalente a 27.00 puntos y una desviación estándar igual a 5.58 y la proporcionalidad tiene un nivel medio, con una media aritmética equivalente a 36.33 y una desviación estándar igual a 6.77. Existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y proporcionalidad, debido a que el p-valor de significancia aproximada es = $0.000 < 0,05$; con coeficiente de correlación de Pearson de 0.537; con “t” aproximada de 3.364 y un 95% de nivel confianza.

Fernández, J. (2019), *El principio de proporcionalidad en la imposición de multas por parte del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre en el marco de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre N° 29763*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. El estudio fue de tipo básica teórica, con diseño fundamentada. La población estuvo conformada por 13 abogados, con una muestra de 04. Utilizó la entrevista y el análisis documental como técnicas; y la guía de entrevista y guía de análisis de casos como instrumentos. Concluyó que: En los PAS culminados antes de la aprobación de los criterios de gradualidad para la imposición de la sanción pecuniaria, no se está aplicando el principio de proporcionalidad en las multas por parte del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre en el marco de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre N° 29763.

Mantilla, W. (2017), *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la LEY SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Con investigación de tipo lege data, con diseño no experimental. La población se constituyó por resoluciones administrativas sancionadoras, constituidas en 18 expedientes concluidos, con una muestra de la cantidad de resoluciones. La técnica que aplicó fue la observancia documental y como instrumento una hoja de recojo de datos. Concluyó que: Las sanciones imputadas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no son proporcionales a las faltas cometidas. El nivel de observancia es baja en un 71%, pues no se viene fundamentando el principio de proporcionalidad en las resoluciones, en el 0% no se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Como antecedentes a nivel regional y local, se presentó a los siguientes autores: Valverde, C. (2019), *Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Básico, descriptivo, correlacional como estudio; y no experimental como diseño. La población fueron 686 funcionarios, con una muestra de 115. Utilizó la encuesta como técnica; y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: El cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín, tiene escala medio de 56% y una escala alto de 23%.

Pinedo, K. (2018), *Eficacia de las sanciones administrativas de la UGEL de San Martín de acuerdo a los casos de pagos excesivos por APAFA en las instituciones educativas del distrito de Tarapoto, año 2010 – 2011 – 2012*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Corresponde a una tipología de estudio correlacional; y diseño transversal correlacional. La población estuvo constituida por casos de pagos excesivos en APAFAS de instituciones públicas de Tarapoto, con una muestra de 06. Aplicaron como técnica la revisión documentaria y la entrevista; y como instrumento la

búsqueda documental y la guía de entrevista estructurada. Concluyó que: El nivel de eficacia de las sanciones administrativas, muestra que el 88,3% de Directores responsables de las Instituciones Educativas del distrito de Tarapoto fueron procesados administrativamente y sancionados por permitir pagos excesivos por APAFAS.

Martínez, E. (2017), *Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaría técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Descriptivo correlacional como estudio; y no experimental transversal como diseño. La población fue 58 expedientes de procedimientos administrativos, con una muestra de 38. Aplicó como técnica la observación, mediante una guía de levantamiento de información. Concluyó que: Existe relación entre tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes presentados en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Asimismo, las faltas más frecuentes son el incumplimiento de normas, abandono de funciones, apropiación de bienes, abuso de autoridad, ausencia injustificada, incumplimiento del horario laboral, uso indebido de licencias, inadecuado uso de equipos y usurpación de funciones.

Para el sustento teórico, se consideró distintas teorías expuestas por autores. En cuanto a la variable principio de proporcionalidad, Tejada (2016) señala que, exige de manera estricta la relación entre los hechos materia de investigación y la sanción a imponer, esta última tiene que ser proporcional a la falta y así erradicar la arbitrariedad en su imposición. Este principio, obliga a realizar una correcta evaluación a los atenuantes o agravantes de la falta; asimismo, obligan a que en situaciones similares se apliquen sanciones similares y sanciones diferentes en situaciones diferentes (p. 238-239).

Para Nieto (2012), opera: en lo normativo; las disposiciones generales deben cuidar de que las sanciones que asignen a las infracciones sean proporcionales; y en la aplicación; las sanciones que se impongan deben ser

proporcionales a las faltas imputadas. Esto en cuanto a que toda normativa presenta ciertas falencias, de carácter técnico jurídico, interpretativo, analítico, aplicativo, como es la proporcionalidad al momento de iniciar procedimientos, instruirlos y sancionarlos. En los procedimientos administrativos se evidencia la falta de objetividad por parte de los responsables de llevar a cabo un procedimiento, esto conlleva a vulnerar los derechos de los servidores procesados (p. 515).

Alexy (2002), refiere que la proporcionalidad establece resultados o decisiones de manera racional y aceptables (p.31). Es así que, toda actuación de la autoridad administrativa y del legislador en materia sancionatoria administrativa debe adecuarse a criterios básicos de un Estado de derecho democrático, en donde la arbitrariedad y la falta de adecuada proporcionalidad ya no tienen cabida (Navarro, 2018).

Este principio regula la sanción a imputar de acuerdo a la falta cometida, ya que esta no debe ser excesiva y mucho menos arbitraria (Burga, 2016). Borowski (2019), señala que la proporcionalidad requiere que la interferencia en los derechos del individuo y la promoción de los fines legítimos de la autoridad sean ponderadas. Si la primera pesa más que la segunda, la interferencia cuenta como desproporcional y como inconstitucional (p. 83-84). Ayuda a determinar decisiones racionales y correctas, evitando la arbitrariedad en las decisiones de la autoridad, principalmente del legislador (Cárdenas, 2014). Individualizar la sanción para imputar en concordancia con la gravedad del hecho, hacen de esta una actividad reglada, convirtiéndose en un mecanismo de control de la potestad sancionadora (Benítez, 2019).

Seguidamente se da a conocer la primera dimensión del principio de proporcionalidad: descripción de los hechos. Pérez & Gardey (2012), señalan que, el hecho describe todo lo que sucede. La Real Academia Española (2019), precisa que es una acción u obra, algo que sucede. En palabras de López (2000), el hecho se aplica en el accionar humano, es, por así decirlo, el acto humano consumado que no puede dejar de ser.

La segunda dimensión es la relación entre los hechos y las faltas; dado que en el párrafo precedente se hace referencia al hecho; ahora para tener un concepto claro de la segunda dimensión, se presentarán definiciones de la falta disciplinaria. En palabras de Alcocer (2016), es toda conducta que contravenga lo prescrito en la Ley (p. 22). El incumplimiento de deberes funcionales asignados a un trabajador, implica la violación efectiva del deber, independientemente de que se exijan o no resultados (Gutiérrez & Escobar, 2010).

El incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria, sino que dicho incumplimiento será considerado una falta en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en el régimen disciplinario (Informe Técnico N° 027-2019-SERVIR/GPGSC, 2019). La segunda dimensión se refiere a que, los acontecimientos a ser descritos en los informes o resoluciones deben estar relacionadas con la falta que se imputará al trabajador infractor, es decir las acciones que realiza el trabajador, las cuales configuran como hechos tienen que estar consignadas en la normativa como una infracción, para que el trabajador pueda ser pasible de una sanción disciplinaria.

La tercera dimensión son los criterios de graduación. Apolitano (2013), señala que la Ley Servir establece graduar la sanción de acuerdo a determinados criterios. Es así que, en el artículo 87° estipula criterios para imponer una sanción, la cual debe ser proporcional a la falta cometida: a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d. Las circunstancias en que se comete la infracción. e. La concurrencia de varias faltas. f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g. La reincidencia en la comisión de la falta.

h. La continuidad en la comisión de la falta. i. El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso (Ley N° 30057, 2014).

De manera general, referente a las dimensiones del principio de proporcionalidad, trátase de la descripción de los hechos, la relación de esta con las faltas y los criterios de graduación; el artículo 91° de la Ley N° 30057 (2014), prescribe que, para imponer una sanciones disciplinarias estas requieren de motivación, relacionar hechos y faltas; y criterios de la sanción. Huamán (2017), ofrece los mismos alcances para una adecuada forma de proceder con la proporcionalidad de la sanción a imponer en un procedimiento disciplinario, la cual resalta la necesidad de dar razones justificativas en cuanto a la aplicación de las sanciones (p. 2).

En cuanto a la segunda variable, Fernández (2015) refiere que, para que un empleador imponga una sanción laboral, el trabajador debe haber cometido una falta laboral (p. 10). Para Fernández (1981), constituye un medio para cumplir con lo establecido en la Ley (p.150). La sanción debe imponerse previo procedimiento (Lorenzo, 1973). Las características y la gravedad del incumplimiento o infracción de las obligaciones pueden ser de muy distintas características, debiendo las consecuentes sanciones guardar una elemental proporcionalidad con la falta cometida (Serkovic, 2018).

Los incumplimientos laborales pueden ser sancionados de acuerdo a la graduación de las faltas (Muñoz, 2013). Las sanciones son: amonestación verbal, escrita y suspensión, las mismas que para ser aplicadas dependen de ciertos criterios (Ataca, 2012). Todo trabajador debe de cumplir con sus obligaciones, de lo contrario, será pasible de una sanción disciplinaria (Nuño, 217). Para Gonzalo (2017), las sanciones disciplinarias son uno de los cauces a través de los cuales se manifiesta la disconformidad del empleador con la conducta de un empleado.

En tanto, el artículo 88°, estipula como sanciones por faltas disciplinarias, a la amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde

01 día hasta por 12 meses y destitución (Ley N° 30057, 2014). Igualmente, el artículo 102° de su Reglamento General (2014) prescribe que, son sanciones disciplinarias las establecidas en el artículo en mención. Asimismo, se puede imponer por la comisión de una falta las sanciones descritas líneas arriba (Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 2015).

Seguidamente se da a conocer la primera dimensión de sanciones disciplinarias: amonestación verbal, ha sido calificada como sanción de menor gravedad (Mainardi, 2012). Por lo que, Poquet (2011), incide que mediante dicha sanción de forma verbal el empleador comunica al trabajador la falta laboral que ha cometido (p. 217).

De conformidad con el artículo 89°, dicha sanción se efectúa de forma personal y reservada por parte del jefe inmediato (Ley N° 30057, 2014). Es considerada como una llamada de atención, por ser una falta leve (Informe Técnico N° 689-2015-SERVIR/GPGSC, 2015). No requiere de un procedimiento administrativo disciplinario previo, sin posibilidad que conste por escrito o se archive en el legajo personal del servidor (Informe Técnico N° 730-2019-SERVIR/GPGSC, 2019).

La segunda dimensión: la amonestación escrita, de conformidad con el artículo 89°, la impone el jefe inmediato previo proceso, la oficializa el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por este último (Ley N° 30057, 2014). Se comunica a un trabajador la falta laboral en la que ha incurrido mediante un documento. En cuanto al propósito que persiguen guarda semejanza con la amonestación verbal, sin embargo, presentan diferencias en su materialización, debido a que la sanción de amonestación escrita es de mayor gravedad (Castro, 1993).

La tercera dimensión: suspensión sin goce de remuneraciones, de conformidad con el primer párrafo del artículo 90°, se aplica previo proceso desde 01 día hasta 365 días calendario como máximo. Propuesta por el jefe inmediato, aprobada y oficializada por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus

veces. La apelación es resuelta por el Tribunal Servir (Ley N° 30057, 2014). Para Toyama (2015), es un castigo laboral, a través del cual se ordena al infractor no acudir a su centro de trabajo por un tiempo determinado y que además por dicho tiempo se omitirá el pago de sus remuneraciones (p.124).

Finalmente, la cuarta dimensión: destitución, procede por la comisión de una falta tipificada por la legislación laboral (Poquet, 2011). De conformidad con el segundo párrafo del artículo 90°, es aplicada previo proceso por el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces y propuesta por el mismo, aprobada y oficializada por el titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal Servir. Con esta sanción concluye el vínculo laboral del servidor con la entidad pública (Ley N° 30057, 2014). Del mismo modo, Fernández (1991) considera que es el cese de la relación de trabajo entre la empresa y el trabajador por decisión unilateral del empleador, por un incumplimiento grave del trabajador.

De manera general, las dimensiones trátense de la amonestación verbal, suspensión y destitución, son aplicadas previo proceso por las autoridades correspondientes. Deben ser archivadas en el legajo del servidor infractor. Sin embargo, existe una excepción y esta es la amonestación verbal, que, a pesar de ser una sanción disciplinaria, su aplicación no requiere de un procedimiento disciplinario, pues es impuesta por el jefe inmediato del servidor, debido a que tiene el carácter de reservado, convirtiéndose en una llamada de atención, la cual no se archiva en el legajo personal del servidor.

III. METODOLOGÍA

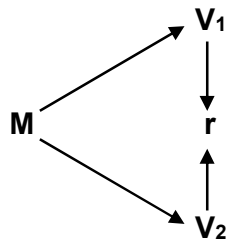
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Básica, se fundamentó en argumentos teóricos previamente desarrollados por otros autores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

No experimental, se realizó sin la manipulación de las variables. Con alcance correlacional, ya que tuvo como finalidad conocer la relación de las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



M: Muestra

V1: Principio de proporcionalidad

V2: Sanciones disciplinarias

r: Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Principio de proporcionalidad

Definición conceptual: Regula la sanción a imputar de acuerdo a la falta cometida, ya que esta no debe ser excesiva y mucho menos arbitraria (Burga, 2016).

Definición operacional: Principio que gradúa la sanción a imponer a un infractor de acuerdo a la falta que este haya cometido; dicha variable cuenta con tres dimensiones, los cuales son la descripción de los hechos,

la relación entre los hechos y la falta, y los criterios de graduación. Se desarrolló por medio de una ficha de análisis documental, con escala de medición nominal.

Variable 2: Sanciones disciplinarias

Definición conceptual: Son uno de los cauces a través de los cuales se manifiesta la disconformidad del empleador con la conducta de un empleado (Gonzalo, 2017).

Definición operacional: Se imponen cuando un empleado comete una falta laboral; dicha variable cuenta con cuatro dimensiones, los cuales son la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y destitución. Se desarrolló por medio de una ficha de análisis documental, con escala de medición nominal.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Estuvo constituida por 25 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del año 2019, que se encuentran en la Secretaría Técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

- **Criterios de inclusión:**

Se incluyó a los expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios concluidos del año 2019.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluyó a los expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios en curso y declarados no ha lugar del año 2019.

Muestra

Estuvo constituida por la misma cantidad de la población, es decir por 25 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del año 2019.

Muestreo

Por considerarse una población pequeña, no se aplicó muestreo.

Unidad de análisis

Fue un expediente de procedimiento administrativo disciplinario del año 2019.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para ambas variables, se utilizó el análisis documental como técnica.

Instrumentos

Para medir la variable principio de proporcionalidad, se utilizó una ficha de análisis documental, adaptado del autor Martínez (2017), con el título de su investigación: Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaría técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Estuvo estructurado por un cuadro de 07 filas y 25 columnas. Las columnas fueron llenadas de acuerdo a lo solicitado por las filas, con escala de medición nominal, teniendo la siguiente valoración: no cumple = bajo, cumple parcialmente = medio, si cumple = alto.

Para medir la variable sanciones disciplinarias, se utilizó una ficha de análisis documental, adaptado del autor Martínez (2017), con el título de su investigación: Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaría técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Estuvo estructurado por un cuadro de 08 filas y 25 columnas. Las columnas fueron llenadas de acuerdo a lo solicitado por las filas, con escala de medición nominal, teniendo la siguiente valoración: no cumple = bajo, cumple parcialmente = medio, si cumple = alto.

Validez

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Principio de proporcionalidad	1	Metodólogo	4,8	Consistente
	2	Especialista	4,4	Coherente y viable
	3	Especialista	4,5	Coherente y viable
Sanciones disciplinarias	1	Metodólogo	4,8	Consistente
	2	Especialista	4,4	Coherente y viable
	3	Especialista	4,5	Coherente y viable

Los instrumentos fueron evaluados por tres expertos; quienes verificaron su coherencia y viabilidad. Se obtuvo el promedio de 4.56, representando el 91.33% de concordancia entre los jueces, quienes indicaron que los instrumentos reúnen las condiciones metodológicas para ser aplicadas.

Confiabilidad

Para estimar la confiabilidad de las fichas de análisis documental, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor para que tenga consistencia debe ser mayor a 0.70.

3.5 Procedimientos

Para proceder con la recolección de datos, se presentó un escrito en mesa de partes del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, la cual estuvo dirigido al Gerente General, quien con posterioridad mediante un proveído lo derivó al área respectiva, para la autorización correspondiente. Con la autorización de la entidad y con previo conocimiento del Secretario Técnico, quien es la persona encargada de custodiar los expedientes, se recolectó la información necesaria para cada variable mediante fichas de análisis documental.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recabados fueron tabulados en los programas Excel y SPSS V25, permitiendo la obtención de tablas para la interpretación respectiva de los resultados. Finalmente, como contraste estadístico se utilizó la prueba del Chi-Cuadrado, a través de la siguiente fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

X²: Valor del Chi-Cuadrado.

O: Frecuencias observadas.

E: Frecuencias esperadas.

3.7 Aspectos éticos

Respecto a la propiedad intelectual, se ha respetado la autoría de las diversas investigaciones relacionadas a las variables principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias, citando las fuentes.

Respecto a la información obtenida, esta fue trabajada respetando la confidencialidad y reserva, para fines únicos de la investigación, con previa autorización, por lo que son considerados datos confiables. Además, de respetar íntegramente los reglamentos presentados por la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

IV. RESULTADOS

4.1 Nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Tabla 1

Nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Nivel del instrumento	Nivel de la variable	f	%
No cumple	Bajo	4	16%
Cumple parcialmente	Medio	8	32%
Si cumple	Alto	13	52%
		25	100%

Fuente: Ficha de análisis documental a expedientes.

Interpretación

La tabla 1, estima que el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, si cumple en un 52% considerándose un nivel alto que corresponde a 13 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios, por otro lado, cumple parcialmente en un 32% considerándose un nivel medio que corresponde a 8 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios y finalmente, no cumple en un 16% considerándose un nivel bajo que corresponde a 4 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios.

4.2 Nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Tabla 2

Nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Nivel del instrumento	Nivel de la variable	f	%
No cumple	Bajo	5	20%
Cumple parcialmente	Medio	9	36%
Si cumple	Alto	11	44%
		25	100%

Fuente: Ficha de análisis documental a expedientes.

Interpretación

La tabla 2, estima que el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, si cumple en un 44% considerándose un nivel alto que corresponde a 11 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios, por otro lado, cumple parcialmente en un 36% considerándose un nivel medio que corresponde a 9 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios y finalmente, no cumple en un 20% considerándose un nivel bajo que corresponde a 5 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios.

4.3 Relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

H_o: No existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Tabla 3

Análisis de correlación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,647 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	35,355	4	,000
N de casos válidos	25		

Fuente: Base de datos del SPSS V25.

Interpretación

La tabla 3, estima la correlación entre las variables. Mediante el Chi-Cuadrado se obtuvo el valor de 34,647 y una significancia igual a 0,000 (p-valor < 0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

V. DISCUSIÓN

En el presente contenido se muestra que el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, si cumple en un 52% considerándose un nivel alto que corresponde a 13 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios, por otro lado, cumple parcialmente en un 32% considerándose un nivel medio que corresponde a 8 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios y finalmente, no cumple en un 16% considerándose un nivel bajo que corresponde a 4 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios.

Los resultados revelan que en la mayoría de los expedientes las autoridades encargadas de los procesos disciplinarios aplicaron adecuadamente el principio de proporcionalidad al imponer una sanción disciplinaria, es decir realizaron una correcta relación entre hechos, faltas y criterios de graduación de la sanción que la Ley Servir estipula. Sin embargo, existe un porcentaje mínimo donde demuestra que en algunos expedientes existieron ciertas falencias al aplicar el principio de proporcionalidad.

Estos datos se ven respaldados por Miranda & Flores (2018), quienes refieren que la proporcionalidad tiene un nivel medio, con una media aritmética equivalente a 36.33 y una desviación estándar igual a 6.77. Además, Alexy (2002) refiere que la proporcionalidad establece resultados o decisiones de manera racional y aceptables. De la misma manera, Roa (2015) refiere que, el principio de proporcionalidad en la potestad disciplinaria, recude la arbitrariedad, ya que opera como un límite al momento de imponer sanciones disciplinarias.

Por otro lado, López, Paba, & Victoria (2018), refieren que la regulación del derecho disciplinario busca garantizar una correcta aplicación del principio de proporcionalidad. Aun así, existe ambigüedad en el actual Código Único Disciplinario, generando que el derecho disciplinario no garantice una

adecuada aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias imputadas a los funcionarios del Poder Público.

Del mismo modo, Fernández (2019) refiere que en los PAS culminados antes de la aprobación de los criterios de gradualidad para la imposición de la sanción pecuniaria, no se está aplicando el principio de proporcionalidad en las multas por parte del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre en el marco de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre N° 29763. También, Mantilla (2017) refiere que la proporcionalidad en las sanciones tienen una observancia baja en un 71%, pues no se viene fundamentando el principio de proporcionalidad en las resoluciones, en el 0% no se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Tejada (2016) refiere que, el principio de proporcionalidad exige de manera estricta la relación entre los hechos materia de investigación y la sanción a imponer, esta última tiene que ser proporcional a la falta y así erradicar la arbitrariedad en su imposición, obligando a realizar una correcta evaluación a los atenuantes o agravantes de la falta. Nieto (2012), refiere que opera: en lo normativo; las disposiciones generales deben cuidar de que las sanciones que asignen a las infracciones sean proporcionales; y en la aplicación; las sanciones que se impongan deben ser proporcionales a las faltas imputadas. Esto en cuanto a que toda normativa presenta ciertas falencias, de carácter técnico jurídico, interpretativo, analítico, aplicativo, como es la proporcionalidad al momento de iniciar procedimientos, instruirlos y sancionarlos.

El nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, si cumple en un 44% considerándose un nivel alto que corresponde a 11 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios, por otro lado, cumple parcialmente en un 36% considerándose un nivel medio que corresponde a 9 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios y finalmente, no cumple en un 20% considerándose un nivel bajo que corresponde a 5 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios.

Los resultados revelan que en la mayoría de los expedientes se impuso una correcta sanción disciplinaria al trabajador infractor, teniendo en cuenta la graduación de la sanción y respetando en cada etapa del proceso la designación adecuadamente de la autoridad responsable del procedimiento administrativo disciplinario tal como lo establece la Ley Servir. Sin embargo, existe un porcentaje mínimo donde demuestra que en algunos expedientes no se impuso una correcta sanción disciplinaria.

Estos datos se ven respaldados por Valverde (2019), quien refiere que el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín, tiene escala medio de 56% y una escala alto de 23%. Asimismo, Pinedo (2018) refiere que el nivel de eficacia de las sanciones administrativas, muestra que el 88,3% de Directores responsables de las Instituciones Educativas del distrito de Tarapoto fueron procesados administrativamente y sancionados por permitir pagos excesivos por APAFAS.

Avella & García (2018), refieren que aplicar una sanción disciplinaria no es efectiva en los servidores públicos y contratistas del Instituto Nacional de Vías – INVIAS. El procedimiento se aplica, pero no produce efectos, no hay sanciones, no hay llamado de atención o garantía del cumplimiento del derecho fundamental. Igualmente, Mantilla (2017) refiere que las sanciones imputadas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no son proporcionales a las faltas cometidas. El nivel de observancia es baja en un 71%, pues no se viene fundamentando el principio de proporcionalidad en las resoluciones, en el 0% no se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, de conformidad con la Prueba de Chi-Cuadro, se obtuvo el valor de 34,647 y una significancia igual a 0,000 (p -valor $< 0,05$), por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En base a lo mencionado, se precisa que los procesos fueron llevados a cabo por las autoridades

correspondientes, evidenciando que en la mayoría de expedientes aplicaron correctamente el principio de proporcionalidad, asimismo, impusieron una correcta sanción, también se evidenció que ningún proceso fue apelado por el trabajador infractor, por lo que, no se elevó al Tribunal Servir, demostrando con ello que estuvieron de acuerdo con la sanción impuesta.

Estos datos presentan semejanza con Miranda & Flores (2018), quienes refieren que existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y proporcionalidad, debido a que el p-valor de significancia aproximada es $0.000 < 0,05$; con coeficiente de correlación de Pearson de 0.537; con "t" aproximada de 3.364 y un 95% de nivel confianza.

Finalmente, se considera que este estudio es un aporte para futuras investigaciones, respecto al principio de proporcionalidad y las sanciones disciplinarias, respetando los derechos del trabajador infractor, evitando que los procesos sean declarados nulos y que las autoridades responsables de los procesos disciplinarios no incurran en abuso de autoridad, al no considerar que la aplicación de una sanción debe ser proporcional a la falta cometida, con la finalidad de desarrollar un correcto funcionamiento de la administración pública.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. Dado que, de conformidad con la Prueba de Chi-Cuadrado, se obtuvo el valor de 34,647 y una significancia igual a 0,000 (p-valor < 0,05).

- 6.2** El nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es alto en un 52%, medio en un 32% y bajo en un 16%.

- 6.3** El nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es alto en un 44%, medio en un 36% y bajo en un 20%.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Al Gerente General, seguir fortaleciendo las capacidades del área de Secretaría Técnica y de las autoridades disciplinarias, buscando con ello que desempeñen sus funciones de conformidad con lo establecido en la Ley Servir, respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias a imponer a los trabajadores infractores.
- 7.2** Al área de Secretaría Técnica y autoridades disciplinarias, seguir fortaleciendo sus capacidades en cuanto a la correcta aplicación del principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta los criterios que esta encierra, tales como la descripción de los hechos, la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios de graduación de sanción.
- 7.3** Al Gerente General, revisar los documentos de gestión, respecto a la estructura orgánica, con la finalidad de que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, sean identificadas correctamente al momento de iniciar, instruir o sancionar un proceso, evitando que estos sean declarados nulos por incompetencia.

REFERENCIAS

- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del Magisterio. *Derecho y cambio social*, 22.
- Alexy, R. (2002). Epílogo a la teoría de los derechos fundamentales. *Española de derecho constitucional*, 31.
- Apolitano, J. (2013). *Análisis a la Ley del Servicio Civil*. Trujillo: Atlantida.
- Ataca, M. (02 de Noviembre de 2012). *¿Nuevas reglas para sancionar en aplicación del Reglamento Interno de Trabajo?* Obtenido de Infocapitalhumano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/nuevas-reglas-para-sancionar-en-aplicacion-del-reglamento-interno-de-trabajo/>
- Avella, E., & García, C. (2018). La sanción disciplinaria por no respuesta oportuna al derecho de petición. *Universidad Libre de Colombia*.
- Benítez, A. (14 de Julio de 2019). *Sanciones administrativas: Principio de Proporcionalidad*. Obtenido de Administravando: <https://administravando.es/sanciones-administrativas-principio-de-proporcionalidad/>
- Borowski, M. (2019). La idea de los principios formales. El principio de proporcionalidad en el control de constitucionalidad. *Ciencia jurídica*, 83-84.
- Burga, A. (2016). *El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*. Lima: Gaceta.
- Cárdenas, J. (2014). *Noción, justificación y críticas al principio de proporcionalidad*. México: Elsevier.
- Castro, M. (1993). *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi.
- Cianciardo, J. (2009). *El principio de razonabilidad*. Buenos Aires: Depalma.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. (20 de Marzo de 2015). *Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Fernández, E. (1981). *Diccionario de Derecho Público*. Buenos Aires: Astrea.
- Fernández, J. (2019). El principio de proporcionalidad en la imposición de multas por parte del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre en el marco de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre N° 29763. Lima, Perú.

- Fernández, M. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.
- Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Valparaíso*, 10.
- Gonzalo, A. (23 de Agosto de 2017). *¿Cuándo puede una empresa aplicar una sanción disciplinaria?* Obtenido de Sage: <https://www.sage.com/es-es/blog/cuando-puede-una-empresa-aplicar-una-sancion-disciplinaria/>
- Gutiérrez, F., & Escobar, C. (2010). La teoría del delito y la teoría de la falta disciplinaria en el derecho positivo colombiano. *Derecho y realidad*, 10.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Huamán, L. (2017). ¿Cómo graduar adecuadamente las sanciones en el procedimiento disciplinario? *Legis.pe*, 2.
- Informe Técnico N° 027-2019-SERVIR/GPGSC. (8 de Enero de 2019). *Informe Técnico N° 027-2019-SERVIR/GPGSC*. Lima, Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 689-2015-SERVIR/GPGSC. (23 de Julio de 2015). *Informe Técnico N° 689-2015-SERVIR/GPGSC*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 730-2019-SERVIR/GPGSC. (22 de Mayo de 2019). *Informe Técnico N° 730-2019-SERVIR/GPGSC*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Ley N° 30057. (14 de Setiembre de 2014). Ley del Servicio Civil. *Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: Congreso de la República.
- López, F. (2000). *La definición del hecho jurídico*. Obtenido de Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba: <http://secretarias.unc.edu.ar/acaderc/doctrina/articulos/la-definicion-del-hecho-juridico>
- López, S., Paba, K., & Victoria, A. (2018). Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial. *Universidad Libre de Colombia*.

- Lorenzo, M. (1973). *Las sanciones de orden público en derecho español*. Madrid: Tecnos.
- Mainardi, S. (2012). *Le sanzioni disciplinari conservative del rapporto di lavoro*. Torino: Torinese.
- Mantilla, W. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la LEY SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- Martínez, E. (2017). Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Tarapoto, Perú.
- Miranda, M., & Flores, M. (2018). Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017. Arequipa, Perú.
- Muñoz, J. (2013). *Las faltas y las sanciones*. Obtenido de IAbogado: <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/las-faltas-y-las-sanciones>
- Navarro, E. (2018). Notas sobre el Principio de Proporcionalidad. *Derecho Público*, 322.
- Nieto, A. (2012). *Derecho administrativo sancionador*. Madrid: Tecnos.
- Nuño, P. (07 de Marzo de 217). *Faltas y sanciones disciplinarias a los trabajadores*. Obtenido de Emprendepyme: <https://www.emprendepyme.net/faltas-y-sanciones-disciplinarias-a-los-trabajadores.html>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2012). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/hecho/>
- Petit, J. (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. *Universidad Externado de Colombia*.
- Pinedo, K. (2018). Eficacia de las sanciones administrativas de la UGEL de San Martín de acuerdo a los casos de pagos excesivos por APAFA en las instituciones educativas del distrito de Tarapoto, año 2010 – 2011 – 2012. Tarapoto, Perú.
- Poquet, R. (2011). *La actual configuración del poder disciplinario empresarial*. Valencia: Tirat lo Blanch.

- Real Academia Española*. (2019). Obtenido de Real Academia Española:
<https://dle.rae.es/hecho>
- Reglamento General de la Ley N° 30057. (13 de Junio de 2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057*. Lima: Congreso de la República.
- Roa, D. (06 de Agosto de 2015). *EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD: LÍMITES A LA POTESTAD DISCIPLINARIA*. Obtenido de Blog de Mario Daza: <https://derechopublicomd.blogspot.com/2015/08/el-principio-de-proporcionalidad.html>
- Serkovic, G. (2018). ¿Se puede multar a un trabajador por una infracción la boral? *El Peruano*, 1.
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 238-239.
- Toyama, J. (2015). El despido disciplinario en el Perú. *IUS*, 124.
- Valverde, C. (2019). Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018. Tarapoto, Perú.

Anexos

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Principio de proporcionalidad	El principio de proporcionalidad regula la sanción a imponer de acuerdo a la falta cometida, teniendo en consideración que esta no debe ser excesiva y mucho menos arbitraria (Burga, 2016).	Principio que gradúa la sanción a imponer a un infractor de acuerdo a la falta que este haya cometido, el cual se desarrolló por medio de una ficha de análisis documental, para conocer el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.	Descripción de los hechos	Motivación de modo expreso y claro	Nominal
			Relación entre los hechos y la falta	Hechos	
				Faltas disciplinarias	
			Criterios de graduación	Condiciones de evaluación	
Sanciones disciplinarias	Las sanciones disciplinarias son uno de los cauces a través de los cuales se manifiesta la disconformidad del empleador con la conducta de un empleado (Gonzalo, 2017).	Se imponen cuando un empleado comete una falta laboral, se desarrolló por medio de una ficha de análisis documental, para conocer el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.	Amonestación verbal	La efectúa el Jefe Inmediato	Nominal
				Personal y reservada	
				No se inserta en el legajo personal	
			Amonestación escrita	Órgano Instructor: Jefe Inmediato	
				Órgano Sancionador: Jefe Inmediato	
				Oficializa: RR.HH	
				Se inserta en el legajo personal	
			Suspensión	Órgano Instructor: Jefe Inmediato	
				Órgano Sancionador: RR.HH	
				Oficializa: RR.HH	
				Se inserta en el legajo personal	
			Destitución	Órgano Instructor: RR.HH	
Órgano Instructor: Titular de la entidad					
Oficializa: Titular de la entidad					
Se inserta en el legajo personal					

Matriz de consistencia

Título: Principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019? - ¿Cuál es el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. - Conocer el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> - H_i: Existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. - H₀: No existe relación significativa entre principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - H₁: El nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es bajo. - H₂: El nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es bajo. 	<p>Técnica Análisis documental.</p> <p>Instrumento Ficha de análisis documental.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p style="text-align: center;">No experimental – correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- V1 M --- V2 V1 --- V2 V1 --> V2 V2 --> V1 </pre> <p>Donde: M = Muestra. V₁ = Principio de proporcionalidad. V₂ = Sanciones disciplinarias. r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población Constituida por 25 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del año 2019 que se encuentran en la Secretaría Técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.</p> <p>Muestra Constituida por la misma cantidad de la población, es decir por 25 expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios del año 2019.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Principio de proporcionalidad</td> <td style="text-align: center;">Descripción de los hechos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Relación entre hechos y faltas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Criterios de graduación</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Sanciones disciplinarias</td> <td style="text-align: center;">Amonestación verbal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Amonestación escrita</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Suspensión</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Destitución</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Principio de proporcionalidad	Descripción de los hechos	Relación entre hechos y faltas	Criterios de graduación	Sanciones disciplinarias	Amonestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión	Destitución
Variables	Dimensiones													
Principio de proporcionalidad	Descripción de los hechos													
	Relación entre hechos y faltas													
	Criterios de graduación													
Sanciones disciplinarias	Amonestación verbal													
	Amonestación escrita													
	Suspensión													
	Destitución													

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de análisis documental: Principio de proporcionalidad

Datos generales:

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del principio de proporcionalidad en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

N°	Expediente	Descripción de los hechos	Falta disciplinaria	Relación entre hechos y la falta	Criterios de graduación	Resultados
01						
02						
25						

Fuente: *Martínez (2017). Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaría técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.*

Ficha de análisis documental: Sanciones disciplinarias

Datos generales:

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de las sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019.

N°	Expediente	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	Sanción disciplinaria	Inserción en el legajo personal	Resultados
01							
02							
25							

Fuente: *Martínez (2017). Tipos de faltas administrativas y régimen contractual en los expedientes de los procedimientos administrativos disciplinarios presentados en la secretaría técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016.*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria / Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Principio de proporcionalidad
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Principio de proporcionalidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Principio de proporcionalidad .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Principio de proporcionalidad , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Principio de proporcionalidad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El documento es consistente se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 02 de julio de 2020.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tuesta Estrella José Iván
 Institución donde labora : Provias Descentralizado
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Principio de proporcionalidad
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Principio de proporcionalidad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Principio de proporcionalidad .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Principio de proporcionalidad , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Principio de proporcionalidad .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


 C.P.C./ Jose Ivan Tuesta Estrella
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CCPSM N° 19-1007

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lavi Guerra Karlomagno
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Principio de proporcionalidad
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Principio de proporcionalidad , de manera que permiten hacer inferencias en conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Principio de proporcionalidad .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Principio de proporcionalidad , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Principio de proporcionalidad .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


CPC. Karlomagno Lavi Guerra
Magister en Gestión Pública
CCPSM N° 19-1155

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán Ivo Martín
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria / Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Sanciones disciplinarias
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Sanciones disciplinarias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Sanciones disciplinarias .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Sanciones disciplinarias de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sanciones disciplinarias .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El documento es consistente se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 02 de julio de 2020.



Mag. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tuesta Estrella José Iván
 Institución donde labora : Provias Descentralizado
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Sanciones disciplinarias
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Sanciones disciplinarias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Sanciones disciplinarias .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Sanciones disciplinarias de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sanciones disciplinarias .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 01 de junio de 2020.



C.P.C/ Jose Ivan Tuesta Estrella
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 C.P.S.M. N° 19-1007

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lavi Guerra Karlomagno
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de análisis documental: Sanciones disciplinarias
 Autor del instrumento : Br. Cabrera Pezo, Sindy Brillith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Sanciones disciplinarias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Sanciones disciplinarias .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Sanciones disciplinarias de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Sanciones disciplinarias .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 01 de junio de 2020.


CPC. Karlomagno Lavi Guerra
 Magister en Gestión Pública
 CCPSM N° 19-1155

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Principio de proporcionalidad

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	4

Análisis de confiabilidad: Sanciones disciplinarias

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	5

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA

La Unidad de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo;

Hace constar:

Que, la Srta. **SINDY BRILLITH CABRERA PEZO**, identificada con DNI N° 70002026, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, realizó el desarrollo de su tesis titulada: "**Principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019**", con la debida autorización de la institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, 22 de junio de 2020



Abog. Karina del Mar Bardales Pinedo
Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos

Base de datos

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD						
N°	Expediente	Descripción de los hechos	Falta disciplinaria	Relación entre hechos y la falta	Criterios de graduación	Resultados
1	2878	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple
2	14733	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
3	17084	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
4	32594	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple
5	40597	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple
6	48091	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple
7	51607	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
8	59660	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
9	70052-I	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
10	70052-II	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
11	81181	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
12	101391	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
13	105786	No cumple	Si cumple	No cumple	No cumple	No cumple
14	108422	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
15	109126-I	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple

16	109126-II	Si cumple	No cumple	Cumple parcialmente	No cumple	No cumple
17	113567	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
18	120257	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
19	1666710	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
20	168325	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
21	100925-I	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
22	100925-II	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
23	105740-I	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
24	105740-II	Si cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple
25	105740-III	Si cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple

14	108422	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente
15	109126-I	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
16	109126-II	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple
17	113567	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	No cumple	Si cumple	Cumple parcialmente
18	120257	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple	Si cumple
19	1666710	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente
20	168325	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente	Si cumple	Cumple parcialmente
21	100925-I	No cumple	No cumple	No cumple	Cumple parcialmente	Si cumple	No cumple
22	100925-II	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
23	105740-I	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple	Si cumple
24	105740-II	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple
25	105740-III	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple	No cumple