



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Principio de razonabilidad y su incidencia en graduación de
sanciones de procedimientos administrativos disciplinarios en
Universidad Nacional de Trujillo, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

López Carranza, Ana Milagros (ORCID: 0000-0003-3639-3742)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

*Con amor a mi querida hija,
Quien me motiva e inspira.*

AGRADECIMIENTO

*A Dios por su infinito amor y misericordia.
A mi asesor Dr. Yoni Valiente Saldaña,
por su incondicional apoyo y valiosas orientaciones.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipos y Diseño de Investigación	18
3.1.1 Tipo de investigación	18
3.1.2 Diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.2.1. Variables.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.3.1 Población	19
3.3.2 Muestra.....	19
3.3.3 Muestreo.....	19
3.3.4. Criterios de selección	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.4.1 Técnicas	20
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	20
3.4.3 Validez.....	21
3.4.4 Confiabilidad.....	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Descripción de resultados	25

4.2. Análisis ligado a las hipótesis	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS	58
ANEXOS	61
Anexo 01. Operacionalización de variables	
Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03. Matriz de consistencia	
Anexo 04. Validez de contenido con coeficiente de holsti	
Anexo 05. Ficha técnica del instrumento principio de razonabilidad	
Anexo 06. Confiabilidad del principio de razonabilidad	
Anexo 07. Ficha técnica del instrumento graduación de sanciones	
Anexo 08. Confiabilidad de la graduación de sanciones	
Anexo 09. Ficha de validación de contenido del instrumento	
Anexo 10. Constancia de realización de estudios	
Anexo 11. Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel del principio de razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	25
Tabla 2	Nivel de la Dimensión Criterio del Principio de Razonabilidad en el PAD. 25	
Tabla 3	Nivel de la Dimensión Condiciones del Principio de Razonabilidad en el PAD.....	26
Tabla 4	Nivel de la Dimensión Exigencias del Principio de Razonabilidad en el PAD.....	26
Tabla 5	Nivel de la graduación de sanciones en el PAD.	27
Tabla 6	Nivel de la Dimensión Etapas de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	27
Tabla 7	Nivel de la Dimensión Autoridades de la graduación de sanciones en el PAD.....	28
Tabla 8	Nivel de la Dimensión Sanciones de la graduación de sanciones en el PAD.....	28
Tabla 9	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a los datos sobre Principio de Razonabilidad ,Graduación de Sanciones y sus dimensiones	29
Tabla 10	Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones..	30
Tabla 11	Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones	32
Tabla 12	Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones 33	
Tabla 13	Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y Graduación de Sanciones	34

RESUMEN

La finalidad fue Determinar la relación entre el Principio de Razonabilidad y graduación de sanciones de PAD. en Universidad Nacional de Trujillo, 2018. Con un diseño tipo Descriptivo- Correlacional, con una muestra no probabilística, constituido por 52 expedientes. Para medir el principio de razonabilidad se elaboró una prueba objetiva, conformada por 36 ítems, distribuidos en tres dimensiones: criterios, condiciones y exigencias, validado por juicio de expertos, con un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.971 y para medir la graduación de sanciones se elaboró una prueba objetiva, conformada por 13 ítems, distribuidos en tres dimensiones: etapa, autoridades y sanciones, validado por juicio de expertos, con un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.945. Los resultados demostraron que la variable principio de razonabilidad (94.2%) al igual que sus dimensiones: criterio (78.8%), condiciones (80.8%) y exigencias (84.6%) se encuentran en nivel bajo; y que la variable graduación de sanciones (82.7%) al igual que sus dimensiones: etapas (73.1%), autoridades (82.7%) y sanciones (78.8%) se encuentran en nivel bajo. Se concluyó que, no existe relación entre el principio de razonabilidad y graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Palabras claves: Principio de Razonabilidad, potestad sancionadora, procedimiento disciplinario.

ABSTRACT

The purpose was to determine the relationship between the principle of reasonableness and the graduation of sanctions of Administrative Disciplinary Procedures at the National University of Trujillo, 2018. With a Descriptive-Correlative type design, with a non-probabilistic sample, consisting of 52 files. To measure the principle of reasonableness, an objective test was developed, consisting of 36 items, distributed in three dimensions: criteria, conditions and requirements, validated by expert judgment, with a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.971 and to measure graduation of measurements, an objective test was developed, consisting of 13 items, distributed in three dimensions: stage, authorities and sanctions, validated by expert judgment, with a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.945. The results show that the variable principle of reasonableness (94.2%) as well as its dimensions: criteria (78.8%), conditions (80.8%) and requirements (84.6%) are at a low level; and that the variable graduation of sanctions (82.7%) as well as its dimensions: stages (73.1%), authorities (82.7%) and sanctions (78.8%) are at a low level. It was concluded that there is no relationship between the principle of reasonableness and graduation of sanctions of Disciplinary Administrative Procedures at the National University of Trujillo, 2018.

Keywords: Principle of Reasonableness, sanctioning power, disciplinary procedure.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación nace ante la necesidad de determinar el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones administrativas, función atribuida a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Pero esta Potestad Sancionadora (*ius puniendi*), no se ejerce según su libre discrecionalidad, sino que se encuentra limitada, al respecto, el T.U.O de la Ley N° 27444 aprobada por Decreto Legislativo N° 04-2019-JUS, en su Artículo 248° señala que la potestad sancionadora se rige por principios entre ellos por el Principio de Razonabilidad el cual, precisa criterios para graduar la sanción.

Asimismo, la Ley del Servicio Civil en sus Artículos 87° y 91° establece condiciones que debe observar la autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario al imponer sanciones, el Reglamento de la LSC en su Art. 103° señala que, el Órgano Sancionador debe determinar la sanción a imponer la cual debe ser razonable.

Sin embargo, en la práctica se advierte que la mayoría de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario al momento de graduar las sanciones administrativas en los Procedimiento Administrativo Disciplinario, instaurados en la Universidad Nacional de Trujillo, durante año 2018, no consideran los criterios del principio de razonabilidad, ni tampoco las condiciones señaladas en la Ley del Servicio Civil, tal como, se advierte de las resoluciones de sanciones, donde se observa un razonamiento mecánico e irrazonado de las normas de sanción.

De lo expuesto, nace la necesidad de esta investigación, a fin de determinar el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones en los Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de analizar las causas que lo motivan, lo cual a nivel profesional como Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de que las decisiones de las autoridades sean justas y razonables, evitando actos arbitrarios que trasgredan los derechos de los servidores investigados y lograr de esta manera mejorar la labor de las citadas autoridades; asimismo, socialmente es el desarrollo de la investigación permitirá concientizar acerca de la finalidad de las sanciones administrativas que más que un castigo es una forma de encauzar la conducta de los servidores civiles,

exhortándolos a mejorar su conducta y desempeño, lo que a su vez permitirá que el público usuario reciba una mejor servicio y oportuna atención de sus necesidades.

Por lo que, se plantea: ¿Cuál es el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad? en la graduación de sanciones de los Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurados en la Universidad Nacional de Trujillo: 2018?

Esta investigación se justifica teóricamente como corriente que impulsa la graduación de sanciones, observando el Principio de Razonabilidad considerando que es un principio de observancia cuando califiquen infracciones y se sancione.

En cuanto, por la razonabilidad, se exige que las decisiones de las autoridades del P.A.D sean justas y razonables; toda vez, que todos los actos administrativos deben tener un fundamento de razonabilidad, el cual, rige para la actividad discrecional.

Así también, la investigación se justifica socialmente, por la actuación de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario cuyas decisiones van a repercutir en la restricción de los derechos de servidores civiles, por ello, es necesario que dicha actuación se encuentre acorde con la normatividad establecida para efecto de la graduación de sanciones; de esta manera evitar actos abusivos y arbitrarios. No obstante, se pretende que el resultado pueda servir a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de otras entidades, orientándolos en su actuación, promoviendo la importancia de observar el Principio de Razonabilidad al momento de graduar la sanción a imponer a los servidores investigados que han incurrido en falta administrativa; y de esta manera encauzar su función dentro de los márgenes establecido en la Ley.

Siendo el objetivo general de la investigación: Determinar la incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones de Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- 01: Identificar los niveles del principio de razonabilidad en el procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

- 02: Identificar los niveles de la graduación de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 03: Precisar los niveles de las dimensiones del principio de razonabilidad en: criterios, condiciones, exigencias, del procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 04: Precisar los niveles de las dimensiones de la graduación de sanciones: etapas, autoridades y sanciones, en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 05: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad en cuanto a sus criterios en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 06: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad en cuanto a sus condiciones en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 07: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad a sus exigencias en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 08: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad en cuanto etapas en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 09: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad en cuanto autoridades en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- 010: Determinar la incidencia del principio de razonabilidad en cuanto sanciones en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Finalmente, se arriba a la hipótesis general: “El Principio de Razonabilidad en cuanto a la graduación de sanciones de los Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurados en la UNT: 2018, su incidencia es baja”. Así mismo la Hipótesis de investigación es: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la graduación de sanciones de Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018; la Hipótesis Nula es: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la graduación de sanciones de Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018, así mismo podemos indicar como hipótesis específicas las siguientes:

H1: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

H2: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

H3: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en UNT, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de información sobre el tema propuesto a nivel internacional, sin embargo, no se encontró algún antecedente al respecto.

En el ámbito nacional se ha logrado encontrar el trabajo de Cotrina (2019) cuya investigación titulada: *“Deficiencias en la interpretación del Principio de Razonabilidad en los expedientes judiciales de impugnación a las sanciones administrativas de la MPT: 2011-2014”*, presentada para obtener el grado de académico de Maestro en Derecho Constitucional, en la Universidad Nacional Federico Villareal, tuvo como objetivos principal Determinar si es deficiente la interpretación del Principio de Razonabilidad en los expedientes judiciales de impugnación a las sanciones administrativas de la MPT entre los años 2011-2014. Se encontró que el 100% de los expedientes con resoluciones administrativas de sanción presenta una interpretación deficiente del Principio de Razonabilidad porque en ninguno de ellos se observan los aspectos mínimos para considerar la interpretación adecuada; solo el 41.7% de expedientes observa el aspecto a) “considera la exigencia de observar el Principio de Razonabilidad el 8.3% observa el aspecto b) “existe motivación sobre la razonabilidad de la sanción”, el 8.3% observa el aspecto d) “indica la aplicación de los criterios de graduación” y el único aspecto observado por todos los expedientes 100% es el aspecto h) “considera las circunstancias de la infracción”. Además, se observó que el 50% de expedientes con sentencias judiciales sobre control de las sanciones administrativas presentan una interpretación adecuada del Principio de Razonabilidad y el otro 50% presenta interpretación deficiente; en el 75% de expedientes se observa el aspecto a) “considera la exigencia de observar el Principio de Razonabilidad el 58.3% de expedientes observa el aspecto b) “existe motivación sobre la razonabilidad de la sanción”, el 50% de expedientes observa el aspecto d) “indica la aplicación de los criterios de graduación de la sanción”; el 8.3% observa el aspecto e) “considera la gravedad del interés público y/o bien jurídico protegido”; el 20.8% observa el aspecto j) “considera la existencia de intencionalidad del infractor”; el 54.2% de expedientes observa los aspectos k) “incide el análisis de la razonabilidad en la validez del acto sancionador” y m) “Determina la sanción en función de los criterios de graduación”; solo el 4.17% de expedientes observa los aspectos f) “Considera

el perjuicio económico causado”, g) “Considera la repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción” y i) Considera el beneficio ilegalmente obtenido”, en tanto que el único aspecto observado por el 100% de expedientes es el h) “Considera las circunstancias de la infracción”; mientras ninguno de los expedientes 0% observa los aspectos c) “Aplica el test de proporcionalidad” y el aspecto l) “Sustenta la aplicación de la razonabilidad en la ley sancionadora municipal (Ordenanza Municipal N° 003-2008-MPT)”. Cuyas conclusiones fueron las siguientes: 1) Se ha podido determinar que el Principio de Razonabilidad es un principio de observancia obligatoria en el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, por lo que su inobservancia causa la invalidez del acto administrativo que impone sanciones a los administrados. 2) La observancia del Principio de Razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionadora exige una adecuada interpretación del mismo, tanto por la entidad administrativa que aplica las sanciones (resolución administrativa) como por el órgano jurisdiccional que revisa la impugnación a dichas sanciones (sentencia judicial), lo que implica considerar su exigibilidad en todos los casos y la motivación del mismo, además de invocar y analizar los criterios de graduación previstos para determinar la sanción.

Asimismo, Palomino (2017), desarrollo la investigación: “*Capacitación a las autoridades del PAD para evitar sanciones incorrectas*”, para obtener el grado de abogado, en la Universidad Privada de Ica, trazándose como objetivo general: determinar de qué manera la falta de capacitación en la elaboración de los informes a los órganos instructores y sancionadores sobre los procesos administrativos disciplinarios perjudica en la determinación de la falta imputada. Se encontró que el 100% definitivamente no conoce si existe capacitaciones hacia los órganos instructores o sancionadores, el 100% definitivamente si cree que estas capacitaciones sean importantes a los órganos instructores y órganos sancionadores, el 75% definitivamente si cree que este problema de capacitación sea a nivel local o Internacional, el 100% definitivamente si cree que la falta de preparación de las Autoridades del PAD, conllevaría a la anulación de los Procesos. Se concluyó que: i) Si es necesario que las autoridades de los PAD, cuenten con capacitaciones debido a que ayudaría mucho a la realización de informes y a la identificación de las normas presuntamente vulneradas por parte de las diferentes autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario ii) Que, se debe de tomar

en consideración las capacitaciones establecidas por SERVIR, y tráelas a la localidad de cada institución a fin de capacitarse y todos estén calificados para emitir sus informes. iii) Teniendo en cuenta que los Órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario, muchas veces son contadores, administradores, psicólogos, economistas, se debe de capacitar a fin de que puedan redactar informes los cuales no sean objeto de nulidad posteriormente y pueden quedar en impunidad.

Po su parte, Terrones (2017), en su investigación titulada: “*Observancia del Principio de Proporcionalidad en las sanciones del PAD de la Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*”, para obtener el título profesional de abogado, tuvo como objetivo principal: “Determinar cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del PAD de la Ley del Servicio Civil, impuestas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, durante el periodo 2015-2016. Se encontró que, en el 72% de los expedientes se ha aplicado la sanción de suspensión, el 28% de los expedientes analizados, se ha sancionado al trabajador con una amonestación escrita, se tiene que la sanción que más se impone es la de 10 días a más, llegando en uno de los casos a sancionarse con 30 días sin goce de haber, el 15% de las resoluciones recopiladas, representa a aquellas en las que se ha establecido como sanción la suspensión, habiendo establecido que esta sanción será entre los 6 y 9 días, siendo el más reincidente los 7 días calendarios, en el tercer y último dato de este gráfico representa el 31%, el cual se encuentra constituido por aquellas suspensiones que van desde un (1) hasta cinco (5) días, en el 29% de las resoluciones no se hace mención al principio de proporcionalidad, entiéndase que en éstas no se hace alusión ni a la gradualidad ni a la proporcionalidad de la sanción, el 71% de las resoluciones analizadas constituyen el número de casos en donde se ha hecho mención al principio de proporcionalidad para determinar la sanción aplicable al caso en concreto, se tiene que en el 100% de las resoluciones analizadas no se ha mencionado a la idoneidad. En cuanto al análisis del principio de proporcionalidad propiamente dicho, se tiene que en ninguna de las resoluciones se ha considerado establecer la necesidad de mencionar este subprincipio y en el 33% de las resoluciones no se hace mención al artículo 91° de la LSC.

Se concluyó que, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se tiene que la sanción más comúnmente aplicada es la suspensión, seguida por la amonestación escrita, sin ningún caso de destitución. En los casos de amonestación escrita y suspensión, se tiene que no se han mencionado los fundamentos del principio de proporcionalidad, lo que evidencia falencias al momento de aplicar una sanción, pues no se evalúa si es proporcional a la falta cometida por el servidor civil. El principio de proporcionalidad no se viene fundamentando adecuadamente en las resoluciones que imponen una sanción en virtud de la LSC, pues se evidencia que sólo se hace mención a la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. Con lo que se determina que las sanciones impuestas a los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca no sean realmente proporcionales a la falta cometida, no existe una adecuada fundamentación principio de proporcionalidad en las sanciones del PAD de la LSC, entonces la observancia de este es baja; pues si bien, en el 71% de las resoluciones se hace alusión al principio de 80% proporcionalidad de forma general, en el 0% de las resoluciones se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho, los cuales son necesarios para una interpretación adecuada del principio, baja observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas en el marco de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, vulnera el debido procedimiento, en cuanto al derecho a la defensa del servidor y al deber de la Entidad a emitir resoluciones debidamente fundamentadas, más aun cuando de privar un derecho se trata.

Reyes (2017) desarrolló la investigación científica: “Principios Delimitadores de la Potestad Sancionadora y su aplicación en los PAD en la Ugel de Coronel Portillo 2016”, para obtener el título profesional de abogada, donde se planteó como objetivo principal: “ Determinar si los principios delimitadores de la potestad sancionadora que impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los docentes de la UGEL de Coronel Portillo. Se encontró que, se encontró que los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impiden significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los administrados de la UGEL de Coronel Portillo ($p > 0.820$), el tipo de sanciones disciplinarias de autoprotección no son las que se aplican

comúnmente a los servidores públicos de la UGEL de Coronel Portillo ($p > 0.554$), los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impide significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los administrados de la UGEL de Coronel Portillo. ($p > 0.830$). Se concluyó que, los principios de la potestad sancionadora establecidas en la Ley 27444, son principios especiales, para procesar y sancionar la infracción de los administrados que desarrollan diferentes actividades y no sirve al propósito de procesar y sancionar faltas, de los administrados que prestan servicios a favor de las instituciones públicas, que, el proceso administrativo sancionador es un proceso, con el cual se verifica el incumplimiento de las normas que regulan las actividades de los administrados que realizan actividades públicas, a cuya infracción se aplica una sanción, de multa, clausura temporal, clausura definitiva, demolición etc, que, el PAD, que se inicia con la denuncia de cualquier persona o frente a la inobservancia de las normas que regulan obligaciones del ejercicio del desempeño de función como servidor o funcionario, para la presente investigación en el ejercicio de la función como docente en educación, que, en forma efectiva los principios de la potestad sancionadora establecidas en la ley 27444, no impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los docentes de la UGEL de CP en el año 2016, que, las normas y directivas que regulan el régimen disciplinario en el sector educación en la ley de la reforma magisterial, no se encuentran regulados en esta ley y en el Perú todas las instituciones cuentan con principios propios para cada sector, como en el caso de los trabajadores sujetos a la Ley servir, entre otras mas no para el sector educación, que se sirve en aplicación supletoria de otros principios.

En el ámbito local tenemos la investigación realizada por Barsallo (2018), cuya investigación fue: *“Factores limitantes del PAD y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.”*, tesis presentada para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública en la universidad Privada César Vallejo, tuvo como objetivo general: Objetivo general Determinar la relación entre los factores limitantes de los Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la Secretaría Técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Se observó que la mayor frecuencia de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario se ubicó en la

categoría medianamente limitante con un 90,4%, en la categoría No limitante, la mayor frecuencia se observó en la dimensión 3: Factores culturales organizacionales con un 43,8%. En la categoría Medianamente limitante la mayor frecuencia estuvo en la dimensión 2: Factores Administrativos. Finalmente, en la categoría Muy limitante, la mayor frecuencia se observó en la dimensión 2: Factores Administrativos, como también se observa a continuación. Se vio que la mayor frecuencia en la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica se ubicó en la categoría Medio con un 75,3%. Se vio que en la categoría Bajo la dimensión Carga Procesal tuvo la mayor frecuencia con un 17,8%, en la categoría Medio, la dimensión 2: Complejidad de los procesos tuvo la mayor frecuencia con un 83,6%. En la categoría Alto, la mayor frecuencia estuvo en la dimensión Carga Procesal con un 13,7%, como también se ve a continuación. Se concluyó que, Existe una relación ($p=0,000 < 0.05$; $r= -0.764$) entre los factores limitantes de los PAD y la objetividad funcional de la ST del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

Asimismo, tenemos la investigación de Rivera (2018), cuyo título: *“Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño de la ST y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018”*, presentado para obtener el grado de académico de: Maestra en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo general es: “Establecer la relación entre los PAD y el desempeño de la Secretaría Técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, año 2018”. Se encontró que la variable PAD que se ejecutan en la Municipalidad 26 de octubre se encuentra en un nivel inadecuado en un 53.3% según la percepción de los servidores públicos; mientras que la variable desempeño de la ST y funcionarios competentes se encuentra en un nivel bajo, determinado por la percepción del 38.0% de los servidores públicos. Se concluye que la variable PAD se relacionan de manera positiva media; ya que el coeficiente de correlación $r= 0,581^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño.

Para darle soporte teórico y hermenéutico a la investigación, se empieza con la noción y definición de la variable Principio de Razonabilidad, la Real Academia de

la Lengua (2015), refiere que la Razonabilidad tiene su origen etimológico del vocablo latino *rationabilis*, refiere a aquello que es acorde a la razón, proceso que conocido como razonamiento. Por ende, lo razonable es aquello que es adverso a lo arbitrario.

Al respecto, Barak (2017) sostiene que una decisión es razonable si se pondera adecuadamente los criterios y condiciones. Encontrándose la ponderación como la base la razonabilidad.

El Título Preliminar de la Ley N° 27444 ha reconocido que, la legitimidad para una medida restrictiva depende de la concurrencia de dos aspectos fundamentales, de un lado, que la medida se adopte dentro los límites de las facultades atribuidas y, de otro, que al aplicar se advierta una debida proporción. Asimismo, Tribunal señala que razonabilidad se vincula a la Justicia, exigiendo que las decisiones de las autoridades sean razonables, contraria a lo arbitrario. (STC N° 1803-200-AA/TC).

Siendo características del Principio de Razonabilidad que opera en actos que limiten derechos, que busca entre los derechos de los servidores y los fines públicos que exista equilibrio, siendo su característica más importante, que evita que los actos de sanción administrativa, no sean arbitrarios.

Por otro lado, constantemente se vincula a ambos principios, a veces asimilándolo y otras diferenciándolo. Por su parte, el Tribunal Constitucional señala que el Principio de Razonabilidad exhorta a que las decisiones del juzgador sea resultado de un razonamiento, llegando a ella observando el Principio de Razonabilidad(STC No 2192-2004-AA/TC).

Por otro lado, hay quienes opinan por su similitud, que estaríamos ante un mismo principio, al respecto Jorge Coviello (2015) refiere que no existe diferencia entre ambos; por su parte, Tirado Barrera (2011) sostiene que no significa que se deba hablar de principios distintos y que estos no puedan integrarse armónicamente.

De lo expuesto, el Principio de Razonabilidad persigue que estas restricciones se adecuen a las necesidades y fines públicos, de manera que no sean injustas.(Tirado, 2015)

Por otro lado, la aplicación de las sanciones está reconocida como una de las facultades discrecionales de la autoridad de control, pero, dicha discrecionalidad se encuentra rigurosamente limitada.

La Ley N° 27444, señala que el acto administrativo debe estar motivado; asimismo, su observancia obligatoria cuando se determinan sanciones. Por su parte el T.C señala el deber de motivar las decisiones administrativas cuando son constitutivas de sanciones, pues su motivación es obligatoria. (STC N° 2192-2004-AA/TC).

Los alcances del Principio de Razonabilidad no solo valida sanción, sino que, esta no resulte excesiva, ocasionando un perjuicio a los derechos de los servidores. Se deduce que las sanciones emitidas por la autoridad administrativa sean razonables, evitando su aplicación mecánica.

Finalmente, el Principio de Razonabilidad evita actos abusivos, arbitrarios. Según Martínez (2015), la autoridad al tomar decisiones debe argumentar racionalmente, evitando apelar a las emociones o pasiones.

Luego, de haber desarrollado diversos puntos sobre el Principio de Razonabilidad adentraremos al tema de investigación, como es el Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones, para lo cual, empezaremos con definir por una sanción como un mal infligido contra un servidor como consecuencia de una infracción. Las características de las sanciones administrativas, es que son emitidas por la autoridad administrativa.

Encontrándose íntimamente ligado: la potestad administrativa sancionadora, considerada como la acción punitiva de la Administración, por la que, impone sanciones a los servidores. (Portocarrero, 2018).

Cuadro (2012) señala esta potestad no se desenvuelve discrecionalmente, sino por una actuación de manera reglada, conceptos, elementos, pautas y criterios prefijados en normas jurídicas. Para lo cual la Administración debe ponderar, las circunstancias a fin de alcanzar equilibrio entre los hechos que se imputan y la responsabilidad exigida.

Según Rebolloet (2015) la sanción administrativa se define como castigo impuesto a causa de infracción realizada por el servidor. Para Gamero Casado (2007) la sanción administrativa priva, restringe suspende determinados derechos al infractor.

La Administración mediante la sanción disuade al servidor de seguir incurriendo en faltas en el futuro; segundo, corrige, evitando la comisión de la conducta infractora. (Gómez 2010).

Como dimensión del Principio de Razonabilidad tenemos sus criterios, señalados en el Título Preliminar de la Ley N° 27444, señalando que las decisiones de sanción de la autoridad de Procedimiento Administrativo General, deben encontrarse dentro de las facultades atribuidas.

Al respecto, la citada ley menciona al Principio de Razonabilidad en su numeral 3° Art. 230, señala que las sanciones deben ser proporcionales, observando criterios para su graduación: i) El beneficio ilícito; ii) Detección de la infracción; iii) Daño al interés público; iv) Perjuicio económico; v) Reincidencia; vi) Circunstancias de la comisión de la infracción; y vii) Existencia o no de intencionalidad.

De lo expuesto podemos advertir que el Principio de Razonabilidad es un instrumento de racionalización de la sanción, para que no sean excesivas o irrazonables y, por tanto, injustas. A continuación, desarrollaremos cada uno de ellos:

a) Beneficio ilícito por la comisión de la infracción

Contravención de una norma administrativa da lugar a una infracción. Pero, no siempre la infracción beneficia al infractor. El beneficio ilícito es un beneficio real como consecuencia de la conducta ilícita.

b) Probabilidad de detección de la infracción

Posibilidad de que la infracción sea detectada con facilidad por las autoridades. (Gómez, Isla y Mejía, 2010).

c) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido

Intensidad del daño causado con la infracción, es sinónimo al interés general de la comunidad.

d) Perjuicio económico causado

No todas las infracciones ocasionan necesariamente perjuicio económico.

e) La reincidencia

Comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. Constituye un **agravante**.

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción

Valorar circunstancias de la conducta infractora.

g) Existe o no de intención en la conducta del infractor

El Decreto Legislativo N° 1272 de la Ley 27444 incorporó el Principio de Razonabilidad siendo la responsabilidad administrativa subjetiva. Constituye un **agravante** de la responsabilidad.

El Art. 91 D.S N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que para graduar las sanciones se debe observar las siguientes exigencias:

Primera exigencia: la motivación administrativa

Ejercicio del intelecto para adoptar una decisión descartando meros argumentos subjuntivos.

Segunda exigencia: adecuada utilización del Principio de Razonabilidad

El resultado de valorar por ejemplo los antecedentes del servidor entre otros presupuestos.

Tercera exigencia: no es necesario seguir un orden al aplicar sanciones disciplinarias.

No es necesario un orden correlativo ni automático.

Cuarta exigencia: antecedentes del servidor civil.

Observar sus antecedentes a fin de valorar conducta infractora.

Como soporte teórico de la investigación, se describe la variable Graduación de sanciones en el PAD, como el conjunto de actuaciones orientado a la emisión de una resolución.

Luego de lo expuesto, nos adentraremos a estudiar el PAD, entendido como conjunto de actos orientados a determinar si existencia responsabilidad y la consecuente sanción.

A continuación, desarrollaremos las dimensiones del PAD, al respecto, la LSC en su Art.92 reconoce como autoridades del PAD al jefe inmediato, jefe de RR.HH, titular de la entidad y el TSC.

Respecto a la competencia de las autoridades para conducir el PAD varía de acuerdo a las sanción: Amonestación (jefe inmediato es órgano instructor y sancionador); Suspensión (jefe inmediato es órgano instructor y jefe de Recursos Humanos es órgano sancionador) Destitución (jefe de Recursos Humanos es órgano instructor y el titular de la entidad es el órgano sancionador).

El Reglamento de Ley del Servicio Civil existen dos etapas:

- a) Instructiva: A cargo del órgano instructor, se inicia con la notificación al servidor de la disposición de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- b) Sancionadora: A cargo del órgano sancionador, desde la recepción del informe de fin de etapa instructiva hasta la emisión de la resolución.

Asimismo, en su Art. 89° y 90° la citada Ley señala que la sanción de amonestación verbal es reservada y personal; la amonestación escrita se aplica previo Procedimiento Administrativo Disciplinario, la suspensión se aplica de 01 a 365 días y por la destitución a los servidores automáticamente se los inhabilita.

Asimismo, el Art. 87 y 91 de la Ley, precisa que la sanción se debe aplicar evaluando las condiciones siguientes:

- a) Afectación a los bienes del Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta.
- c) Jerarquía del SC.
- d) Las circunstancias.
- e) La concurrencia de más faltas.
- f) La participación de uno o más servidores.
- g) La reincidencia.
- h) La continuidad.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido.

La presente investigación se justifica teóricamente como corriente que impulsa la aplicación del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones, observándose especialmente cuanto se creen obligaciones.

Se justifica socialmente porque la investigación se basa en la actuación de los jefes inmediatos y jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, como autoridades del procedimiento administrativos disciplinarios, al graduar las sanciones a recomendar e imponer a los servidores investigados que hayan incurrido en faltas administrativas, se pretende que los resultados pueda servir a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de otras entidades, a fin de orientar su labor incidiendo en la importancia del Principio de Razonabilidad

Se justifica institucionalmente, considerando que la Ley del Servicio Civil es de aplicación a todas las entidades del Estado. Como justificación práctica, la investigación es importante para medir el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones administrativas, lo que nos permitirá identificar su nivel de observancia por parte de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así como sus causas, efectos y consecuencias de su inobservancia; lo que nos permitirá tener un enfoque de la importancia de su aplicación, motivando a que las decisiones sus decisiones sean justas y razonables.

La investigación constituirá un verdadero aporte metodológico que permitirá mejorar la actuación de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al graduar las sanciones.

Esta investigación científica es enfoque cuantitativo se utiliza para medir la incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones. Se basa en el paradigma del positivismo porque el estudio de la realidad tiene una actitud objetiva y singular al analizar los datos en términos de su variación, mediante técnicas estadísticas para luego generalizar los resultados. Utiliza el método hipotético-deductivo, que permite la medición de las dimensiones del fenómeno y el establecimiento de relaciones causales.

El paradigma de investigación científica en el que se fundamenta este estudio es positivista, denominado empírico - analítico y cualitativo, es un paradigma que sigue los métodos de las ciencias naturales, como modelos del conocimiento científico, defiende la concepción del mundo con existencia propia, independiente de quien lo

estudia; está gobernado por leyes que permiten explicar, predecir y controlar los fenómenos del mundo natural, que pueden ser descubiertas y desentar de manera objetiva y libre de valoraciones o especulaciones de los investigadores. La lógica metodológica es la hipotética deductiva válida para todas las ciencias (Gómez, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo Descriptivo- Correlacional. Es descriptivo, porque está orientada al conocimiento de una realidad concreta como es el Principio de Razonabilidad y la graduación de sanciones en los Procedimiento Administrativo Disciplinario es correlacional, porque el objetivo de la investigación es determinar la relación del Principio de Razonabilidad y su nivel de incidencia en la graduación de sanción en los Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, año 2018.

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández y otros, 2010).

Los estudios correlacionales según Hernández y otros (2010) tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

3.1.2 Diseño de investigación

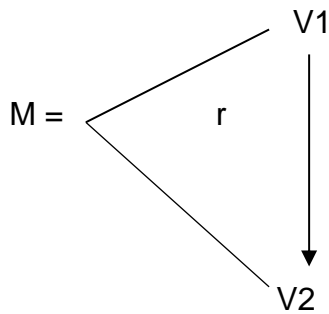
De acuerdo a Sánchez (1984) el presente estudio asumió el diseño no experimental: Descriptivo correlacional.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.” (Hernández 2010).

Es no experimental, porque no existe una variable a la cual se va a manipular, es decir, no contamos con un grupo experimental.

Es correlacional, porque tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Expedientes

V. ind. : Principio de Razonabilidad

r : Grado de relación entre variables

V. dep.: Graduación de sanciones

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V. ind.: Principio de Razonabilidad

V. dep.: Graduación de Sanciones

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en un total de 100.

3.3.2 Muestra

Se han seleccionado un total 52 autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario

3.3.3 Muestreo

No se utiliza el muestreo, la técnica estadística utilizada para la obtención de la muestra.

3.3.4. Criterios de selección

La muestra es homogénea, no probabilística ya que ha sido establecida de según la conveniencia del autor.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Para el presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas para la recolección de información.

Encuesta: con ella se busca obtener información directa de la población involucrada en el estudio. La encuesta se fundamenta en el cuestionario o el conjunto de preguntas que se prepara con el propósito de obtener información de las personas.

Observación Directa: nos permite obtener información directa y más confiable del entorno.

Análisis de Documentos: lo utilizamos para la elaboración de fichas bibliográficas con el propósito de analizar material impreso, lo hemos utilizado para la elaboración del marco teórico.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: el mismo que se elaboró con una serie de preguntas cerradas, se utilizaron dos cuestionarios tanto para el Procedimiento Administrativo Disciplinario como para la graduación de sanciones, porque se trata de una investigación descriptiva correlacional, ordenada en cada una de sus dimensiones de ambas variables, para lo cual la estructura que contó los instrumentos de cada variable fue la siguiente: Para el cuestionario Principio de Razonabilidad estuvo compuesto por veintiún (36) ítems, el cual constó de tres (3) dimensiones, la primera dimensión criterios compuesto por catorce de (14) ítems, la segunda dimensión fue Condiciones compuesto por dieciséis (16) ítems y la última dimensión fue Exigencias compuesto por seis (6) ítems.

Escala	Criterios	Condiciones	Exigencias	Principio de Razonabilidad
Muy Bajo	1-14	1-16	1-6	1-36

Bajo	15-28	17-32	7-12	37-72
Medio	29-42	33-48	13-18	73-108
Alto	43-56	49-64	19-24	109-144
Muy Alto	57-70	65-80	25-30	145-180

Por otro lado, el cuestionario de la variable graduación de sanciones estuvo compuesto por trece (13) ítems y constó de tres (3) dimensiones, la primera fue etapas compuesta por cuatro (4) ítems, la segunda dimensión fue de autoridades compuesta por cuatro (4) ítems, la tercera dimensión fue sanciones compuesta por cinco (5) ítems.

Escala	Etapas	Autoridades	Sanciones	Graduación de Sanciones
Muy Bajo	1-4	1-4	1-5	1-13
Bajo	5-8	5-8	6-10	14-26
Medio	9-12	9-12	11-15	27-39
Alto	13-16	13-16	16-20	40-52
Muy Alto	17-20	17-20	21-25	53-65

Guía de Observación: Es un formato redactado en forma de interrogatorio en donde se obtuvo información acerca de las variables que se van a estudiar.

Ficha de investigación: Instrumento que se utilizó para recolectar datos legales de la muestra establecida y con el propósito de investigar en internet temas relacionados con el tema de investigación.

3.4.3 Validez

Validez de contenido: La validez del contenido fue sometido a criterio de expertos contando para tal efecto con cinco profesionales con experiencia en esta materia, quienes con sus sugerencias brindaron mayor calidad y

especificidad al instrumento dando como aceptable los Cuestionarios de estudio.

3.4.4 Confiabilidad

Según Hernández (2014), señalan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”.

Se realizó la elaboración del instrumento, para calificar el principio de razonabilidad, conformado por 3 dimensiones distribuidas en 36 ítems: criterios, condiciones y exigencias, instrumento que fue validado por juicio de expertos, además se realizó el análisis de confiabilidad obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach con un $\alpha = 0.971$, evidenciando su alto grado de validez y confiabilidad, y para calificar la graduación de sanciones, conformado por 3 dimensiones distribuidas en 13 ítems: etapas, autoridades y sanciones; instrumento que en su momento fue validado por juicio de expertos, además se realizó el análisis de confiabilidad obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach con un $\alpha = 0.945$, evidenciando su alto grado de validez y confiabilidad.

Para ello se aplicó una prueba piloto a 52 autoridades de Procedimiento Administrativo Disciplinario de las áreas administrativas pertenecientes a la Universidad Nacional de Trujillo, con el fin de conocer la fiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente del alpha de Cronbach, dado que, es una medida de correlaciones entre variables (ítems), que forman parte de la escala, y con la ayuda del programa estadístico SPSS Vers.25.0, se obtuvo un valor de alpha en 0.85 para el cuestionario del Principio de Razonabilidad, resultando un valor de 0.86 para su dimensión criterios, un valor de 0.79 para dimensiones y un valor de 0.75 para su dimensión exigencias.

Por otro lado se conoció el valor de Alpha de Cronbach para la variable Graduación de Sanciones en 0.83, de ello el 0.83 para su dimensión etapas, un valor de 0.81 para la dimensión autoridades y un valor de 0.84 para la dimensión sanciones.(Anexo N°2)

Según Díaz y Leyva (2013), hacen conocer el rango de valores para el coeficiente del Alpha de Cronbach, resaltando que, para valores mayores de 0.70 el instrumento es aceptable y mucho más aún para valores entre 0.80 y 0.90 el instrumento es muy aceptable.

Deduciendo lo comentado, para la presente investigación se dice que el instrumento para el Principio de Razonabilidad y Graduación de Sanciones es muy aceptable dado que, resultó un valor de Alpha de Cronbach en 0.85 y 0.83 respectivamente.

Formulación de las fichas de trabajo

Para la elaboración de nuestras fichas de trabajo se han tomado en cuenta los objetivos de nuestra investigación, elaborando para tal fin tres fichas de trabajo. En la primera ficha se han identificado los aspectos principales que se deben observar en los expedientes analizados a efectos de que se considere que hubo una adecuada interpretación del Principio de Razonabilidad teniendo como base esta ficha de trabajo, las fichas restantes nos sirven para analizar los expedientes que contienen tanto las sanciones administrativas como las sentencias que resuelven las impugnaciones judiciales contra dichas sanciones.

3.5 Procedimientos

Se siguió el siguiente procedimiento:

- Elaboración y validación de instrumentos a través de juicio de experto.
- Elaboración de guía de observación.
- Validación de la guía de observación, mediante juicio experto.
- Aplicación de la guía de observación a los elementos seleccionados de la muestra.
- Tabulación de los datos.
- Análisis y discusión de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Inductivo- deductivo: Permite inferir los resultados de la muestra en la población para validar la investigación realizada.

Analítico: Permitió examinar el impacto de la informalidad en la construcción civil en la gestión territorial del Distrito de Trujillo.

Por ser una investigación correlacional, para el procesamiento de los datos obtenidos se aplicará la estadística descriptiva e inferencial: Se aplicará la estadística descriptiva para la descripción de las variables y dimensiones, según los niveles del baremo establecidos, además para el registro de tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes. Se usará la estadística inferencial para realizar la prueba de normalidad para determinar el estadístico a utilizar, según el resultado es no paramétrico, porque el nivel de significancia es menor que 0,05. Además, para establecer las correlaciones y comprender los métodos y procedimientos de los resultados arrojados de la muestra de estudio. Se procede a la verificación de las hipótesis, mediante la prueba estadística de "Correlación de Spearman", usando el programa estadístico SPSS. Prueba que mide el grado de relación que existe entre dos variables (V1, V2).

3.7. Aspectos éticos

La investigación desarrollada es de autoría propia de la investigadora y ha respetado las exigencias y rigurosidad que pide el Programa de Doctorado de la Universidad "César Vallejo". Es necesario precisar que al momento de la aplicación de los instrumentos se respetará carácter reservado de los expedientes disciplinarios.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Nivel del Principio de Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Niveles	N° Autoridades	
	PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	3	5.8%
Bajo	49	94.2%
Muy Bajo	0	0.0%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 1, se muestra que el 94.2% de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó el estudio, desarrollan un bajo nivel del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Tabla 2

Nivel de la Dimensión Criterio del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Niveles	N° Autoridades	
	PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	7	13.5%
Bajo	41	78.8%
Muy Bajo	4	7.7%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 2, se muestra que el 78.8% de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó el estudio, desarrollan un bajo nivel de la dimensión criterio del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Tabla 3

Nivel de la Dimensión Condiciones del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Niveles	N° Autoridades del PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	4	7.7%
Bajo	42	80.8%
Muy Bajo	6	11.5%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 3, se muestra que el 80.8% de autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la dimensión condiciones del Principio de Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tabla 4

Nivel de la Dimensión Exigencias del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Niveles	N° Autoridades del PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	7	13.5%
Bajo	44	84.6%
Muy Bajo	1	1.9%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 4, se muestra que el 84.6% de autoridades del Principio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la dimensión exigencias del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Tabla 5

Nivel de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Niveles	N° Expedientes	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	6	11.5%
Bajo	43	82.7%
Muy Bajo	3	5.8%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 5, se muestra que el 82.7% de autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la graduación de sanciones en el PAD.

Tabla 6

Nivel de la Dimensión Etapas de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Niveles	N° Autoridades del PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	6	11.5%
Bajo	38	73.1%
Muy Bajo	8	15.4%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 6, se muestra que el 73.1% de autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la dimensión etapas del Principio de Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tabla 7

Nivel de la Dimensión Autoridades de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Niveles	N° Autoridades del PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	4	7.7%
Bajo	43	82.7%
Muy Bajo	5	9.6%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 7, se muestra que el 82.7% de autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la dimensión autoridades del Principio de Razonabilidad en el PAD.

Tabla 8

Nivel de la Dimensión Sanciones de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Niveles	N° Autoridades del PAD	Porcentaje
Muy Alto	0	0.0%
Alto	0	0.0%
Medio	7	13.5%
Bajo	41	78.8%
Muy Bajo	4	7.7%
Total	52	100.0%

Descripción.

En la tabla 8, se muestra que el 78.8% de autoridades del PAD, a los cuales se les realizó la investigación, desarrollan un bajo nivel de la dimensión sanciones del Principio de Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

4.2. Análisis ligado a las hipótesis

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a los datos sobre Principio de Razonabilidad, Graduación de Sanciones y sus dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
Principio Razonabilidad	,101	52	,200*
Graduación de Sanciones	,105	52	,200*
Criterios	,140	52	,013
Condiciones	,143	52	,010
Exigencias	,220	52	,000
Etapas	,235	52	,000
Autoridades	,340	52	,000
Sanciones	,230	52	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción.

La tabla 9 nos muestra los resultados de la prueba normalidad, donde los datos sobre las variables Principio de Razonabilidad y graduación de sanciones, cuyos valores son mayores a 0.05 ($p > 0.05$), por lo que siguen una distribución normal. En cambio, los datos de las dimensiones: criterios, condiciones, exigencias, etapas, autoridades y sanciones no siguen una distribución normal, al obtener valores menores a 0.05 ($p < 0,05$).

Por lo que se decide contrastar las hipótesis de investigación tanto general como específicas a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis 1:

H1: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de PAD en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Contrastación de Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones

Esta prueba nos permitió determinar la relación que existe entre Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones

Prueba No Paramétrica de Spearman

H₀ : No existe una diferencia significativa entre las medias ($p > 0.05$).

H₁ : Existe una diferencia significativa entre las medias.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones

Correlaciones			
		Etapas	Principio Razonabilidad
Etapas	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,520
	N	52	52
Principio Razonabilidad	Correlación de Pearson	,091	1
	Sig. (bilateral)	,520	
	N	52	52

Descripción:

En la tabla 10, se muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de lo cual se observa que la relación estadística que se evidencia es escasa o nula al observar un valor r entre 0.00 - 0.25, con una $\rho = 0.091$ y $p = 0.520 > 0.05$.

Hipótesis 2:

H2: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Contrastación de principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones

Esta prueba nos permitió determinar la relación que existe entre principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones

Prueba No Paramétrica de Spearman

H₀ : No existe una diferencia significativa entre las medias ($p > 0.05$).

H₁ : Existe una diferencia significativa entre las medias.

Tabla 11

Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones

		Correlaciones	
		Autoridades	Principio Razonabilidad
Autoridades	Correlación de Pearson	1	,145
	Sig. (bilateral)		,306
	N	52	52
Principio Razonabilidad	Correlación de Pearson	,145	1
	Sig. (bilateral)	,306	
	N	52	52

Descripción:

En la tabla 11, se muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de lo cual se observa que la relación estadística que se evidencia es escasa o nula al observar un valor r entre 0.00 - 0.25, con un rho= 0.145 y p= 0.306>0.05.

Hipótesis 3:

H3: El Principio de Razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de PAD en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de PAD en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Contrastación de principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones

Esta prueba nos permitió determinar la relación que existe entre principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones.

Prueba No Paramétrica de Spearman

H₀ : No existe una diferencia significativa entre las medias ($p > 0.05$).

H₁ : Existe una diferencia significativa entre las medias.

Tabla 12

Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones

Correlaciones			
		Sanciones	Principio Razonabilidad
Sanciones	Correlación de Pearson	1	,135
	Sig. (bilateral)		,338
	N	52	52
Principio Razonabilidad	Correlación de Pearson	,135	1
	Sig. (bilateral)	,338	
	N	52	52

Descripción:

En la tabla 12, se muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre Principio de Razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de lo cual se observa que la relación estadística que se evidencia es escasa o nula al observar un valor r entre 0.00 - 0.25, con una $\rho = 0.135$ y $p = 0.338 > 0.05$.

Objetivo General. Determinar la relación entre el principio de razonabilidad y graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Prueba de hipótesis general

General:

H₁: El Principio de Razonabilidad tiene no relación con la graduación de sanciones de PAD en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

H0: El Principio de Razonabilidad tiene relación con la graduación de sanciones de PAD en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

Contrastación de principio de razonabilidad y la graduación de sanciones

Esta prueba nos permitió determinar la relación que existe entre principio de razonabilidad y la graduación de sanciones

Prueba No Paramétrica de Spearman

H₀ : No existe una diferencia significativa entre las medias ($p > 0.05$).

H₁ : Existe una diferencia significativa entre las medias.

Tabla 13

Prueba de hipótesis de la relación entre el Principio de Razonabilidad y Graduación de Sanciones

		Graduación de sanciones
Principio de Razonabilidad	Correlación Rho de Spearman	,138
	Sig. (bilateral)	,330
	N	52

Descripción:

En la tabla 13, se muestra el resultado del contraste de hipótesis referente a la relación entre principio de razonabilidad y graduación de sanciones de lo cual se observa que la relación estadística que se evidencia es escasa o nula al observar un valor r entre 0.00 - 0.25, con una rho= 0.138 y p= 0.330>0.05.

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó empleando el análisis estadístico descriptivo e inferencial y expone como fin principal contrastar el Principio de Razonabilidad que no tiene incidencia con la graduación de sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario del PAD en UNT, 2018.

Luego del recojo de la información para organizar y darle significatividad al marco teórico, se realizó la elaboración del instrumento, para calificar el principio de razonabilidad, conformado por 3 dimensiones distribuidas en 36 ítems: criterios, condiciones y exigencias, instrumento que fue validado por juicio de expertos, además se realizó el análisis de confiabilidad obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach con un $\alpha = 0.971$, evidenciando su alto grado de validez y confiabilidad, y para calificar la graduación de sanciones, conformado por 3 dimensiones distribuidas en 13 ítems: etapas, autoridades y sanciones; instrumento que en su momento fue validado por juicio de expertos, además se realizó el análisis de confiabilidad obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach con un $\alpha = 0.945$, evidenciando su alto grado de validez y confiabilidad.

El principio de razonabilidad ha sido entendido por el Tribunal Constitucional como un parámetro indispensable de constitucionalidad que permite determinar la legitimidad de la actuación de los poderes públicos, especialmente cuando afecta el ejercicio de los derechos fundamentales [Expediente 0050-2004-AVTC, fundamento]. Por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, ha reconocido que cuando se trate de una medida restrictiva de algún derecho del administrado, la legitimidad de dicha actuación depende de la concurrencia de dos aspectos fundamentales; mientras que, al hablar de graduación de sanciones se abre paso como una fórmula ligada necesariamente a exigencias del artículo 91° de la legislación de servicio civil, que, asumiendo el papel de poderosos elementos jurídicos, controlan el ejercicio de dicha potestad disciplinaria al interior de las organizaciones jurídico-públicas.

En la tabla 1, 2, 3 y 4, se observan que el nivel del Principio de Razonabilidad fue de 94.2% y en sus dimensiones criterio fue 78.8%, condiciones fue 80.8% y

exigencias fue 84.6%, presentando un nivel bajo, determinándose que el Principio de Razonabilidad es de observancia obligatoria en el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, por lo que su inobservancia causa la invalidez del acto administrativo que impone sanciones a los administrados, exigiendo una adecuada interpretación del mismo, tanto por la entidad administrativa que aplica las sanciones (resolución administrativa) como por el órgano jurisdiccional que revisa la impugnación a dichas sanciones (sentencia judicial), lo que implica considerar su exigibilidad en todos los casos y la motivación del mismo, además de invocar y analizar los criterios de graduación previstos para determinar la sanción.

En cuanto, a los elementos para consolidar un adecuado principio de razonabilidad la ley administrativa general del Perú prevé que a efectos de aplicar el Principio de Razonabilidad se debe considerar que: i) La determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad. ii) La comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. iii) El perjuicio causado. iv) Las circunstancias de la comisión de la infracción. v) La repetición en la comisión de infracción.

Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor, Además, al respecto, el Art. 87 precisa que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones mediante 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, mayores 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.

Resultados que concuerdan con Palomino (2017), que encontró que la falta de capacitación en la elaboración de los informes a los órganos instructores y sancionadores sobre los Procedimiento Administrativo Disciplinario perjudica en la determinación de la falta imputada, perjudicando la razonabilidad y la identificación de las normas presuntamente vulneradas por parte de las diferentes autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario y con Terrones (2017) que encontró que si bien, en el 71% de las resoluciones hacen alusión al principio de 80 proporcionalidad de forma general, en el 0% de las resoluciones se fundamenta la idoneidad, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho, los cuales son necesarios para una interpretación adecuada del principio, por lo que la baja observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones impuestas en el marco de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, vulnera el debido procedimiento, en cuanto al derecho a la defensa del servidor y al deber de la Entidad a emitir resoluciones debidamente fundamentadas, más aun cuando de privar un derecho se trata, lo que evidencia falencias al momento de aplicar una sanción, pues no se evalúa si es proporcional a la falta cometida por el servidor civil, así como Rivera (2018) que en la variable procesos administrativos disciplinarios que se ejecutan en la Municipalidad 26 de Octubre se encuentran en un nivel inadecuado en un 53.3% según la percepción de los servidores públicos; mientras que la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes se encuentra en un nivel bajo, determinado por la percepción del 38.0% de los servidores públicos.

En la tabla 5, 6, 7 y 8, se observan que el nivel de la graduación de sanciones fue de 82.7% y en sus dimensiones etapas fue 73.1%, autoridades fue 82.7% y sanciones fue 78.84% presentando un nivel bajo.

Por lo que no se están cumpliendo con la etapa, Instructiva que se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria y se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder y con la etapa Sancionadora que se encuentra a cargo del sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar a trámite, disponiendo en este caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor.

Al respecto, la citada ley menciona al Principio de Razonabilidad como principio específico de la potestad sancionadora, regulado en el numeral 3° del artículo 230, señalando que: “Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la

comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”. Puesto que, la aplicación de las sanciones está reconocida como una de las facultades discrecionales de la autoridad de control aunque dicha discrecionalidad se encuentra rigurosamente limitada por una garantía de los derechos de los servidores que se encuentran sujetos a dicho control: el deber de motivar las decisiones.

Resultados que concuerdan con Cotrina (2019) que encontró que el 100% de los expedientes con resoluciones administrativas de sanción presenta una interpretación deficiente del principio de razonabilidad, porque en ninguno de ellos se observan los aspectos mínimos para considerar la interpretación adecuada; porque solo el 41.7% de expedientes observa el aspecto a) “considera la exigencia de observar el principio de razonabilidad y el único aspecto observado por el 100% de los expedientes es el aspecto h) “considera las circunstancias de la infracción”.

En la tabla 10 se señala que existe evidencia estadística para aceptar la H_a al observar $p\text{-valor} = 0.520 > 0.05$, lo cual muestra que no existe relación entre principio de razonabilidad y la dimensión etapas en la graduación de sanciones con un $r = 0.091$, en la tabla 11 se señala que existe evidencia estadística para aceptar la H_a al observar $p\text{-valor} = 0.306 > 0.05$, lo cual muestra que no existe relación entre principio de razonabilidad y la dimensión autoridades en la graduación de sanciones con un $r = 0.145$, la tabla 12 se señala que existe evidencia estadística para aceptar la H_a al observar $p\text{-valor} = 0.338 > 0.05$, lo cual muestra que no existe relación entre principio de razonabilidad y la dimensión sanciones en la graduación de sanciones con un $r = 0.135$ y que existe evidencia estadística para aceptar la H_a al observar $p\text{-valor} = 0.330 > 0.05$, lo cual muestra que no existe relación entre la variable principio de razonabilidad y la variable graduación de sanciones con un $r = 0.138$,

Por lo que, el Tribunal ha señalado que “la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado al valor Justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos cuando ejercitan sus

facultades discrecionales y exige que sus decisiones respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias". (STC N° 1803-200-AA/TC). En tal sentido, las decisiones de las autoridades, incluso cuando la ley las configure como "discrecionales", no pueden ser "arbitrarias", por cuanto son sucesivamente "jurídicas" y, por lo tanto, sometidas a reglas de la "crítica racional", por lo que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción (...)". Siendo necesario que se aplique la proporcionalidad, que debe estar integrado a su vez por tres exigencias articuladas entre sí, encaminadas a asegurar que toda medida limitativa que se adopte, (i) sea eficaz para obtener el fin que se persigue con ella; (ii) no limite la libertad más allá de lo estrictamente necesario, y, por último, (iii) no implique una restricción desproporcionada o excesiva del contenido del bien jurídico constitucional del que se trate" y que además se observa la ineficiencia de graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

Resultados que coinciden con Reyes (2017), encontró que, los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impiden significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los administrados de la UGEL de Coronel Portillo ($p > 0.820$), el tipo de sanciones disciplinarias de autoprotección no son las que se aplican comúnmente a los servidores públicos de la UGEL de Coronel Portillo ($p > 0.554$), los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impide significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los administrados de la UGEL de Coronel Portillo ($p > 0.830$), así como, Barsallo (2018), que encontró que existe una relación ($p = 0,000 < 0.05$; $r = -0.764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018; es decir

si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica y discrepa con Rivera (2018) que la variable procesos administrativos disciplinarios se relacionan de manera positiva media; ya que el coeficiente de correlación $r = 0,581^{**}$ y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre principio de razonabilidad y graduación de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018, al presentar un valor r entre 0.00 - 0.25, con una $\rho = 0.091$ y $p = 0.520 > 0.05$. El estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov cuyos valores son mayores a 0.05 ($p > 0.05$).
2. De acuerdo a los resultados se ha determinado sobre el nivel del principio de razonabilidad, que el 94.2% de las autoridades del PAD, a los cuales se les realizó el estudio, desarrollan un bajo nivel de incidencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
3. De acuerdo a los resultados se ha determinado sobre el nivel de incidencia de las dimensiones del principio de razonabilidad: criterios, condiciones y exigencias, se muestra que el 78.8%, 80.8% y 84.6% de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, respectivamente, a los cuales se les realizó el estudio, desarrollan un bajo nivel de incidencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.
4. De acuerdo a los resultados se ha determinado sobre el nivel de incidencia de las dimensiones de la graduación de sanciones: etapas, autoridades y sanciones, se muestra que el 73.1%, 82.7% y 84.6%, respectivamente, de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a los cuales se les realizó el estudio, desarrollan un bajo nivel de incidencia de la graduación de sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.
5. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre criterios y la graduación de sanciones con un valor de 0.140, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p = 0.000$).
6. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre condiciones y la graduación de sanciones con un valor de 0.143, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p = 0.000$).
7. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia exigencias y la graduación de sanciones con un valor de 0.220, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p = 0.000$).

8. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre etapas y el principio de razonabilidad con un valor de 0.235; debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
9. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre autoridades y el principio de razonabilidad con un valor de 0.340, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).
10. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe un bajo nivel de incidencia entre autoridades y el principio de razonabilidad con un valor de 0.340, debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

1. El Presidente Ejecutivo de SERVIR deberá brindar mayor capacitación especializada a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario sobre la normatividad que regula el régimen disciplinario.
2. El Rector de la UNT, deberá fomentar e incentivar a que las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, cumplan con su labor, orientándoles sobre los alcances del Principio de Razonabilidad regulado en la Ley N° 27444, así como, de los criterios, condiciones y exigencias regulados en la Ley N° 30057 y su Reglamento.
3. El Jefe de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, deberá participar activamente en las capacitaciones, sobre las funciones a su cargo en la etapa instructiva, incidiendo en la importancia de la observancia del Principio de Razonabilidad, así como de sus criterios, condiciones y exigencias, al momento de emitir pronunciamiento sobre la sanción a recomendar al órgano sancionador, a fin de que sus decisiones seas justas y razonables
4. El Rector de la UNT, deberá en su condición de órgano sancionador capacitarse sobre las funciones a su cargo en la etapa sancionadora, incidiendo en la importancia de la observancia del Principio de Razonabilidad, así como de sus criterios, condiciones y exigencias, al momento de emitir pronunciamiento sobre la sanción a imponer al servidor investigado, a fin de que sus decisiones seas justas y razonables.
5. El Presidente Ejecutivo de SERVIR deberá brindar capacitación a las Secretarías Técnicas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para una mejor orientación y apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
6. El Presidente Ejecutivo de SERVIR, deberá incentivar la existencia de un compendio normativo, que contenga todos los dispositivos legales que regulan el régimen disciplinario, de fácil acceso y comprensible para las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, a fin de orientar su labor sobre todo al momento de ejercitar su facultad sancionadora.

VII. PROPUESTA

MANUAL NORMATIVO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Universidad: Universidad Nacional del Trujillo

1.2. Dirección de la universidad: Trujillo.

1.3. Participantes: Comisión SERVIR

1.4. Investigador: Ms. Ana Milagros López Carranza

1.5. Asesor: Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña.

II. FUNDAMENTACIÓN

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se otorgó potestad sancionadora a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, reconociendo como tales, al: Jefe inmediato, jefe de Recursos Humanos y Titular de la Entidad, según lo dispuesto por el Art. 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sin embargo, esta Potestad Sancionadora (ius puniendi) atribuida a las autoridades del PAD, no se ejerce según su libre discrecionalidad, sino que se encuentra limitada, al respecto, el Texto Único Ordenado T.U.O de la Ley N° 27444 aprobada por Decreto Legislativo N° 04-2019-JUS, en su Artículo 248° señala que la potestad sancionadora se rige por principios entre ellos por el Principio de Razonabilidad, el cual, precisa criterios para efectos de graduar la sanción.

Asimismo, la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, en sus Artículo 87°y 91° establece condiciones que debe observar la autoridad del PAD para determinar la sanción a imponer, de igual forma, respecto a la graduación de la sanción, precisa que los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción.

A su vez, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su Art. 103° señala que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, el órgano sancionador debe verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad; asimismo, precisa que la sanción debe ser razonable; y, por último, que para la graduación de la sanción debe observarse los criterios previstos en los citados artículos 87° y 91° de la Ley.

Por su parte, la Directiva N° 005-2015-SERVIR del “Régimen Disciplinario del Procedimiento Administrativo Disciplinario, regula aspectos del referido procedimiento, no contenidos en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

No obstante, existe vacíos en la ley, situaciones que no hay sido regulados; por, lo que, constantemente SERVIR emite informes técnicos para mejor orientación del procedimiento administrativo disciplinario.

Siendo esta dispersión normativa, junto con la falta de conocimiento de las leyes a aplicar en el procedimiento disciplinario, por las que, las autoridades del PAD, al momento de graduar las sanciones administrativas dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Universidad Nacional de Trujillo, durante el año 2018, no consideran los criterios del principio de razonabilidad, ni tampoco las condiciones, ni las exigencias señaladas en la Ley del Servicio Civil, tal como se advierte de sus resoluciones de sanciones, donde se observa su razonamiento mecánico e irrazonado de las normas de sanción, sin efectuar una apreciación objetiva y razonable de los hechos en cada caso concreto, sin considerar como por ejemplo los antecedentes del servidor y las circunstancias que llevaron a cometer la falta, dando lugar a que las decisiones de la autoridad administrativa sean injustas y arbitrarias al imponer sanciones que no son razonables con la falta incurrida.

De lo expuesto, nace la necesidad de la presente propuesta, de que las autoridades del PAD, puedan contar con un manual, conteniendo toda la normatividad pertinente sobre el procedimiento administrativo disciplinario, principalmente al momento de cumplir con su función sancionadora, observando cada uno de los criterios del principio de razonabilidad establecidas

en la Ley del Procedimiento Administrativo General; así como las condiciones y exigencias para la graduación de sanciones, señaladas en la Ley del Servicio Civil, de esta manera las autoridades del PAD, tendrían una mejor orientación en cada una de las etapas de procedimiento, sobre las normas que regulan la graduación de sanciones administrativas, resaltando su importancia, a fin de que las decisiones de las autoridades sean justas y razonables, evitando actos arbitrarios que trasgredan los derechos de los servidores investigados y lograr de esta manera mejorar la labor de las citadas autoridades.

Este manual se implementará progresivamente a través de (i) la comisión de SERVIR (ii) Diversas entidades del Estado (Gobiernos locales y nacionales) (iii) las Oficinas de Recursos Humanos. (iv) las secretarías técnicas del PAD. (v) Autoridades del PAD.

Por lo expuesto, se pretende proponer un manual conteniendo toda la normatividad pertinente del procedimiento administrativo disciplinario a la mano de las autoridades del PAD de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

III.OBJETIVOS

- a. Identificar el nivel del principio de razonabilidad en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en la Universidad Nacional de Trujillo, año 2018.
- b. Identificar el nivel de la graduación de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en la Universidad Nacional de Trujillo, año 2018.
- c. Determinar la relación del principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- d. Determinar la relación del principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.
- e. Determinar la relación del principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en graduación de sanciones de Procedimientos

Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

IV. BASE LEGAL

- La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- Decreto Supremo N° 040-2014, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Directivas N° 005-2015-SERVIR “Régimen del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

V. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se otorgó potestad sancionadora a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, reconociendo como tales, al: Jefe inmediato, jefe de Recursos Humanos y Titular de la Entidad, según lo dispuesto por el Art. 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sin embargo, esta Potestad Sancionadora (ius puniendi) atribuida a las autoridades del PAD, no se ejerce según su libre discrecionalidad, sino que se encuentra limitada, al respecto, el Texto Único Ordenado T.U.O de la Ley N° 27444 aprobada por Decreto Legislativo N° 04-2019-JUS, en su Artículo 248° señala que la potestad sancionadora se rige por principios entre ellos por el Principio de Razonabilidad, el cual, precisa criterios para efectos de graduar la sanción.

Asimismo, la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, en sus Artículo 87°y 91° establece condiciones que debe observar la autoridad del PAD para determinar la sanción a imponer, de igual forma, respecto a la graduación de la sanción, precisa que los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción.

A su vez, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto

Supremo N° 040-2014-PCM, en su Art. 103° señala que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, el órgano sancionador debe verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad; asimismo, precisa que la sanción debe ser razonable; y, por último, que para la graduación de la sanción debe observarse los criterios previstos en los citados artículos 87° y 91° de la Ley.

Por su parte, la Directiva N° 005-2015-SERVIR del “Régimen Disciplinario del Procedimiento Administrativo Disciplinario, regula aspectos del referido procedimiento, no contenidos en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

No obstante, existe vacíos en la ley, situaciones que no hay sido regulados; por, lo que, constantemente SERVIR emite informes técnicos para mejor orientación del procedimiento administrativo disciplinario.

De lo expuesto, se advierte la existe de diversidad de normas que regulan el régimen disciplinario del procedimiento administrativo, las mismas que deben ser observadas por las autoridades del PAD, en cada una de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, siendo esta dispersión uno de los motivos por el cual, al momento de graduar las sanciones administrativas, las autoridades del PAD, inobservan en cada una de las etapas del procedimiento disciplinario, los criterios del principio de razonabilidad, las condiciones y exigencias señaladas en la ley a tener en cuenta al momento de determinar la sanción a imponer.

VI. PROBLEMÁTICA

Ley N° 30057, también denominada como Ley del Servicio Civil o Ley Servir, la cual fue promulgada el día 03 de julio de 2013, la misma que en la actualidad ya se encuentra en vigencia, parcialmente. Para tal finalidad, fue necesario que las instituciones estatales creen determinadas oficinas y áreas, que se encarguen de dar trámite a los expedientes que se formarían a raíz de la nueva aplicación de esta ley; viéndose todas las instituciones, obligadas a acatar los nuevos parámetros establecidos en su articulado.

Esta nueva ley consta de 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 disposiciones complementarias transitorias, 2 disposiciones

complementarias modificatorias y 1 disposición complementaria derogatoria, y dentro de los cuales se han considerado el ámbito de aplicación, clasificación de los servidores, el proceso de selección de ingreso para esta nueva modalidad, entre otros aspectos. Mientras que su Título Preliminar consta de 3 artículos, dentro de los cuales se prescribe el objeto, finalidad y principios de la ley.

Ahora bien, dentro del articulado de la Ley Servir, existe un capítulo denominado Régimen de sanciones y procedimiento sancionador, en donde se han establecido los tipos de sanciones y el procedimiento administrativo que se debe seguir para conseguir tal finalidad. Dentro de las sanciones contempladas en esta ley, se tiene la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la destitución del centro laboral; debiendo necesariamente imponerse cualquiera de las tres siempre que se haya incurrido en una de las faltas prescritas en el artículo 85° de la ley, haciendo mención en el artículo 91° la graduación de la sanción, en donde prescribe que:

Artículo 91. Graduación de la sanción

Los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Por otro lado, Como es sabido, nuestro ordenamiento regula actualmente un régimen jurídico de derecho disciplinario que se encuentra contenido en Ley 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), así como en el Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (RLSC) y demás disposiciones jurídicas conexas, mediante las que se desarrolla el actual régimen jurídico del personal al servicio de la administración, bajo criterios de

unidad y exclusividad, al respecto, el artículo 91° de la LSC ha recogido la figura de la graduación de la sanción disciplinaria, y ha incluido en estas importantes exigencias de carácter sustantivo que deben verse satisfechas a efectos de asegurar un adecuado procedimiento disciplinario.

d) El Tribunal del Servicio Civil.

Por su parte, el artículo 93 del Reglamento General de la LSC, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respecto de las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador corresponde, en primera instancia a: i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción; ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción; iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

Siendo así, el titular de la entidad constituye una autoridad dentro del procedimiento disciplinario (Órgano Sancionador en el caso de las sanciones de destitución). En cuanto a la definición de titular de la entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por tal a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. Para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC4, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (la Directiva, en adelante), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Respecto de las sanciones a imponer el Art. 88 de la citada Ley señala, que estas son: a) Amonestación verbal o escrita. b) Las amonestaciones verbal y escrita; la suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses; y, c) la destitución.

Asimismo, en su Art. 89° y 90° la citada Ley señala respecto a la amonestación

verbal o escrita: Que la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Asimismo, respecto a la suspensión y la destitución: señala que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Las citadas sanciones se impondrán a los servidores cuya actuación se encuentre tipificada como falta; tal como lo señala la Ley en su Art. 85° que dispone: “Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio

propio o de terceros.

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.

q) Las demás que señale la ley.

Asimismo, el Art.103° del Reglamento, respecto de la función del órgano sancionador precisa que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

a) Verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.

b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.

c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

VII. INSTRUMENTOS TÉCNICOS DEL MANUAL

a. Sensibilización y motivación de actores: Se considera esta parte inicial, como la fase de construcción de confianza entre los actores, Para la sensibilización de autoridades, sobre la importancia de la existencia de un manual conteniendo normatividad pertinente del procedimiento administrativo disciplinario, a tener en cuenta al momento de ejercer su funciones como órgano instructor y sancionador, a efecto de orientar sus decisiones sancionadoras, para que estas sean racionales y justas, en cumplimiento de las leyes.

b. Diagnóstico: El manual del procedimiento administrativo disciplinario, contiene toda la normatividad del procedimiento disciplinario y debe estar dirigido a cada una de las autoridades del procedimiento, a fin de orientarlos en sus decisiones sancionadoras, para que estas sean racionales y justas, conforme a las leyes, contrarias a la arbitrariedad.

c. Definición de la visión, ejes, objetivos y estrategias: Este paso tiene como finalidad la elaboración de un manual conteniendo toda la normatividad relacionada al procedimiento administrativo disciplinario, a la mano de las autoridades del PAD, orientándolos en su función.

d. Plan Operativo: Una vez definido los objetivos estratégicos dentro de cada sector, viene la fase más creativa de todo el proceso: la identificación y selección de las iniciativas. Es importante concretar estas iniciativas colocando responsables y fuentes de financiamiento.

- e. Monitoreo y Evaluación:** Es importante plantear indicadores de proceso para la elaboración e implementación del manual, que permite monitorear para ver como el proceso va avanzando.

VIII. INVOLUCRADOS

1. SERVIR.
2. ENTIDADES (Gov. Locales, Nacionales)
3. Oficina de Recursos Humanos.
4. Secretarías Técnicas de PAD.
5. Autoridades del PAD.

IX. METAS PROPUESTAS

META 1: Elaboración del Manual Normativo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Acciones Propuestas:

- Recoger todas las normatividades dispersas del procedimiento administrativo disciplinario en diferentes leyes y Reglamentos, en el manual.
- Concientizar a las autoridades sobre la importancia de contar con un manual normativo, a fin de orientar sus funciones, incidiendo en la graduación de sanciones.

META 2: Fortalecer la importancia del uso del Manual

Propuestas:

Promover la importancia del uso del presente manual.

Orientar a las autoridades del PAD sobre su contenido.

Realizar un estudio y análisis para distribución del manual a todas las autoridades del PAD.

META 3: Distribución del Manual a las diversas áreas administrativas.

Acciones Propuestas:

- Concientizar sobre la importancia del uso del manual por parte de las autoridades del PAD.
- Facilitar el acceso a manual y su manejo.

X. CONTENIDO DEL MANUAL

- I. Faltas
- II. Sanciones
- III. Graduación de Sanciones.
- IV. Autoridades del PAD.
- V. Secretaría Técnica.
- VI. Denuncias.
- VII. Actividades preparatorias del PAD.
- VIII. Concurso de infractores.
- IX. Inicio de PAD
- X. Derechos e impedimentos del servidor civil.
- XI. Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- XII. Disposición de inicio
- XIII. Descargos.
- XIV. Informe de fin de etapa instructiva.
- XV. Informe oral.
- XVI. Actividad probatoria.
- XVII. Prescripción.
- XVIII. Medidas cautelares.
- XIX. Fin del procedimiento de primera instancia.
- XX. Ejecución de las sanciones.
- XXI. Registro de sanciones.
- XXII. Recursos administrativos.
- XXIII. Medios impugnatorios.
- XXIV. Agotamiento de la vía administrativa.

XI. RESPONSABLES

Para la implementación del **MANUAL NORMATIVO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, se deberá integrar la normatividad sobre el

régimen disciplinario. Por tanto, los responsables deberán ser:

- SERVIR.
- Entidades públicas.
- Secretaría Técnicas.
- Oficina de Recursos Humanos.

XII. RUTA METODOLÓGICA

Primer Momento: Revisar toda la normatividad relativa al régimen disciplinario.

Segundo Momento: Elaboración de la del manual normativo.

Tercer Momento: Recomendar al SERVIR la publicación del presente manual.

Cuarto Momento: Elaboración del Manual normativo.

Quinto momento: Distribución del manual a las diferentes áreas administrativas y autoridades del PAD.

REFERENCIAS

- ✓ Real Academia Española (2015). *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., Madrid: Espasa.
- ✓ Barak, A. (2017). *Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones*. Lima: Palestra Editores.
- ✓ Tribunal constitucional (2004, 05 de julio). Sentencia EXP. N.º 0090-2004-AA/TC (JUAN CARLOS CALLEGARI HERAZO). www.tc.gob.pe-00090-2004-AA/TC.
- ✓ La Comisión Permanente del Congreso de la República. (2001, 10 de abril). *Ley del Procedimiento Administrativo General*, Ley N.º 27444. *Diario Oficial El Peruano*.
- ✓ La Presidencia del Consejo de Ministros elaborados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2013, 04 de julio) Ley N.º 30057 – *Ley del Servicio Civil*. *Diario Oficial El Peruano*. <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/D.S.127-2019-PCM.pdf>
- ✓ Tribunal constitucional (2005, 18 de febrero). Sentencia EXP. N.º 2235-2004-AA/TC. GRIMALDO SATURDINO CHONG VÁSQUEZ (www.tc.gob.pe-02235-AA/TC).
- ✓ Martínez, J. & Zúñiga, F. (2011) *Estudios constitucionales vol.9 no.1* Santiago, El Principio De Razonabilidad en la Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional.
- ✓ Salmon, E. (2017) *El Derecho al Debido Proceso en la Core Interamericana de los Derechos Humanos*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N. 2012-01283.
- ✓ Cassagne, J. (2018). *La Falta en la Ley de Responsabilidad del Estado y de los funcionarios y agentes*. *Revistas.Pucp.edu.pe/index*. <http://revistas.pucp.edu/ind>
- ✓ Tribunal Constitucional (2005, 02 de mayo) Sentencia EXP. N.º 2192-2004-AA /TC. (GONZALO ANTONIO. COSTA GÓMEZ Y. MARTHA ELIZABETH. OJEDA DIOSES). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-.html>.

- ✓ Martínez, J. (2011). El Principio de Razonabilidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Estudios Constitucionales (2011). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-520020.
- ✓ Odar, C, G (2018) El Principio de Proporcionalidad y su Incidencia en la Sentencia de Silvana Buscaglia Zapler (Tesis Maestría, Universidad Señor de Sipán. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5122/Odar%20Cortez%20Gaby.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✓ López S. (2019). El Principio de Proporcionalidad como Canon de Constitucionalidad: una Aproximación al Caso Ecuatoriano. Dianelt. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6129169.pdf>.
- ✓ Grández, P. (2010). Principio de proporcionalidad y control constitucional de las leyes. Editorial Edición Peruana.
- ✓ Cotrina, J.B (2019). Deficiencias en la Interpretación del Principio De Razonabilidad en Los Expedientes Judiciales de Impugnación a Las Sanciones administrativas de la Municipalidad Provincial de Trujillo: 2011-2014. (Tesis Maestría, Universidad Nacional Francisco Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3605/COTRINA%20VARGAS%20JOSE%20BENJAMIN%20>
- ✓ Palomino, S. (2017). Capacitación A Las Autoridades Del Proceso Administrativo Disciplinarios Para Evitar Sanciones Incorrectas. (Tesis Maestría, Universidad Privada de Ica).
- ✓ Reyes. J. (2018) Principios Delimitado Res De La Potestad Sancionadora Y Su Aplicación En Los Procesos Administrativos Disciplinarios En La Ugel De Coronel Portillo 2016. (Tesis Maestría, Universidad Privada de Pucallpa).
- ✓ Terrones, R. (2017). Observancia Del Principio De Proporcionalidad En Las Sanciones Del Procedimiento Administrativo Disciplinario De La Ley Servir, En La Municipalidad Provincial De Cajamarca. (Tesis Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo).
- ✓ Cassagne, J (2018). El Resurgimiento del Servicio Público y su Adaptación en los Sistemas de Economía de Mercado. Dianelt. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/17312.pdf>.

- ✓ Sarmiento, D. (2014) El Principio de Proporcionalidad Y La Defensa De La Autonomía Local. Dianelt. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6129169.pdf>
- ✓ Tribunal Constitucional. (2004, 02 de junio) Sentencia EXP. N.º 2192-2004-AA /TC. (GONZALO ANTONIO. COSTA GÓMEZ Y. MARTHA ELIZABETH. OJEDA DIOSES). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>.
- ✓ Rubio, S. (2015). Revista Derecho & Sociedad, Revistas.pucp.edu.pe/index
- ✓ Deza, T. (2016). El Ius Puniendi del Estado y la Actividad sancionadora de la Administración Pública. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/06/El-Ius-Puniendi-del-Estado-y-la-Actividad-Tommy-Deza-Sandoval.pdf>.
- ✓ Alcalde, R. (2017). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>
- ✓ Valverde, G. (2018). Nuevas Tendencias e Innovaciones del Derecho Administrativo. Forum. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.pdf>
- ✓ Deza, T. (2016) Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. PRODUGRAFICA E.I.R.L <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>.
- ✓ Huaranga, W. (2019). Estudio Sobre el Régimen Disciplinario del Magisterio. Dianelt. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5456265.pdf>
- ✓ Arévalo, J. (2016) Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos. <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/21regimen.pdf>
- ✓ Northcote, C. (2013) *Revista Actualidad Emp .X-2 X Nore Secial Niu Acc N° 273 Segunda Quincena – Febrero.* Procedimiento Administrativo Sancionador. F.Documments. (2013)

ANEXOS

ANEXO 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de la Variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Principio de Razonabilidad	Es un parámetro indispensable de constitucionalidad que permite determinar la legitimidad de la actuación de los poderes públicos, especialmente cuando ésta afecta el ejercicio de los derechos fundamentales.	Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales.	D1. Criterios	<ul style="list-style-type: none"> a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción. b) La probabilidad de detección de la infracción. c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido. d) El perjuicio económico causado. e) La reincidencia. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción. 	Se midió a través de una escala ordinal. Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo
			D2. Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	

				<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
			D3. Exigencias	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación adecuada. • Utilización del principio de razonabilidad. • Orden de prelación. 	
Graduación de Sanciones	Es el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción.	Actualmente se encuentra regulado por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.	Fases	<ul style="list-style-type: none"> • Fase Instructiva • Fase Sancionadora 	Escala ordinal. Muy Alto Alto Bajo Muy bajo
			Autoridades	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe inmediato. • Jefe de la ORH. • Titular de la Entidad. 	
			Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación Verbal y Escrita • Suspensión • Destitución 	

ANEXO 02

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha N° 1:

De acuerdo con lo obtenido de los marcos teórico y conceptual, para lograr un adecuada graduación de sanciones de los procedimientos administrativos disciplinarios, deberá observarse los criterios del Principio de Razonabilidad contenidos en el numeral 3° del artículo 230, siendo estos los siguientes: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”, considerando a los literales e) y g) como agravantes. Asimismo, deberá observarse las condiciones para la graduación de sanciones establecidas en el Art. 87°, siendo estas las siguientes: 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, entendiéndose 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. Por lo tanto, al graduar las sanciones administrativas se deberá observar los citados presupuestos para que las sanciones sean proporcionales y evitar decisiones arbitrarias e injustas, cumpliendo de esta manera con los objetivos 1 y 2, que son los de identificar los criterios del principio de razonabilidad y las condiciones para la graduación de sanciones.

PRESUPUESTOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA UNA ADECUADA GRADUACIÓN DE SANCIONES		
Presupuestos	Criterios (Ley N° 27444)	Condiciones (Ley N° 30057)
a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción	X	
b) La probabilidad de detección de la infracción	X	
c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido	X	
d) El perjuicio económico causado	X	
e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción	X	
f) Las circunstancias de la comisión de la infracción	X	
g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor	X	
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado		X
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.		X
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.		X
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.		X
e) La concurrencia de varias faltas.		X
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.		X
g) La reincidencia en la comisión de la falta		X
h) La continuidad en la comisión de la falta		X

Ficha N° 2:

Esta ficha se elabora a partir de la Ficha N° 01, a fin de advertir el trabajo efectuado por la secretaría técnica de PAD en la graduación de sanciones a recomendar a las autoridades del PAD, observando cada uno de los criterios del principio de razonabilidad y condiciones señaladas en la Ley Servir. Dicha información es recogida de cada una de las listas de cotejo y fichas de análisis aplicadas a los expedientes y resoluciones de sanción.

Como resultado se obtiene el número total de criterios, condiciones, así como, agravantes que incidieron en cada una de las faltas contenidas en los expedientes disciplinarios. Cumpliéndose con el objetivo 03 que es de observar el nivel de incidencia de los criterios del principio de Razonabilidad y condiciones en la graduación de sanciones por parte de la Secretaría Técnica de PAD.

Criterios	a) El beneficio ilícito	b) La probabilidad de detección	c) La gravedad del daño al interés público y/o bien	d) El perjuicio económico causado	e) La reincidencia.	f) Las circunstancias	g) La existencia o no de intencionalidad	a) Grave afectación	b) Ocultar la comisión de la falta.	c) Grado de jerarquía	d) Las circunstancias en que se comete la infracción	e) La concurrencia de varias faltas	f) La participación.	g) La reincidencia	h) La continuidad	CRITERIOS	AGRAVANTES	CONDICIONES
Exp.																		
01-2018																00	00	00
02-2018																00	00	00
03-2018												X		X	X	00	00	03
04-2018	X														X	01	00	01
05-2018			X			X										02	00	00
06-2018																00	00	00
07-2018						X	X			X	X					02	01	02
08-2018			X			X				X	X					02	00	02
09-2018																00	00	00
10-2018																00	00	00
11-2018	X		X	X	X	X	X	X		X	X			X		06	02	04
12-2018																00	00	00
13-2018							X				X					01	01	01
14-2018							X							X		01	01	01
15-2018			X	X		X	X	X		X	X			X		04	01	04

Ficha N° 3:

Esta ficha se elabora a partir de la Ficha N° 02, luego de haber observado la secretaría técnica el número de criterios y condiciones presente en cada una de faltas, efectúa la graduación de sanciones administrativas a recomendar a las autoridades del PAD.

Como resultado se obtiene, las sanciones recomendadas por la secretaría técnica a las autoridades del PAD. Cumpliendo con el objetivo 04 que es de observar el trabajo realizado por la secretaría técnica en la graduación de sanciones, de acuerdo al número de criterios y condiciones.

NEGLIGENCIA					
Expediente	N° Criterios	N° Condiciones	Total	N° Agravantes	Recomendación de Sanción
01-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DIAS)
03-2018	00	03	03	00	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)
05-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DIAS)
08-2018	02	02	04	00	SUSPENSIÓN (01-03 MESES)
11-2018	06	04	10	02	SUSPENSIÓN (09-12 MESES)
15-2018	04	04	08	01	SUSPENSIÓN (06-09 MESES)

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS					
02-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)
04-2018	01	00	01	00	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)
06-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)
07-2018	02	01	03	01	SUSPENSIÓN (01-03 MESES)
10-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DIAS)

INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO					
09-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)
14-2018	01	01	02	01	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)

REITERADA RESISTENCIA A LAS ÓRDENES DE SUS SUPERIORES					
12-2018	00	00	00	00	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)
13-2018	01	01	02	01	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)

Ficha N° 4:

Esta ficha se elabora a partir de la Ficha N° 03, a fin de advertir si el Órgano Sancionador al imponer las sanciones administrativas observó los criterios del principio de razonabilidad y condiciones para graduar las sanciones, advertidas por la ST.

Como resultado se obtiene que en solo 05 expedientes la autoridad sancionadora cumplió con observar los criterios del principio de razonabilidad y condiciones. Cumpliendo con el objetivo 06 de determinar el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en la etapa sancionadora.

SECRETARÍA TÉCNICA		RESOLUCIÓN DE SANCIÓN	
EXPEDIENTE	SANCIÓN	SANCION	DENTRO DEL PARÁMETRO
01-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	05 DÍAS	SI
03-2018	SUSPENSIÓN (15-30 MESES)	10 DÍAS	NO
05-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	01 MES	NO
08-2018	SUSPENSIÓN (01-03 MESES)	6 MESES	NO
11-2018	SUSPENSIÓN (09-12 MESES)	03 MESES	NO
15-2018	SUSPENSIÓN (06-09 MESES)	DESTITUCIÓN	NO
02-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	01 MES	NO
04-2018	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)	AMONESTACIÓN	NO
06-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	10 DÍAS	SI
07-2018	SUSPENSIÓN (01-03 MESES)	AMONESTACIÓN	NO
10-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DIAS)	12 DIAS	SI
09-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	07 DÍAS	SI
14-2018	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)	10 DÍAS	SI
12-2018	SUSPENSIÓN (01-15 DÍAS)	01 MES	NO
13-2018	SUSPENSIÓN (15-30 DÍAS)	03 DÍAS	NO

ENCUESTA:

1. MUY ALTO		2. ALTO		3. MEDIO		4. Bajo		5. Muy Bajo	
-------------	--	---------	--	----------	--	---------	--	-------------	--

Variable: PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD						
Dimensiones:						
Criterios	ítem	1	2	3	4	5
a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción	1. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción.					
	2. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones.					
b) La probabilidad de detección de la infracción	3. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio del principio de razonabilidad: b) La probabilidad de detección de la infracción.					
	4. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de La probabilidad de detección de la infracción, al momento de graduar las sanciones.					
c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido	5. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.					
	1. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, al momento de graduar las sanciones.					
d) El perjuicio económico causado.	7. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: d) El perjuicio económico causado.					
	8. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio del perjuicio económico causado, al momento de graduar las sanciones.					
e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.	9. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.					
	10. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción, al momento de graduar las sanciones.					
f) Las circunstancias de la comisión de la infracción.	11. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: f) Las circunstancias de la comisión de la infracción.					
	12. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de las circunstancias de la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones.					
g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.	13. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.					
	14. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de las circunstancias de la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones.					

Condiciones					
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	15. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.				
	16. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, al momento de graduar las sanciones.				
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	17. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.				
	18. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, al momento de graduar las sanciones.				
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.	19. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.				
	20. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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, al momento de graduar las sanciones.				
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	21. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: d) Las circunstancias en que se comete la infracción.				
	22. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio d) Las circunstancias en que se comete la infracción, al momento de graduar las sanciones.				
e) La concurrencia de varias faltas.	23. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: e) La concurrencia de varias faltas.				
	24. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la concurrencia de varias faltas, al momento de graduar las sanciones.				
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	25. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.				
	26. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas, al momento de graduar las sanciones.				
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	27. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: g) La reincidencia en la comisión de la falta.				

	28. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de g) La reincidencia en la comisión de la falta, al momento de graduar las sanciones.						
h) La continuidad en la comisión de la falta.	29. Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: h) La continuidad en la comisión de la falta.						
	30. Cual considera que es su nivel de observancia del criterio de la continuidad en la comisión de la falta, al momento de graduar las sanciones						
Exigencias							
Motivación adecuada-	31. Cual considera que es su nivel de conocimiento de la exigencia de motivación adecuada.						
	32. Cual considera que es su nivel de observancia de la exigencia de motivación adecuada, al momento de graduar las sanciones						
Utilización del principio de razonabilidad.	33. Cual considera que es su nivel de conocimiento de la exigencia de Utilización del principio de razonabilidad.						
	34. Cual considera que es su nivel de observancia de la exigencia de Utilización del principio de razonabilidad , al momento de graduar las sanciones						
Orden de prelación	35. Cual considera que es su nivel de conocimiento de la exigencia de Orden de prelación.						
	36. Cual considera que es su nivel de observancia de la exigencia de Orden de prelación,al momento de graduar las sanciones						
VARIABLE: Graduación de Sanciones							
Dimensiones:							
Etapas							
Instructiva	37. Con qué frecuencia toma en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Secretaría Técnica de PAD, a través de sus informes de control.						
	38. Cual considera que es su nivel de observancia de los criterios del principio de razonabilidad a efectos de recomendar la sanción a imponer.						
Sancionadora	39. Con que frecuencia toma en cuenta las recomendaciones efectuadas mediante los informes de fin de etapa instructiva.						
	40. Cual considera que es su nivel de observancia va los criterios del principio de razonabilidad a efectos de graduar las sanciones a imponer.						
Autoridades							
Órgano Instructor	41. En su calidad de órgano instructor, cual considera que es su nivel de conocimiento de los criterios del principio de razonabilidad.						
	42. En su calidad de órgano instructor cual considera que es su nivel de observancia de los criterios del principio de razonabilidad, al momento de graduar las sanciones.						
Órgano Sancionador	43. En su calidad de órgano sancionador, cual considera que es su nivel de conocimiento de los criterios del principio de razonabilidad.						
	44. En su calidad de órgano sancionador cual considera que es su nivel de observancia de las exigencias del principio de responsabilidad						

Sanciones						
	45. Cual considera que es su nivel de observancia de los criterios principios de responsabilidad, en la graduación de sanciones.					
	46. Cual considera que es su nivel de observancia de las condiciones del principio de responsabilidad, en la graduación de sanciones.					
	47. Cual considera que es su nivel de observancia de las exigencias del principio de responsabilidad, en la graduación de sanciones.					
	48. Cual considera que es el nivel de incidencia de los criterios del principio de razonabilidad, en los expedientes administrativos.					
	49. A efecto de determinar la sanción, cual considera que es su nivel de observancia de los agravantes en la graduación de sanciones.					

ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Principio de Razonabilidad y su incidencia en graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018									
Autor: López Carranza, Ana Milagros									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores						
Problema general	Objetivo general Determinar la relación entre el principio de razonabilidad y graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.	Hipótesis general El principio de razonabilidad tiene relación con la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.	Variable 1: Principio de Razonabilidad						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			Niveles o rangos
			Criterios	a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción. b) La probabilidad de detección de la infracción.	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción. • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: b) La probabilidad de detección de la infracción. • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de La probabilidad de detección de la infracción, al momento de graduar las sanciones. 				

					<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de La probabilidad de detección de la infracción, en los expedientes administrativos. 		
				c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, en los expedientes administrativos. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, en los expedientes administrativos. 		
				d) El perjuicio económico causado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: d) El perjuicio económico causado. • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio del El perjuicio económico causado, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio El perjuicio económico causado, 		

					en los expedientes administrativos		
				e) La reincidencia.	<ul style="list-style-type: none"> •Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. •Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de la reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción, al momento de graduar las sanciones, es: •Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de la reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción, en los expedientes administrativos 		

			<p>f) Las circunstancias de la comisión de la infracción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: f) Las circunstancias de la comisión de la infracción. • Cual considera que el nivel de frecuencia con que observa el criterio de las circunstancias de la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de las circunstancias de la comisión de la infracción, en los expedientes administrativos. 		
			<p>g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor. • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de las circunstancias de la comisión de la infracción, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor, en los expedientes administrativos. 		

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Condiciones	a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es su nivel de conocimiento de la condición: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa de la condición de la Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, en los expedientes administrativos. 		
	<p>O1. Identificar el nivel del principio de razonabilidad en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en la Universidad Nacional de Trujillo, año 2018.</p> <p>O2. Identificar el nivel de la graduación de sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en la Universidad Nacional de Trujillo, año 2018.</p> <p>O3. Determinar la relación del principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos</p>	<p>H1: El principio de razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>H0: El principio de razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión etapas en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>H2: El principio de razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en</p>		<p>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</p>	<p>Cual considera que es su nivel de conocimiento de la condición: b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cual considera que es el nivel de frecuencia con que observa el criterio de Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, al momento de graduar las sanciones. • Cual considera que es el nivel de incidencia de la condición de Ocultar la comisión de la falta o impedir su 		

	<p>Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>O4. Determinar la relación del principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión autoridades en graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>O5. Determinar la relación del</p>	<p>la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>H0: El principio de razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión autoridades en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p>		<p>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.</p>	<p>descubrimiento, en los expedientes administrativos.</p> <p>• Cual considera que es su nivel de conocimiento del criterio del principio de razonabilidad: c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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.</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--

	<p>principio de razonabilidad y su incidencia en la dimensión sanciones en graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p>	<p>H3: El principio de razonabilidad tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p> <p>H0: El principio de razonabilidad no tiene relación con la incidencia en la dimensión sanciones en la graduación de sanciones de Procedimientos Administrativos Disciplinario en Universidad Nacional de Trujillo, 2018.</p>		<p>g) La reincidencia en la comisión de la falta e) La concurrencia de varias faltas. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.</p>	<p>• Cual considera que es el nivel de incidencia del criterio de El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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, al momento de graduar las sanciones, en los expedientes administrativos.</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--

				h) La continuidad en la comisión de la falta.			
			Exigencias	<ul style="list-style-type: none"> . Motivación adecuada- . Utilización del principio de razonabilidad. . Orden de prelación 			
Variable 2: Graduación de sanciones							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Etapas	Instructiva	Con qué frecuencia toma en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Secretaría Técnica de PAD, a través de sus informes de control.		
					Con que frecuencia observa los criterios del principio de razonabilidad a efectos de recomendar la sanción a imponer.		
				Sancionadora	Con que frecuencia toma en cuenta las recomendaciones efectuadas mediante los informes de fin de etapa instructiva.		
					Con que frecuencia observa los criterios del principio de razonabilidad a efectos de graduar las sanciones a imponer.		
			Autoridades	Instructor	. En su calidad de órgano instructor, cual considera que es su nivel de conocimiento de los criterios del principio de razonabilidad.		

				Sancionador	En su calidad de órgano instructor con qué frecuencia con que observa los criterios del principio de razonabilidad, al momento de graduar las sanciones.		
					En su calidad de órgano sancionador, cual considera que es su nivel de conocimiento de los criterios del principio de razonabilidad.		
					En su calidad de órgano sancionador con qué frecuencia observa las exigencias del principio de responsabilidad.		
					Con que frecuencia observa los agravantes de la conducta del investigado del principio de razonabilidad al graduar la sanción a imponer.		

ANEXO 05

Ficha técnica del instrumento Principio de Razonabilidad.

1. Nombre:

Encuesta Principio de Razonabilidad

2. Autor:

López Carranza Ana Milagros

3. Objetivo:

Determinar el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

4. Normas:

Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, al momento de contestar es muy importante que sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

5. Usuario (muestra):

El total de participantes son 52 autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, de la Universidad Nacional de Trujillo

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: a las autoridades del PAD de la Universidad Nacional de Trujillo.

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 36 ítems, agrupados en tres dimensiones de la variable principio de razonabilidad, y su escala es: uno, dos, tres, cuatro y cinco para cada ítem.

- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.
- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable 1: principio de razonabilidad consta de 36 ítems en tres dimensiones y la variable 2: Graduación de Sanciones, consta de 14 ítems con tres dimensiones. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas.

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable 1, se está aplicando la siguiente escala.

Escala:

Muy bajo: 1-36

Bajo: 37-72

Medio: 73-108

Alto: 109-144

Muy Alto: 145-180

9.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Si nunca observa, marca la alternativa MUY BAJO
- Si casi nunca observa, marca la alternativa BAJO
- Si a veces observa, marca la alternativa MEDIO
- Si casi siempre observa, marca la alternativa ALTO
- Si siempre observa, marca la alternativa MUY ALTO

Muy Bajo = 1

Bajo = 2

Medio = 3

Alto = 4

Muy Alto = 5

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos del campo de la investigación de la Gestión Pública:

Dra. Liliana Del Carmen Sánchez Robles

La confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach, mediante el SPSS, encontrándose una confiabilidad alta de 0.971.

ANEXO 06
Confiabilidad del Principio de Razonabilidad

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
6	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
10	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3
15	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
16	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
17	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3

Estabilidad de fiabilidad

Alfa de Crombach	N° de elementos
0.971	36

ANEXO 07

Ficha técnica del instrumento Graduación de Sanciones

1. Nombre:

Encuesta Graduación de Sanciones

2. Autor:

López Carranza Ana Milagros

3. Objetivo:

Determinar el nivel de incidencia del Principio de Razonabilidad en la graduación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

4. Normas:

Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, al momento de contestar es muy importante que sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

5. Usuario (muestra):

El total de participantes son 52 autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario-PAD, de la Universidad Nacional de Trujillo

6. Unidad de análisis:

Como unidad de análisis se considera: a las autoridades del PAD de la Universidad Nacional de Trujillo.

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está estructurado en 14 ítems, agrupados en tres dimensiones de la variable graduación de sanciones y su escala es: uno, dos, tres, cuatro y cinco para cada ítem.

- Los participantes tienen que desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su respectivo desarrollo.
- Para la aplicación del cuestionario se considera un tiempo aproximado de un día y como materiales se utilizará un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable 1: principio de razonabilidad consta de 36 ítems en tres dimensiones y la variable 2: Graduación de Sanciones, consta de 14 ítems con tres dimensiones. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas.

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable 2, se está aplicando la siguiente escala.

Escala:

Muy bajo: 1-13

Bajo: 14-26

Medio: 27-39

Alto: 40-52

Muy Alto: 53-65

9.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

- Si nunca observa, marca la alternativa MUY BAJO
- Si casi nunca observa, marca la alternativa BAJO
- Si a veces observa, marca la alternativa MEDIO
- Si casi siempre observa, marca la alternativa ALTO
- Si siempre observa, marca la alternativa MUY ALTO

Muy Bajo = 1

Bajo = 2

Medio = 3

Alto = 4

Muy Alto = 5

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos del campo de la investigación del derecho administrativo:

Dr. Liliana Del Carmen Sánchez Robles.

La confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach mediante el SPSS, encontrándose una confiabilidad alta de 0.945.

ANEXO 08

Confiabilidad de la Graduación de Sanciones

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
15	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
16	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2
18	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
19	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	Nº de elementos
0,945	36

ANEXO 09**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nombre del Instrumento	Cuestionario del Principio de Razonabilidad		
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del Principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios		
Aplicado a la muestra participante	Aplicado a 52 autoridades del PAD de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.		
Nombres y Apellidos del experto	Liliana del Cármen Sánchez Robles	DNI:	18089642
Dirección Domiciliaria	Calle Santa Beatriz P29A La Merced - Trujillo	Teléfono:	948440080
Título Profesional/Especialidad	Abogada	Celular:	948440080
Grado Académico:	Doctorado		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo, 18 de noviembre 2020

ANEXO 10

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ESTUDIOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

“Año de la Universalización de la Salud”.

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: “PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA GRADUACIÓN DE SANCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, 2018”

La Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, de la Universidad Nacional de Trujillo, que suscribe hace constar que:

La Sra. Ana Milagros López Carranza, trabajadora de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Universidad Nacional de Trujillo, ha realizado el siguiente estudio de investigación:

PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA GRADUACIÓN DE SANCIONES DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, 2018, en la Universidad Nacional de Trujillo.

Se extiende la presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines pertinentes.

No tiene validez para trámites judiciales.

Trujillo, 25 de noviembre de 2020.



Ms. Abg. Ana M. López Carranza
Secretaría Técnica

N°	TOTALCRITERIOS		TOTAL CONDICIONES		TOTAL EXIGENCIAS		TOTAL PRINC RAZONABILIDAD		ETAPAS		AUTORIDADES		SANCIONES		GRADUACION SANC		N° Expedientes	Porcentaje	Muy bajo: 0-20							
	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala	Puntaje	Escala										
1	28	BAJO	19	BAJO	7	BAJO	54	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	9	BAJO	23	BAJO	0	0.0%	Bajo: 21-40							
2	16	BAJO	17	BAJO	11	BAJO	44	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	20	BAJO	0	0.0%	Medio: 41-60							
3	21	BAJO	23	BAJO	14	MEDIO	58	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	12	MEDIO	28	MEDIO	3	5.8%	Alto: 61-80							
4	21	BAJO	31	BAJO	15	MEDIO	67	BAJO	5	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	19	BAJO	49	94.2%	Muy Alto: 81-100							
5	18	BAJO	17	BAJO	11	BAJO	46	BAJO	4	MUY BAJO	7	BAJO	8	BAJO	19	BAJO	0	0.0%								
6	28	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	61	BAJO	6	BAJO	7	BAJO	6	BAJO	19	BAJO	52	100.0%								
7	23	BAJO	17	BAJO	8	BAJO	48	BAJO	4	MUY BAJO	8	BAJO	10	BAJO	22	BAJO										
8	28	BAJO	16	MUY BAJO	9	BAJO	53	BAJO	6	BAJO	7	BAJO	8	BAJO	21	BAJO										
9	21	BAJO	34	MEDIO	15	MEDIO	70	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	10	BAJO	22	BAJO										
10	21	BAJO	27	BAJO	10	BAJO	58	BAJO	5	BAJO	8	BAJO	9	BAJO	22	BAJO										
11	28	BAJO	27	BAJO	7	BAJO	62	BAJO	4	MUY BAJO	8	BAJO	10	BAJO	22	BAJO										
12	29	MEDIO	32	BAJO	12	BAJO	73	MEDIO	5	BAJO	7	BAJO	8	BAJO	20	BAJO										
13	25	BAJO	24	BAJO	13	MEDIO	62	BAJO	6	BAJO	7	BAJO	8	BAJO	21	BAJO										
14	26	BAJO	19	BAJO	7	BAJO	52	BAJO	7	BAJO	8	BAJO	11	MEDIO	26	BAJO										
15	14	MUY BAJO	18	BAJO	8	BAJO	40	BAJO	5	BAJO	8	BAJO	9	BAJO	22	BAJO										
16	31	MEDIO	20	BAJO	9	BAJO	60	BAJO	6	BAJO	10	MEDIO	8	BAJO	24	BAJO										
17	25	BAJO	16	MUY BAJO	7	BAJO	48	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	5	MUY BAJO	19	BAJO										
18	21	BAJO	22	BAJO	15	MEDIO	58	BAJO	8	BAJO	7	BAJO	10	BAJO	25	BAJO										
19	28	BAJO	16	MUY BAJO	8	BAJO	52	BAJO	9	MEDIO	6	BAJO	6	BAJO	21	BAJO										
20	23	BAJO	18	BAJO	10	BAJO	51	BAJO	7	BAJO	7	BAJO	7	BAJO	21	BAJO										
21	23	BAJO	25	BAJO	6	MUY BAJO	54	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	12	MEDIO	24	BAJO										
22	33	MEDIO	24	BAJO	12	BAJO	69	BAJO	4	MUY BAJO	10	MEDIO	8	BAJO	22	BAJO										
23	31	MEDIO	21	BAJO	10	BAJO	62	BAJO	8	BAJO	7	BAJO	8	BAJO	23	BAJO										
24	22	BAJO	29	BAJO	8	BAJO	59	BAJO	10	MEDIO	4	MUY BAJO	13	MEDIO	27	MEDIO										
25	25	BAJO	23	BAJO	14	MEDIO	62	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	7	BAJO	19	BAJO										
26	18	BAJO	27	BAJO	9	BAJO	54	BAJO	10	MEDIO	9	MEDIO	8	BAJO	27	MEDIO										
27	21	BAJO	28	BAJO	15	MEDIO	64	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	20	BAJO										
28	19	BAJO	22	BAJO	9	BAJO	50	BAJO	11	MEDIO	5	BAJO	12	MEDIO	28	MEDIO										
29	22	BAJO	37	MEDIO	9	BAJO	68	BAJO	6	BAJO	11	MEDIO	7	BAJO	24	BAJO										
30	22	BAJO	39	MEDIO	10	BAJO	71	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
31	14	MUY BAJO	16	MUY BAJO	10	BAJO	40	BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	5	MUY BAJO	13	MUY BAJO										
32	36	MEDIO	25	BAJO	8	BAJO	69	BAJO	9	MEDIO	6	BAJO	8	BAJO	23	BAJO										
33	21	BAJO	32	BAJO	10	BAJO	63	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
34	22	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	55	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
35	23	BAJO	26	BAJO	8	BAJO	57	BAJO	10	MEDIO	6	BAJO	7	BAJO	23	BAJO										
36	26	BAJO	24	BAJO	8	BAJO	58	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	24	BAJO										
37	20	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	53	BAJO	7	BAJO	6	BAJO	10	BAJO	23	BAJO										
38	24	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	57	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	10	BAJO	24	BAJO										
39	28	BAJO	24	BAJO	7	BAJO	59	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	12	MEDIO	28	MEDIO										
40	42	MEDIO	32	BAJO	9	BAJO	83	MEDIO	6	BAJO	8	BAJO	13	MEDIO	27	MEDIO										
41	19	BAJO	40	MEDIO	7	BAJO	66	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
42	28	BAJO	24	BAJO	7	BAJO	59	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	10	BAJO	24	BAJO										
43	14	MUY BAJO	31	BAJO	7	BAJO	52	BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	5	MUY BAJO	13	MUY BAJO										
44	21	BAJO	25	BAJO	7	BAJO	53	BAJO	6	BAJO	4	MUY BAJO	8	BAJO	18	BAJO										
45	28	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	61	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	10	BAJO	24	BAJO										
46	22	BAJO	25	BAJO	9	BAJO	56	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	10	BAJO	24	BAJO										
47	28	BAJO	24	BAJO	9	BAJO	61	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
48	20	BAJO	32	BAJO	7	BAJO	59	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	22	BAJO										
49	22	BAJO	24	BAJO	10	BAJO	56	BAJO	6	BAJO	8	BAJO	10	BAJO	24	BAJO										
50	14	MUY BAJO	16	MUY BAJO	8	BAJO	38	BAJO	4	MUY BAJO	4	MUY BAJO	5	MUY BAJO	13	MUY BAJO										
51	42	MEDIO	32	BAJO	8	BAJO	82	MEDIO	4	MUY BAJO	8	BAJO	8	BAJO	20	BAJO										
52	21	BAJO	16	MUY BAJO	7	BAJO	44	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	18	BAJO										
																	GRADUACIÓN		ETAPAS							
																	MUY ALTO		MUY ALTO							
																	ALTO		ALTO							
																	MEDIO		MEDIO							
																	BAJO		BAJO							
																	MUY BAJO		MUY BAJO							
																	Total		Total							
																	N° Expedientes		N° Expedientes							
																	Porcentaje		Porcentaje							
																	MUY ALTO		MUY ALTO							
																	ALTO		ALTO							
																	MEDIO		MEDIO							
																	BAJO		BAJO							
																	MUY BAJO		MUY BAJO							
																	Total		Total							
																	CRITERIO		AUTORIDADES							
																	N° Expedientes		N° Expedientes							
																	Porcentaje		Porcentaje							
																	MUY ALTO		MUY ALTO							
																	ALTO		ALTO							
																	MEDIO		MEDIO							
																	BAJO		BAJO							
																	MUY BAJO		MUY BAJO							
																	Total		Total							
																	CONDICIONES		SANCIONES							
																	N° Expedientes		N° Expedientes							
																	Porcentaje		Porcentaje							
																	MUY ALTO		MUY ALTO							
																	ALTO		ALTO							
																	MEDIO		MEDIO							
																	BAJO		BAJO							
																	MUY BAJO		MUY BAJO							
																	Total		Total							
																	EXIGENCIAS									
																	N° Expedientes									
																	Porcentaje									
																	MUY ALTO									
																	ALTO									
																	MEDIO									
																	BAJO									
																	MUY BAJO									
																	Total									
MUY BAJO (1-14)		MUY BAJO (1-16)		MUY BAJO (1-6)		MUY BAJO (1-36)		MUY BAJO (1-4)		MUY BAJO (1-4)		MUY BAJO (1-5)		MUY BAJO (1-13)												
BAJO (15-28)		BAJO (17-32)		BAJO (7-12)		BAJO (37-72)		BAJO (5-8)		BAJO (5-8)		BAJO (6-10)		BAJO (14-26)												
MEDIO (29-42)		MEDIO (33-48)		MEDIO (13-18)		MEDIO (73-108)		MEDIO (9-12)		MEDIO (9-12)		MEDIO (11-15)		MEDIO (27-39)												
ALTO (43-56)		ALTO (49-64)		ALTO (19-24)		ALTO (109-144)		ALTO (13-16)		ALTO (13-16)		ALTO (16-20)		ALTO (40-52)												
MUY ALTO (57-70)		MUY ALTO (65-80)		MUY ALTO (25-30)		MUY ALTO (145-180)		MUY ALTO (17-20)		MUY ALTO (17-20)		MUY ALTO (21-25)		MUY ALTO (53-65)												