



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones
del procedimiento administrativo disciplinario por condición
laboral trabajadores de municipalidad distrital local - Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bravo Pajares, Karla Melissa (ORCID: 0000-0002-3142-1372)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millan, Jackeline Margot (ORCID:0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas.

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

Primero a Dios, por permitirme tener salud y por regalarme su gran bendición.

A mi Madre María Silvia Pajares Delgado por su apoyo incondicional y su anhelo a seguir superándome día a día y A mi hija Silvana Cristell Pérez Bravo por ser mi fuente de inspiración y mi fortaleza a ser cada día mejor persona.

Karla Melissa.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes de la maestría, en especial a la Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán por su apoyo profesional y motivación continua, a mi esposo Christian por su apoyo incondicional en todo este recorrido, por ser la persona que siempre está pendiente de mis avances, a mi tía Betty por su apoyo moral, emocional y constante y Mi agradecimiento está dirigido de manera especial a todas las personas que contribuyeron de alguna manera para la creación y presentación de la presente tesis.

Karla Melissa.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2. Operacionalización de variables.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN:.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	34
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	34
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	36
Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.....	38
Anexo 4: Resultados.....	42
Anexo 5: Declaratoria de Originalidad del Autor.....	43
Anexo 6: Declaratoria de Autenticidad del Autor.....	44
Anexo 7: Reporte Turnitin.....	45
Anexo 8: Acta de Sustentación de Tesis.....	46
Anexo 9: Autorización de la Publicación en Repositorio.....	47

Índice de tablas

Tabla 1: ¿Qué tipo de Sanción se aplicó?	19
Tabla 2: ¿Qué tipo de falta se cometió?	19
Tabla 3: ¿Se hace mención al principio de proporcionalidad y razonabilidad?	20
Tabla 4: Se hace mención al juicio de idoneidad y necesidad	20
Tabla 5: ¿Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometida	21
Tabla 6: Nivel de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.	22

Resumen

El tema de investigación que se plantea en la tesis es denominado: Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local – Chiclayo, donde para la solución determinar cuál es el nivel de cumplimiento de los fundamentos del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, durante el periodo 2018-2019, también se tuvo que determinar Esclarecer el procedimiento administrativo disciplinario vigente en la Ley Servir, Ley N° 30057 y las sanciones prescritas y evaluar el nivel de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el Procedimiento Administrativo de los servidores públicos, según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios. El nivel de cumplimiento de los fundamentos de los principios de Proporcionalidad y Razonabilidad en la aplicación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Para lograr demostrar la hipótesis, se hizo uso de la interpretación jurídica y la doctrina jurídica, además que de los instrumentos será necesario acudir a la visualización documental y a la hoja de recojo de datos. Finalmente, se llegó a concluir que en las resoluciones en donde se sanciona a un servidor público, no se lleva a cabo una adecuada fundamentación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, siendo así que su observancia es baja.

Palabras clave: Principio de proporcionalidad, Principio de Razonabilidad, servidor público, Ley del Servicio Civil, sanción, falta administrativa.

Abstract

The research topic that arises in the thesis is called: Principle of proportionality and reasonableness in the sanctions of the disciplinary administrative procedure for labor condition workers of local district municipality - Chiclayo, where for the solution determine what is the level of compliance with the fundamentals of the principle of proportionality and reasonableness in the sanctions of the disciplinary administrative procedure of Law No. 30057, imposed in the District Municipality of José Leonardo Ortiz, during the period 2018-2019, it was also necessary to determine Clarify the disciplinary administrative procedure in force in the Serve Law, Law No. 30057 and the prescribed sanctions and evaluate the level of the principles of reasonableness and proportionality in the Administrative Procedure of public servants, according to dimensions: Knowledge, sanctions, principles. The level of compliance with the foundations of the principles of Proportionality and Reasonableness in the application of sanctions of the administrative disciplinary procedure within the framework of Law No. 30057, Civil Service Law, in the District Municipality of José Leonardo Ortiz. In order to prove the hypothesis, legal interpretation and legal doctrine were used, in addition to the instruments, it will be necessary to go to the documentary visualization and the data collection sheet. Finally, it was concluded that in the resolutions where a public servant is sanctioned, an adequate foundation of the principle of proportionality and reasonableness is not carried out, so that its compliance is low.

Keywords: Principle of proportionality, Principle of Reasonableness, public servant, Civil Service Law, sanction, administrative fault.

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades contemporáneas el Derecho Administrativo ha ido adquiriendo gran relevancia por lo que la potestad sancionadora ha tomado fuerza en los distintos Estados, nació a la necesidad de tener un control en las distintas entidades públicas de los gobiernos de diferentes países, debido a que la función de policía como lo llaman en algunos países se da para contribuir y mejorar la función que deben de cumplir los funcionarios y servidores públicos.

Los ordenamientos administrativos son un grupo de medidas que se basan en las Entidades del Estado para su administración. De esta manera aquellos métodos son predestinados a formar la eficacia, la coherencia y la obligación de sus acciones. Es importante porque favorecen para constituir la legalidad del ejercicio de gestión abalando que la utilidad de las medidas y disposiciones se efectúe de modo imparcial y congruente. Se encuentra sumergido estos medios administrativos en el medio local, predominan las penas que se pone en práctica a la colectividad, se da la existencia de privaciones que infrinjan de las normas y actos administrativos formulados por la entidad. Pues bien, preexiste una trifulca respecto a la legalidad cuando se ejerce las sanciones, debido a que, en muchas ocasiones, estos han sido malgastados como instrumentales para violar los derechos del ciudadano. Lo explicado fue estudiado en el argumento español.

La actual exploración tiene como objetivo descubrir la percepción extensa del método del preámbulo de proporcionalidad y razonabilidad en deber de la autoridad sancionadora del régimen público.

Una de las particularidades básicas dentro de nuestra Nación de la gestión local es la potestad política, económica y administrativa que otorga por la Carta Magna a las entidades locales a instaurar actos administrativos, normativas, Decretos que acceden el maniobrar conforme a las obligaciones como misión. Siendo así que, a partir de ello, las Entidades Locales gestionan y reglamentan operaciones administrativas que acceden a desarrollar sus diligencias y funciones con vigor, nitidez y poder, con el fin de compensar las necesidades del ciudadano a través de un servicio participativo para el desarrollo de la Jurisdicción.

Es así que los que cumplen su rol investigador tienen el deber de proceder acorde a la Ley Servir, acorde al Formal Procedimiento Sancionador, empleando el

principio de autoridad y compendios de la potestad disciplinaria, no cayendo en un abuso de autoridad, quebrantando derechos de los servidores.

La Función que desarrolla el Estado es procesar y castigar al servidor administrativo cuando con su actuar, viola las normas que determinan qué conductas indebidas, por ser desacorde con la organización administrativa. Siendo así que no cualquier transgresión a las normas, sino aquellas que se encuentran establecidas como faltas disciplinarias que están contempladas en la Ley N° 30057 señala Art. 98° y se podría formar un PAD.

La presente Tesis se señala: Problema General Determinar cuál es el nivel de percepción de los fundamentos de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la municipalidad distrital local.

La Importancia del Problema es La Aplicación de la Ley N° 37057 para las personas que laboran en el sector público, y establecer un solo tratamiento disciplinario para los regímenes laborales del D.L. N° 276, D.L N°1057 y el D.L N° 728 (Obreros Municipales) y que no se viole los principios de proporcionalidad y razonabilidad, el cual es fundamental para la interposición de la sanción disciplinaria.

La justificación de la tesis es la posición establece una existencia discutible que todavía no es solucionada y contradictoriamente, coexiste muchas incertidumbres e inexactitud en los operarios judiciales en cuanto al principio de proporcionalidad y razonabilidad como preámbulo superior de la autoridad sancionadora de la gestión, la cual impulsa a lograr una tesis que permita establecer la importancia y si realmente, se efectúa una adecuada apreciación de los acotados principios, en relación a lo estipulado en el apartado 23° inciso 3 de la LGPA, asimismo establecer que lo reglamentado como principio de proporcionalidad y razonabilidad en la ley antes mencionada esté conforme con el procedimiento que se da doctrinalmente y la jurisprudencialmente.

Aunado a esto permitirá contribuir posturas legales argumentativos y plantear proposiciones o sugerencias en relación a su análisis, para avalar una correcto uso

de acotados principios, como pieza fundamental para la eficacia del Estado de Derecho en el Perú.

La presente indagación es sumamente importante para el derecho, ya que contribuye al estudio de la actual Ley N° 30057, que por ser una norma nueva, debe ser artificioso a partir de la dirección de la existencia legal, para establecer si es empleada y se lleva acorde al estudio cabal de los apartados.

Por otro parte, esta indagación contribuye de manera clara a la administración, dándose un nuevo enfoque y conocimiento de esta nueva norma, la misma que cambiara únicamente a las disposiciones de las entidades públicas mediante aperturas de oficinas, restaurando al procedimiento administrativo empleado. Siendo obligatorio analizar todo lo normado por la Ley Servir, si su aplicación sea idóneamente aplicada con los elementos o subprincipios del principio de proporción al sancionar a los servidores.

Sin embargo esta exploración planteamos el objetivo general que es Determinar el nivel de cumplimiento de los elementos del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las inhabilitaciones del método administrativo correctivo de la Ley N° 30057, impuestas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, durante la etapa 2018-2019 y también se señaló los objetivos específicos que son: Esclarecer el método empleado correctivo actual en la Ley Servir, Ley N° 30057 y las inhabilitaciones dispuestas en el nivel de los preámbulos de razonabilidad y proporcionalidad en el procedimiento Administrativo de los servidores públicos, según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios y Evaluar el nivel de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el Procedimiento Administrativo de los servidores públicos, según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios.

Se explicó de manera tentativa la investigación de: Hipótesis general el grado de cumplimiento de la justificación de los principios de Proporcionalidad y Razonabilidad en el empleo de las inhabilitaciones del método burócrata correctivo en el recuadro de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

Según Cotrina (2019) hace mención en su exploración el Preámbulo de Razonabilidad que hoy en día es no aplicado según norma ya que requiere una correcta interpretación del mismo, su indagación titulada “Carencias en la apreciación del Principio de Razonabilidad en la documentación Legal de la Objeción a las inhabilitaciones burócratas de la MPT del periodo 2011 al 2014”, señala que su finalidad es Establecer cómo analiza la Entidad el principio de razonabilidad al aplicar las penas administrativas y establecer cómo piensa el PJ el preámbulo de razonabilidad en el desempeño de la vigilancia jurisdiccional de las penas burócratas de exhortar y proporcionar con más vigor y concentrar en el desarrollo de Derecho burócrata y el empleo de los preámbulos del Derecho burócrata Sancionador

Según Tejada (2019) en su investigación denominada El PAS y la violación de derechos del poblador en la SGFCySA de la Entidad Local, en el año 2017, señala que el fin es fundamentar la correlación entre la técnica administrativa sancionador y la vulneración de la equidad del contribuyente en el municipio de Villa María del Triunfo; de lo cual concluyó que está relacionada directa entre el PAD se correlacionan con el quebrantamiento de los derechos del personal administrativo

Los Autores Diaz & Urzua (2018) en sus apartados de averiguación denominada “PAD en el País de Chile. medida infractora del derecho esencial al íntegro proceso”. En su síntesis muestra con convicción de los PAD, de los cuales se procura hacer fija el compromiso administrativo de los servidores civiles en Chile, ya que transgrede esencialmente otros requerimientos del derecho fundamental al debido proceso.

Según Castro (2018), en su investigación denominada Gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en el Hospital Vitarte, señala que su finalidad es interpretar los elementos que perjudican la apropiada misión de los PAD en día nosocomio, Explicar los componentes que dañan el progreso de la indagación y precalificación de las acusaciones dadas por del Secretario Técnico del nosocomio, aclarando los constituyentes que estropea

el progreso del PAD y la apreciación de las pruebas en la etapa instructiva en el Sanatorio, Explicar los coeficientes que dañan el proceso del PAD y la valoración de las pruebas en la etapa que impone la pena, Interpretar los elementos que estropea la vehemencia de las penalidades a ex trabajadores.

Como afirma el Autor Santa Maria (2018) en su indagación titulada “Estudio del principio de razonabilidad en el PAS realizado por OSITRAN”, señala que su finalidad es perpetrar un estudio en lo que respecta a la pena que se impone y de qué manera se aplica con criterios de jerarquía para la implantación de una pena. Y si se ejecuta con la práctica del principio de razonabilidad, de idoneidad y lo emanado en el marco legal.

Echeverría (2018) en su indagación denominada “El PAD en la CSJ-LE”, señala que su fin es identificar el progreso de la eficiencia de los métodos burócratas correctivos y Sancionador en la CSJ-LE, De qué manera se desarrolla con eficiencia respecto al cumplimiento de los plazos en la etapa de calificación en el PAD de la CSJLE, y de que modo se desarrolla la etapa de trámite en cuanto a los plazos en los PAD en la CSJ-LE, Como se da la sanción de amonestación en casos de faltas.

Como afirma Miranda (2018) en su exploración denominada Gradualidad y proporcionalidad en los PAD en el GORE de Arequipa 2017 recalca que el preambulo de razonabilidad o proporcionalidad es inherente a la fase general y Democrática que está establecido en la Carta Magna de sus apartados 3° y 43° y configurado explícitamente en su apartado 200° del artículo final.

Como precisa Alfaro (2017) su estudio El principio de proporcionalidad en su ilustración de los derechos principales: Una disertación de la legislación Costa Riqueña señala considera que es una formalidad, exploración o juicio que se usa para alcanzar al espacio de un derecho elemental en asuntos determinados y con complejidad, frente a un comportamiento o regla administrativa que proyecte su restricción.

La erudición puede hacer balance a través del preambulo de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como tácticas para solucionar problemas en lo que concierne a principios emanados por la la Carta Magna e ilustrar al censor hacia

una disposición que sea justa; pudiendo instituir como, una semejanza de por medio en ambos inicios , en la mediación de una determinación que se acoge en el ámbito de la unión de los preambulos legislativos, cuando se vulnera el inicio de la proporcionalidad, de una manera ecuanime.

El principio de proporción es de gran valor en el derecho administrativo disciplinario para definir si los comportamientos consumados por los servidores tipifican como faltas, al contravenir las normas internas y demás documentos de gestión de la entidad, todo ello se traduce en otorgar la correspondiente sanción a las infracciones normativas, este principio va de la mano de la gradualidad, ya que consideramos que se encuentran íntimamente relacionadas al debido procedimiento, en este caso al disciplinario, por lo que al graduar las conductas a las sanciones que deben corresponder, de acuerdo a los criterios que la ley establece para determinar la escala o incremento de la sanción, se tiene garantizada que esta será la más adecuada y justa.

Es preciso mencionar que Silva (2017) hace mención en su exploración los Criterios con la finalidad de la Atención a la pena en sustancia de Defensa al usuario: La Atenta utilidad de los Principios de Proporcionalidad, Razonabilidad Y Predictibilidad la cual indica que el Principio de Proporcionalidad. Es aquel que avala a cada una de las determinaciones de las entidades que se hallan amenazados los derechos fundamentales de una población y sean concatenados, necesarios legalmente, considerando la integridad de las pautas del ordenamiento legal.

Función Pública: A la acción provisional o estable, pagada, ejecutada por un individuo que presta servicios a las entidades de la Gestión Administrativa, de acuerdo a sus niveles escalonado.

Funcionario Público: Todo burócrata o empleador que realice funciones para el Estado; no importando el nivel jerárquico, régimen laboral sea permanente, contratado, propuesto, de confianza o electo.

Trabajador Municipal: Los funcionarios de las Entidades Públicas se sostienen en una norma laboral ordinaria aplicada, acorde a la norma. Los trabajadores que brindan servicios a las municipalidades son trabajadores administrativos que se

encuentran dentro del sistema profesional de la labor privada, reconociendo sus derechos y beneficios. Estando normado en el apartado. 37 de la Ley N° 27972.

Responsabilidad de funcionarios: Los burócratas y trabajadores civiles son encargados civilmente, penalmente o administrativamente por la escasez de reglas legales y administrativas en función oficio gubernativo. Siendo así que los funcionarios Públicos que no operen con responsabilidad en su debida función serán sometidos a un PAD.

El PAS y PAD: Según la Ley N° 30057, anunciada el día 13-07-13. Según lo establecido en el apartado 12° del D.L N 1023, Ley N° 30057 admitido por D.S N° 040- 2014-PCM; el RLSC. Que, subsiguientemente publicada mediante la Acto Resolutivo del Ejecutivo N° 101-2015-SERVIRPE la cual establece la conformidad de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Sistema Disciplinal y PS de la Ley 30057 y otros señalados en el marco jurídico vigente.

Por consiguiente, la Sanción Administrativa afirma el Ramirez (2007) Las reglas y leyes suelen ser ambiguas al momento de puntualizar la pena que tiene carácter administrativo en las Gobiernos Locales, este vano procesal tiene como consecuencia una extensa controversia, debido a su consistencia, experiencia y conservación del orden respectivo, a pesar de ello se ha visualizado que son en parte arbitrarias, siendo necesario reponer y garantizar los derechos de la colectividad.

Según Las Sanciones Administrativas se da a la manifestación de la potestad que tiene el Estado, en un Estado de Derecho, es así que, con obediencia a la Carta Magna, los Elementos Legislativos y a los Derechos Constitucionales, acatamiento de un Debido Proceso, acatar los Derechos Legales de una manera esencial los Compendios Constitucionales.

Según Tejada (2018) en su indagación denominada El PAD transgreden de derechos de los habitante en la S.G.FCy S de la MDVVMT, en el año 2017, señala que el vano legal trae como consecuencia que las Entidades Locales planteen reglas apropiadas a sus insuficiencias, es así que varias de esas vulneran los derechos de los habitantes. En consecuencia, se obliga a computar políticas que surjan de la carta magna y no estando planeadas con una condición punitiva, buscando prevenir, para evitar los atropellos de cada entidad.

El Procedimiento Administrativo Disciplinario Guzmán (2007) argumenta que el PAD a modo: “viene hacer un contiguo de hechos y tramites gestionados en las Instituciones, adecuados al pronunciamiento de un hecho funcionario que promueva consecuencias jurídicas peculiares sobre provechos, deberes”. De tal manera que el efecto jurídico de un PAD es sustancialmente una limitación de los derechos del gestionado, no afectando la autonomía, su propiedad y goces de sus derechos civiles.

Precisa el Autor Vera (2013) “. El PAD que se muestra en la Ley N° 30057, se basa primariamente a las penas que aplicadas a los servidores que laboren en una Entidad del Estado. Siendo asi “los burócratas y trabajadores administrativos son responsables civilmente, penalmente y administrativamente tras la infracción de reglas legítimas y funcionarias en la actividad del sistema público, fuera de daño de las penas de carácter correctivo por el desliz que cometan”.

En su analisis denominada El cambio del servicio civil: La contravencion Funcionaria Profesional - Un progreso en el PAD y punitivo en el Régimen Estatal”. UNSAde Arequipa que tiene como fin universal: discernir las consecuencias del manejo del PAD con la actual Norma N° 30057 y los vanos legales a la circunstancia de su esmero en proponer:

El ius puniendi, su esencia es la facultad que acondiciona el Gobierno para condenar aquellos que trasgredan sus deberes o dañen los derechos ajenos, estableciendo para el empleo de castigos.

La especificacion del ius puniendi del Gobierno se da en el círculo punible; no siendo representativo su dominio punitivo, existiendo esmerado por la Régimen con el proposito de proyectar los hechos punibles en un espacio burocatra.

Se puede establecer que, la autoridad punitiva de la Dirección Gubernativa es una expresion de la facultad sancionadora seindo amplia de los especialistas en el espacio de la gestion de instaurar penas mediante metodos, el cual debe ser ajustado con las fianzas diminutivos.

El TUO de Ley 27444 establece un regimen especial en lo referente a la autoridad sancionadora del Pais; constituyendo un grupo de elementos para su utilidad, y para la apropiada aplicación del método.

En cuanto a la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria tenemos que es la capacidad que supervisa internamente y es aplicada cuando el trabajador administrativo quebranta las responsabilidades como servidor, vulnerando el orden interno, jurídico administrativo punitivo en la posición de servidor público.

El enunciado 91 del ordenamiento, subraya que el deber administrativo disciplinario que decreta el Estado a los trabajadores por los incumplimientos previstos en la Norma N° 30057, requiriendo para el método administrativo correspondiente, estableciendo una pena. Como efecto, la normativa constituye compromiso administrativo correctivo a los trabajadores administrativos, definiéndolo como:

- Funcionarios Públicos
- Directivos Públicos
- Servidores Civiles
- Servidores de actividades complementarias

Por otro lado tenemos los Principios de la potestad disciplinaria acorde a lo estipulado en el apartado 92 del Ordenamiento de la Norma Servir y se encuentra enlazada bajo los elementos señalados en su Art. 230 de la LPAG, cuales sus principios son:

- ✓ Principio de Legalidad; en eficacia de las sanciones deben estar incluida en la norma.
- ✓ Principio de Debido Procedimiento; principio concentrado para el PAD, implicando una deber por parte de las entidades a cumplir las normas.
- ✓ Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad; instaurar la delegación de una contravención como al instituir una pena debiendo descender con principio y conformidad.
- ✓ Principio de Tipicidad; criterio que instaura a los burócratas al considerar una infracción e implantar la penalidad debiendo ajustar a lo señalado por lo normado.
- ✓ Principio de Irretroactividad; es aquel que involucra que el cuadro reglamentado adaptable a un administrado para constituir su obligación en el instante que se consumó el comportamiento transgresor.

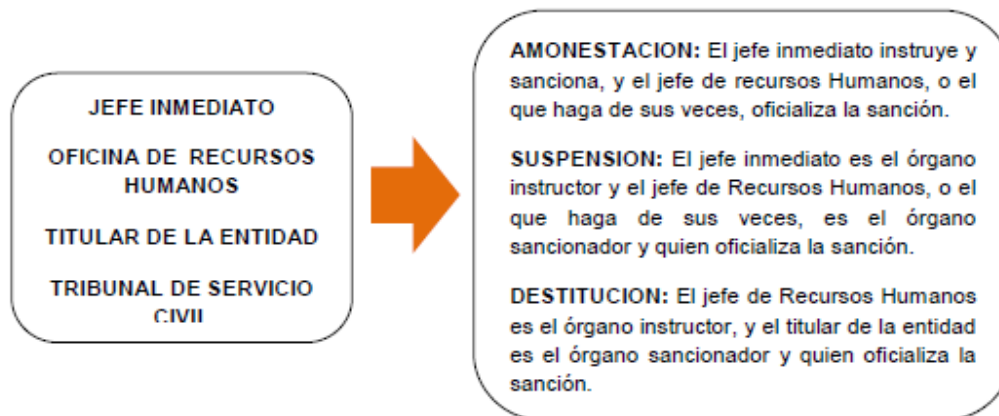
- ✓ Principio de Concurso de infracciones; es aquel que exige a empleados a establecer indiviso estudio del comportamiento transgresor existiendo muchos incumplimientos y consecuentemente castigado con la falta de suma dificultad.
- ✓ Principio de Causalidad; La obligación recae quien comete el comportamiento eficiente e integrante de falta condenable.
- ✓ Principio de continuación de infracciones; este criterio determina al realizar comportamientos transgresor de manera reiterada, las entidades están autorizadas a implantar penas consecuentes.
- ✓ Principio de Presunción de licitud; La autoridad no debe castigar si no se comprueba la responsabilidad del administrado.
- ✓ Principio de non bis in ídem; Predice que no se impute una sanción al administrado por la misma causa.

Ahora bien el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el contiguo de fases y acciones explícitas para desempeñar su capacidad de sanción punitiva, por el cometido de incumplimientos de aspecto disciplinal que pudieran ser cometidos por los trabajadores administrativos.

Los trabajadores, están sometidos a lo emanado en la política de la norma del servicio civil, especialmente al sistema disciplinario y PAS predicho en el DL N 1023 de la Ley de Servicio Civil y su Ordenamiento universal.

Siendo necesario que el PAD tenga como objetivo de organizar el uso de la compromiso funcional disciplinario para los diferentes regímenes laborales que existen en nuestro Estado.

En el apartado 92° señala que las autoridades intervinientes en el PAD son :Jefe inmediato del supuesto transgresor, Jefe de RR.HH o quien lo reemplace, Titular de Entidad y el Tribunal del Servicio Civil.



En lo referente a las autoridades delegados del procedimiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario se refieren al cimiento de una Secretaria Técnica, formada por uno o mas trabajadores, asumiendo las siguientes funciones: Precalificación y documentar completamente las etapas del PAD, Aceptación y atención de acusaciones, Trámitar documentos de inspección del Procedimiento Administrativo Disciplinario, elaborar la documentación de precalificación, Soporte en las fases del PAD.

Conforme lo señala el apartado 101 del RG de la Ley Servir hace mención a las Fases del PAD, son las siguientes:

- Fase Instructiva
- Fase Sancionadora

En lo concerniente a las sanciones del PAD, el Sistema disciplinario contemplado en la Ley N 30057 instaura tres tipos de penas, siendo aplicadas y asignadas en la documentación de trabajadores; existiendo las siguientes: i) Amonestación se da de manera verbal, dada por el superior inmediato en manera personal y discreta; de tal manera si se da de manera escrita es realizada previo Procedimiento Administrativo Disciplinario e aplicada por el superior inmediato y se oficializa por una resolución administrativa, en caso de reincidencia no procede más de dos amonestaciones escritas. ii) Suspensión es sin disfrute de retribución y es empleada inclusive por un máximo de 30 días. Estos días interrumpidos estará sugerido por el Jefe inmediato y contará con la aceptación del jefe superior del mismo. La pena será publicada por acto resolutorio del Jefe de RR.HH y el recurso es determinada por el TSC iii) Destitución es el grado extremo de penalidad previo

PAD por el jefe de RR.HH, existiendo la posibilidad de esbozar la medida de admitir y siendo admitida por el titular del pliego pública, pudiendo ser cambiada la pena propuesta, dicha pena se formaliza por acto resolutorio del titular de la entidad y el recurso es solucionado por el TSC.

Normas legales nacionales

- D.L N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Servir.
- Ley N° 30057.
- D.S N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Según Terrones (2017) en su disertación denominada: La Disciplina del principio de proporción en los castigos del PAD de la Norma del servicio Civil, en la Entidad Local de cajamarca expresa que: es grandemente acordado en la erudición, en consecuencia de contar con un espacio explicativo en el derecho, en el marco penal, civil y laboral, y otras ramas. Como examina Coviello, dicho principio es similar del principio de razonabilidad estando normalizado en el TUO de la LPAG.

Para Guzman (2013), está definido el principio de razonabilidad por la Ley de Procedimiento Administrativo General, donde comprende en su argumento el principio de la proporcionalidad, que a su vez está constituido por tres reglas, capacidad, obligación y aprobación.

Lo que se acontece es que el principio proporcionado se efectúa con el principio del impecable Wilfredo Pareto, italiano de profesión economista, determina la enervación del perfeccionamiento de la comodidad colectiva, y como resultado se que la producción de tal eficacia, como una disposición que nace y no aminora la comodidad personal o mejora una persona, en correación con la disposición originaria, perfeccionando la colectividad.

El Principio de Razonabilidad involucra que la determinación de la potestad funcionaria, en cuanto a obligaciones, califiquen la falta, aplicar penas, o establezcan limitaciones al súbdito, en razón a los nombrados actos de gravamen, debiendo ajustarse entre los términos de la capacidad asignada y conservando la

necesaria proporcionalidad dentro de los medios a utilizar y los propósitos públicos, debiendo amparar con el propósito que respondan a lo rigurosamente imprescindible para el deleite de su cometido.

La razonabilidad, en efecto es exacto, incluye que aquellos seguidos por la condición a los intereses de los administrados sean legales en un Estado de derecho. Si el objeto de dichos actos de gravamen tienen como propósito justificar una conducta arbitraria, dictadora o prejuiciosa por parte de la Régimen Administrativp, es indudable que igualmente infringe los derechos esenciales y deviene en anticonstitucional.

La razonabilidad fue remplazada normalmente entre el elemento finalidad y el objeto del acto, con lo que se marcó así la relación que da contenido a un componente del suceso no obstante en la norma no hace la mención debidamente.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional, mediante Exp N° 2192-2004-AA/TC en sus fundamentos señala:

(...)

15. El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3º y 43º, y plasmado expresamente en su artículo 200º, al término del párrafo. La erudición suele hacer dferenciaciones entre el principio de proporcionalidad y razonabilidad, como táctica para solucionar problemas de principios constitucionales y orientar al juzgador a la toma de decisión que no sea; puede establecerse, prima facie (a primera vista), una semejanza entre dichos principios, siendo así que la decisión que se acoge en el marco de cocurrencia de dos principio legislativos, cuando no se aplica el principio el principio de proporcionalidad, no será razonable. En tal sentido el principio de razonabilidad propone una evaluación del producto del razonamiento del juez manifestando su disposición, el método para conseguir a un producto es la aplicación del principio de proporcionalidad con

sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

Es preciso acotar , lo señalado por el TC en el expediente N° 2235-2004-AA/TC:

6. (...) Por probidad del principio de razonabilidad se requiere que la medida taxativa alegue en la necesidad de salvaguardar, fomentar o proteger un propósito constitucional apreciable. Se protege de fines legalmente distinguidos desmostrando una participación gubernamental en el seno de los derechos esenciales. Desde esta expectativa, la limitación de un derecho primordial satisface el principio de razonabilidad garantizando un propósito legal y de categoría constitucional.

Según Pedro Grande señala que la razonabilidad, es preciso, incorpora al principio de proporcionalidad. Uno de los supuestos es la imposición de establecer el objetivo de la participación en el derecho de igualdad. De este modo, lo definido, del principio de razonabilidad ya está incluido como un supuesto del principio de proporcionalidad.

Por consiguiente, llegamos a concluir que mediante la jurisprudencia del TC y lo afirmado por la doctrina, el principio de razonabilidad esta dentro en el principio de proporcionalidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque cuantitativo corresponde al procesamiento de datos. La exploración, está encuadrado dentro del tipo de investigación descriptiva, debido a que tiene como objetivo lograr un espacio claro de problema, buscando el enfoque cuantitativo, de tal manera que describe y explica las correlaciones de las variables de la exploración en la objetividad específica del universo.

Diseño tipo no experimental-transaccional ya que la muestra se recopila en un solo momento.

3.2. Operacionalización de variables

VI: Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

VD: El Procedimiento Administrativo Disciplinario según la Ley Servir en materia de sanción.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población y muestra de estudio está conformada por un total de 40 profesionales de la Sub Dirección de Fiscalización del Municipio Distrital de José Leonardo Ortiz.

Tipo de muestra no probabilística el grupo de personas que nos brindaran sus encuestas en este trabajo lo van a conformar los 40 servidores de la Sub Dirección de Fiscalización del Municipio Distrital de José Leonardo Ortiz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha utilizado fichas de observación para la revisión de expedientes administrativos que obran en la Administración Técnica de los Órganos Instructores del Método Burócrata Disciplinario, esta técnica tiene como objetivo apreciar si se

cumple la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la propuesta de sanción a imponerse.

El instrumento básico empleado en la investigación es la ficha de observación, para la evaluación de los expedientes administrativos disciplinarios en las etapas que forman parte del procedimiento administrativo.

a) ficha de análisis o contenido. - el ensayo de los documentos, establece los fundamentos y posiciones de la norma.

b) documentales. - es concerniente a textos bibliográficos y hemerográficos para recopilar información sobre los preámbulos de proporcionalidad y razonabilidad y el método burócrata disciplinario y la ley N° 30057.

c) electrónicos. - la investigación que se logró de las distintas páginas web, que se ofrecen en el ciberespacio, sobre el problema de investigación.

d) fichas de exploración jurídica: es un método de recabar la información, con el propósito de almacenarla y procesarla apropiadamente en el momento preciso, utilizando las fichas textuales, resumen y comentario.

e) Encuestas. - método más empleado en la exploración formativa, está conformada por una lista de métodos establecidos y designadas a recolectar, procesar y estudiar la indagación sobre los objetivos de exploración. La encuesta es el uso de un temario para recabar los datos solicitados. Las propiedades que detalla y mide son las propiedades conocidas como variables.

Validez

Según Garcia (2002) describió “el nivel del instrumento de evaluación que establece la variable que procura medir. La validez de instrumentos que es procesada por competentes donde confirman la aceptación de las herramientas que explica las conclusiones beneficiosos en el juicio de expertos” (pág. 32).

Confiabilidad de los instrumentos

La Confiabilidad medimos y evaluamos a través del cuestionario a través de escalas en las dimensiones establecida, dando la fiabilidad requerida. En esta exploración con el propósito de establecer confianza ejecutándola a través de una encuesta piloto con 10 personas y así se corroboró la fiabilidad del cuestionario

aplicado y utilizamos en la evaluación el Alfa de Cronbach – SPSS 24; obteniendo los siguientes resultados 0,957.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración del cuestionario y recolectar datos precisos se tomó como muestras diversos cuestionarios aplicados en trabajos previos y analizados y se presentó dicho cuestionario a una junta de expertos profesionales para su revisión, evaluación y aprobación, trasladándose el cuestionario como formulario de Google, motivo por la pandemia que atravesamos COVID 19, lo que no fue posible realizarlas de manera presencial.

Para mencionar los múltiples pasos que se hicieron para terminar con éxito la actual exploración es fundamental este párrafo donde como primer punto indispensable es la recolección documental, debido a que se tiene que examinar las sentencias burócratas que aplicaron una penalidad al servidor que perpetró una de las fallas administrativas argumentadas en la Ley N° 30057. Así mismo, también se tuvo que recolectar indagación expuesta en los capítulos, estudios y libros, acerca del método administrativo disciplinario sancionador y la Ley Servir, que actualmente ha sido participe en nuestra jurisdicción.

Las resoluciones obtenidas, se procedieron a llenar la ficha de recojo de datos, la misma que posibilitó determinar los temas destacados en los actos resolutivos en el cual se ve implicado el preámbulo de proporcionalidad y razonabilidad si se discrepa apropiadamente establecido. Seguido de ello, se trasunto esa indagación a hojas de Excel, para proyectar los cuadros y establecidos y así estampar en esta exploración.

3.6. Método de análisis de datos

En el trabajo de campo los datos recabados (aplicación del cuestionario) fue procesada estadísticamente (software SPSS v.24), para crear tablas de frecuencia y gráficos en barra que expliquen los niveles de las variables y dimensiones. Para la síntesis estadística del procesamiento de datos será obligatorio hacer uso de cuadros de Excel, que nos permitirá establecer el nivel de cumplimiento del

preámbulo de proporcionalidad y razonabilidad en las conclusiones estudiadas, estableciendo es baja.

3.7. Aspectos éticos

En la exploración se tiene en cuenta todas las Notas citadas, respetando la autoría del contenido y la que no pertenece al autor, así mismo su vez se respetará las opiniones y respuestas de los encuestados, Se determinara con ello el nivel y situación actual de las variables analizadas.

Los aspectos éticos de la investigación:

Están conformados por la reserva de los nombres tanto de los trabajadores que hayan sido inhabilitados por la autoridad burócrata , así como también la anonimizarían de dichas autoridades teniendo en cuenta el aspecto ético del no plagio de ninguna exploración y capítulo que investiga sobre el tema, significa que todo lo que no pertenezca al autor de este documento, ha sido debidamente citado.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar cuál es el nivel de cumplimiento de los fundamentos del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Tabla 1: ¿Qué tipo de Sanción se aplicó?

	Suspensión	Amonestación	Destitución
Numero (*)	2	2	1
Porcentaje	40%	40%	20%
Resultado Obtenido			

Fuente: Datos proporcionados por la recopilación de datos de las Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario

El 100% representa las 05 Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario de las cuales el 40% de la información que obra en la Entidad es Suspensión, 20% Destitución, el 40% Amonestación.

Tabla 2: ¿Qué tipo de falta se cometió?

N°	Tipo de Falta que se cometió	Puntaje Obtenido	Periodo 2018-2019 % avance
1	Incumplir el reglamento interno de la Municipalidad	1	20
2	Ausencia injustificada de labores	1	20
3	Falta de carácter disciplinario por no poner de conocimiento oportunamente a la oficina de recurso humanos sobre acervo disciplinario de estado situacional de obra	1	20
4	Ausencia Injustificada	2	40
	Total	5	100

Fuente: Datos proporcionados por la recopilación de datos de las Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario

Se evidencia del cuadro precedente que, si se analiza, que el resultado de la recopilación de las Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario, donde el 20% es por incumplir el reglamento interno de

trabajadores que este es un conjunto de reglas y técnicas debidamente estructurados para el buen desempeño de los trabajadores, el 20% de la ausencia injustificada de labores que es la no concurrencia del operario a sus labores sin causa evidenciada en los dos días continuos y sin aviso previo de parte del operador a la Entidad, el 20% falta de carácter disciplinario por no poner de conocimiento oportunamente el estado situacional de obra y el 20% es por ausencia injustificada que tiene similitud a la ausencia injustificada de labores.

Tabla 3: ¿Se hace mención al principio de proporcionalidad y razonabilidad?

Descripción	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	2	40
No	3	60

Fuente: Datos proporcionados por la recopilación de datos de las Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario.

Se evidencia que el 40% de la recopilación de dichos actos administrativos opina si se aplica dichos principios en resoluciones que emiten sanciones y el 60% opina que no, es así que debemos tener claro la síntesis del preámbulo de proporcionalidad y razonabilidad previamente expuesto, en las circunstancias del caso, como reincidencia o si la falta a consideración del municipio, establece precisa capacidad como para que se inhabilite con la destitución.

Tabla 4: Se hace mención al juicio de idoneidad y necesidad

Descripción	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	2	40
No	3	60

Fuente: Datos proporcionados por la recopilación de datos de las Resoluciones Administrativas que imponen la sanción de carácter disciplinario

Se evidencia que el 60% de la recopilación de dichos actos administrativos No hace mención a la idoneidad y necesidad siendo este un subprincipio del preámbulo de proporcionalidad en donde no es referida en ningún acápite de las conclusiones sintetizadas y evidenciadas existiendo una mayor dificultad al respecto, argumentando así que solamente no se cumple la interpretación del preámbulo

, no haciéndose mención a este requisito, el cual contribuye a fundamentar el mejor procedimiento de sanción. Es así que se tiene en los resultados recopilados donde no se ha indicado la idoneidad, existiendo una grave falencia al respecto, donde no solo se cumple interpretar el preámbulo, sino que además no hace alusión a este requisito, el cual contribuye a fundamentar de mejor forma la sanción y establecer el tipo de inhabilitación que corresponde, dependiendo de la conducta, pero también de sus antecedentes y demás factores que intervienen para incidir en la falta.

Se evidencia que el 100% de la recopilación de dichos actos administrativos no hacen mención al juicio de idoneidad y necesidad siendo este un subprincipio del preámbulo de subprincipio de la necesidad, es imprescindible que en primer lugar se tenga contemplación a la gravedad de la conducta, luego que los motivos puedan o no justificar su actuar; una vez que se ha logrado los dos primeros analizados, se debe proceder a evaluar las medidas que se le pueden imponer, teniendo en consideración las menos gravosas.

Mientras el 40% de la recopilación dichos actos administrativos considera que si hacen mención al juicio de idoneidad y necesidad.

Tabla 5: ¿Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometida

Descripción	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	4	80
No	1	20
Total	5	100

Fuente: Elaboración Propia

Se evidencia que el 80% en la recopilación de dichos actos administrativos Como se evidencia, no existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometida y el 20% señala que sí.

Objetivo específico: Evaluar el nivel de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el Procedimiento Administrativo de los servidores públicos, según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios.

Tabla 6: Nivel de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Muy Bajo		Total	Total %
	N	%	N	%	n	%	N	%		
Conocimientos	4	16	3	12	17	68	1	4	25	100
Sanciones	1	4	21	84	3	12	0	0	25	100
Principios	6	24	2	8	16	64	1	4	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a servidores públicos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz-
Elaboración propia.

El análisis de la encuestas realizadas se han dividido en tres dimensiones como son conocimientos, sanciones y principios, con respecto a conocimientos se evidencia que el 68% tiene un nivel bajo de entendimiento respecto al Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el Procedimiento Administrativo Disciplinario , en cuanto a sanciones se evidencia en nivel medio con un 84% que el personal administrativo tiene una ilustración del tipo de sanciones que señala la norma antes precitada y en cuanto a sus principios que están inmersos tienen un nivel bajo en cuanto a la aplicación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, no aplicándose de una manera justa en aplicación de sanciones. En cuanto a la dimensión principios representa el 64% en un nivel bajo.

V. DISCUSIÓN:

La presente investigación tiene como objetivo general determinar cuál es el nivel de cumplimiento de los fundamentos del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la Entidad Local de JLO, en el periodo 2018-2019, la cual este trabajo ha sido perfeccionado mediante de encuestas, análisis de documentos, cuyos resultados son:

Examinado que la aplicación del DL N° 30057, no se aplica adecuadamente en su totalidad al PAD de la Entidad, existiendo vanos legales debido que actualmente existen nuevos comportamientos transgresores debiendo ser regulados acorde al DS N° 040-2014-PCM que tiene por fin es determinar un sistema propio para aquellos que laboran en las entidades públicas, entre varios servidores públicos encuestados señalaron que la norma no es aplicada según Ley, debido a que no se aplica justamente los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del PAD, teniéndose en cuenta para la aplicación de la sanción, Asimismo del estudio fundamentado se dilucida que el PAD que se instaura en las Entidades no siendo el apropiado en la aplicación del DS N° 040-2014-PCM.

En paralelo, tras el estudio y la explicación de los productos conseguidos del fin universal se ha comprobado el aparente jurídico general que el Decreto Supremo N° 040-2014 transgrede positivamente debido a que el PAD es aplicado acorde a la norma.

El producto de la indagación es vinculado con el fin general es congruente con lo señalado por Boyer (2017) proclama “El PAD: del Crimen y Sanción hacia una Habilidad de Probidad” analiza y concluye que el PAD y sobre toda la responsabilidad administrativa funcional (esto sumerge al PAS directamente con la Controlaría) en la cual es su propósito principal. Si su objetivo se relaciona con la desquite personal o política interior la ruta estricta se convierte en una vía de hecho, en una vía ilícita e inversa a su fin: la apropiada labor de la Administración Pública y la tutela de los intereses generales. Es significativo que esta sea usada acorde a Ley para eliminar el abuso y concebir confianza en los habitantes respecto al gobierno y a sus autoridades.

En tal sentido tras la interpretación fundamentada se demuestra que el PAD incumple su objetivo, es establecer que las Entidades Públicas procedan acorde a la norma caso contrario se imponga la sanción correspondiente.

Resulta razonable la interrelación del fin general de la presente exploración con lo que narra Portilla (2018) en su investigación denominada PAD a obreros municipales y la petulancia al principio de inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú, señala que su propósito fue narrar la afectación del principio de inmediatez en el PAD a servidores del régimen laboral privado, acorde a la norma y analizar cuál es la contravención al Debido Proceso en los procedimientos administrativos disciplinario para el personal bajo el régimen del DL.728, al afectarse el principio de inmediatez, de tal manera que se debe Evaluar el nivel de los principios que no se vulnerare los derechos de los trabajadores municipales según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios.

El fin de dicha investigación se relaciona al objetivo universal en cuanto a la coherencia de la teoría sustentada que Silva (2017) donde este hace mención en su exploración los discernimientos en Atención de Sanciones en Materia de Defensa al Consumidor: Una Atenta Aplicación de los Principios de Proporcionalidad, Razonabilidad y Predictibilidad la cual indica que el Principio de Proporcionalidad. Es aquel que avala a cada una de las determinaciones de las entidades públicas que se encuentran en amenaza a los derechos fundamentales de la colectividad y sean concatenados, necesarios legalmente, considerando la integridad de las pautas del ordenamiento legal, de tal manera que no se vea afectado a un caso concreto para así determinar el significado preciso de las disposiciones normativas que los contienen.

Es así que Pulido nos ilustra que el principio de razonabilidad cumple un papel protagónico cuando un derecho primordial es afectado por otro derecho. Siendo así que los derechos esenciales no son imperiosos. Con el propósito robustecer lo expuesto, es necesario aportar en cuanto a la doctrina, y el principio de proporcionalidad es una noción jurídica que es muy utilizada en la motivación de las disposiciones del TC y recalando en los que son, utilizados en las fallos del control constitucional que tratan sobre acciones por parte de los administradores públicos que intervienen los derechos primordiales, que con nuestros resultados

reafirmamos que la aplicación de estos principios en son de mucha motivación e influyentes al momento de aplicar la sanción procediendo siempre acorde a las normas establecidas.

Analizamos el apartado señalado por Burga donde hace mención: “La Prueba de aprobación o proporcionalidad de los derechos primordiales en la legislación del TCP”, quien reflexiona que: El principio de proporcionalidad debe ser empleado como una fianza con coherencia estableciendo el comprendido de los derechos imprescindibles asociados para el diputado y para el dictamen de control constitucional de las normas que dañan los derechos antes mencionado que con nuestros resultados reafirmamos que se debe hacer uso de la jurisprudencia para lograr la correcta aplicación dichos principios sin dañar al acusado al momento de la sanción.

Morón (2005) En su trabajo de exploración nombrada “Los principios demarcadores de la autoridad sancionadora de la administración estatal en la norma”, nos dice al respecto:

El avance jurisprudencial y doctrinario del derecho de nuestro País está convalidada con una continuada tendencia garantista de la ASAAP de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la concordancia tras la evaluación de los resultados en la actual exploración debiendo ceñirse a la norma y proceder de acuerdo a lo establecido por estas mismas y que la autoridad sancionadora debe proceder justamente y avalando los derechos fundamentales del administrado.

La explicites en esta ley, aunque no se ha instaurado principios exigentes a la autoridad sancionadora (ya que sobresalen llanamente del estado constitucional de derecho, de los tratados de derechos humanos y de la Carta magna, contribuyendo a la exploración progresiva permitiendo que las autoridades administrativas, y permitir el trabajo de control de los que emiten la sanción respetando los derechos constitucionales para racionalizar el poder de la sanción que cuenta la administración pública.

El principio de proporcionalidad es el instrumento por el que se logra una decisión justa de la Administración Pública. Siendo de suma importancia la

aplicación del test de proporcionalidad, es decir, la idoneidad, la necesidad y la proporcione en sentido exacto.

La razonabilidad que se encuentra dentro del principio de proporcionalidad se muestra en la decisión de la Administración pública a través de una acción administrativa, como es investigación y emisión de sus actos administrativo, como es el ejercicio de su potestad sancionadora.

En consecuencia, el principio de razonabilidad cumple un rol protagónico cuando un derecho fundamental es limitado por otro derecho. Puesto que, en ese momento se afirma que los derechos fundamentales no son absolutos. A fin de reforzar lo expuesto, es pertinente acotar lo señalado por la doctrina, el principio de proporcionalidad es un concepto jurídico que aparece con mayor frecuencia en la motivación de las decisiones de los Tribunales Constitucionales, y en específico, del nuestro; sobre todo, utilizado en las sentencias del control de constitucionalidad que versan sobre actuaciones por parte de los poderes públicos que interfieren en el ámbito de los derechos fundamentales.

Es importante que en una de las sentencias emitidas por el TC en relación a estos principios señala que existe cierto grado de similitud entre el principio de proporcionalidad y razonabilidad. Puesto que, cuando el juzgador o autoridad administrativa emiten un pronunciamiento judicial o decisión administrativa existe un punto de coincidencia entre el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

V. CONCLUSIONES

1. Del estudio de la Entidad Local encuestada, se obtiene que la sanción más aplicada es la amonestación y suspensión, en estos casos, se tiene que no en todos los actos resolutivos donde emiten la sanción se ha hecho mención los elementos del principio de proporcionalidad y razonabilidad, evidenciándose que existen vacíos legales al momento de aplicar una sanción. El principio de proporcionalidad y razonabilidad no se fundamenta apropiadamente en los actos administrativos que imputan una pena en virtud de la norma del servicio civil, con lo que se establece que las penas impuestas al personal administrativo no sean efectivamente proporcionadas con la infracción perpetrada.

2. Se ve la inobservancia oportuna de un análisis del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las penas del PAD, en la Entidad Leonardina, entonces el nivel de observancia; pues si bien, en el 40% de las resoluciones opina que no se aplica los principios de proporcionalidad y razonabilidad de manera universal, en el 60% de los actos administrativos se estipula la idoneidad, necesidad y proporcionalidad siendo fundamental para una interpretación adecuada del principio.

3. El bajo nivel de observancia y cumplimiento del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las penas aplicadas en el marco de la Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, quebranta el íntegro procedimiento, en cuanto al derecho al amparo del trabajador y a la obligación de la municipalidad a pronunciar actos resolutivos neutrales y no siendo arbitrarias.

4. Se ha podido constatar la no aplicación de uso de jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional Peruano, debiendo ser aplicadas para lograr la correcta aplicación dichos principios sin dañar al acusado al momento de la sanción.

VII. RECOMENDACIONES

- Se dé un mejor análisis y comentarios de la Ley N° 30057, doctrinalmente; para lograr que las autoridades administrativas competentes apliquen la debida interpretación de la norma para aplicarlas de una manera justa.
- Se recomienda a la Entidad que se maneje con mucha atención los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la Norma del Servicio Civil, en su argumentación los actos resolutivos que imponen una sanción a un trabajador administrativo, para no transgredir los derechos del administrado.
- Se debe recalcar a las autoridades competentes la envergadura del principio de proporcionalidad y razonabilidad en el acto administrativo, para ser aplicado debidamente en casos en concreto.
- Fundamentar los actos resolutivos formulados dentro de un PAD, considerando los siguientes criterios: sub principio de necesidad, idoneidad, proporcionalidad y razonabilidad.

REFERENCIAS

- Suarez, G. W. (18 de 3 de 2019, p. 96). *El Control Interno y el nivel de cumplimiento legal en la ejecución de las obras por Administración Directa en el Gobierno Regional de Huanuco - 2017*. Huanuco, Huanuco, Perú.
- Fernández, L., & Sánchez, E. (2018). *Modelo de control interno con red compartida para optimizar la gestión de la oficina de tesorería del Pedagógico Público Monseñor Francisco Gonzáles Burga, Ferreñafe. Ferreñafe, Ferreñafe, Perú.*
- Solis, A. (2018). *Regimen Disciplinario*. Panama.
- Sánchez, G. S. (2018). *Control Interno*.
- Tafur, J., & Tejada, C. (11 de 8 de 2018, p. 105). *Implementación del sistema de control interno para la mejora de la gestión en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Cajabamba, Cajabamba, Perú.*
- Guzman, A. N. (2017, p. 148). "Caracterización del control interno y su incidencia para la mejora de la gerencia de obras públicas de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2016". Huancayo, Huancayo, Perú.
- Presidencia del Consejo de Ministros; *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. (2017). *Tribunal del Servicio Civil. Recuperado de Servir: <http://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/tribunal-del-servicio-civil/>*
- Diccionario de la Real Academia Española. (2017). *Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=N5u6AKS>*
- Vela, B. I. (2017). *RESULTADOS RECURRENTEMENTE IDENTIFICADOS EN LA EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS ORGANIZACIONES*. Bogota, Colombia.
- Zuloeta, V. P. (2017, p. 80). *Modelo de gestión de proyectos para optimizar los plazos de ejecución de las obras de la empresa estatal "Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A" – Trujillo. Trujillo, Trujillo, Perú.*

- Suarez, G. W. (18 de 3 de 2019, p. 96). *El Control Interno y el nivel de cumplimiento legal en la ejecución de las obras por Administración Directa en el Gobierno Regional de Huanuco - 2017*. Huanuco, Huanuco, Perú.
- Jara Bautista, J. L. (27 de Diciembre de 2016). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Recuperado de Legis : <http://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- Moncada, A. (5 de Octubre de 2015). *Servir: una reforma necesaria pero dolorosa*. Recuperado de *Semana Económica*: <http://semanaeconomica.com/article/legal-y-politica/sector-publico/170996-servir-una-reforma-necesaria-pero-dolorosa/>
- Aguilera. (2015). *Hacia la Eficientización del Procedimiento Administrativo del Poder Judicial del Estado de Mexico*. Mexico.
- Clérico, L. (2015). *Examen de proporcionalidad y objeción de indeterminación*. *AFD(XXXI)*, 73-99.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El despido arbitrario en el Perú*. *Ius La revista* (38), 120-154.
- Tirado. (2014). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima.
- Dworkin, R. (2014). *La filosofía del Derecho*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- García Cívico, J. (2014). *El principio de mérito a la luz de los hechos sociales*. *AFD*, 191-216.
- Guzmán Napurí, C. (7 de Agosto de 2014). *La cosa pública*. Recuperado de Pontificia Universidad Católica del Perú: Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2014/08/07/el-principio-de-legalidad/>
- Lopez Peña, E. L. (2014). *Relatividad de contenido del interés general por su dependencia al principio de estado social y democrático de derecho*. *Ciencia Jurídica*, 159-166.

- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Transparencia*. Lima: Programa ProDescentralización de USAID.
- Ventura. (2014). *El Cumplimiento de los plazos establecidos en el Procedimiento Disciplinario Administrativo, a los docentes de de la Unidad de Gestion Educativa Local de Churcampá 2014*. Huancavelica.
- Alcántara Flores, M. (29 de mayo de 2013). *Conozca los pros y los contras de polémico proyecto de Ley "Servir"*. Correo. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/ciudad /conozca-los-pro-y-los-contras-de-polemico-pro-97534/>
- Apolitano Rodríguez (2013). *Análisis de la ley del servicio civil*. Recuperado de Trujillo informa: <http://trujilloinforma.com/trujillo / analisis-de-la-ley-del-servicio-civil-por-jorge-apolitano-rodriguez/>
- Tamayo Zuluaga, O. F. (2013). *El principio de proporcionalidad y restricción a derechos fundamentales en el proceso penal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Vera Mur, J. M. (22 de marzo de 2013). *Procedimiento administrativo*. Recuperado de Comunidad de Madrid: http://www.madrid.org/dat_norte/archivos12-13/sie/PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO-IE.Madrid%20Norte%2022-03-2013.pdf NCIAS
- Alcántara Flores, M. (29 de Mayo de 2013). *Conozca los pro y los contras de polémico proyecto de Ley "Servir"*. Correo. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/ciudad /conozca-los-pro-y-los-contras-de-polemico-pro-97534/>
- Basualdo Hilario, A. F. (Febrero de 2013). *Apuntes y comentarios al proyecto N° 1846/2012-PE "Ley del Servicio Civil"*. Soluciones laborales (62), 125-138.
- Consejo de Ministros. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Recuperado de Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content /uploads/sites/434/2013/06/20130628-serviciocivil-proyectoley-2013-01.pdf>

- Crisanto Castañeda, A. C. (29 de Julio de 2013). *La Ley del Servicio Civil: problemas y soluciones*. Recuperado de Ita Ius Esto: <http://www.itaiusesto.com /ley-del-servicio-civil/>
- Figuroa Obregón, A. N. (diciembre de 2013). *La compensación por tiempo de servicios (CTS), los aguinaldos y las gratificaciones del trabajador público a propósito de la reforma del servicio civil*. *Actualidad Empresarial* (62), 1-4.
- Morales Morante, C. G. (2013). *La ley del Servicio Civil: ¿Quién le pone el cascabel al gato?* *Revista de Economía y Derecho* (39), 65-84.
- Navarro, S. (06 de junio de 2013). *Ley de Servicio Civil: ¿Quiénes se benefician y quiénes no?* Recuperado de PuntoEdu: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias /ley-servicio-civil-quienes-benefician-quienes-no/>
- Northcote Sandoval, C. (febrero de 2013). *El procedimiento administrativo sancionador*. *Actualidad empresarial*, 273, 1-4.
- Coca Caycho, J. E. (10 de marzo de 2012). *El proceso administrativo disciplinario*. Recuperado de Ensayos Jurídicos: http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03 /el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html
- Díez Gargari, R. (2012). *Principio de proporcionalidad, colisión de principios y el nuevo discurso de la suprema corte*. *Cuestiones constitucionales* (26), 65-106.
- Coca Caycho, J. E. (10 de marzo de 2012). *El proceso administrativo disciplinario*. Recuperado de Ensayos Jurídicos: http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03 /el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). (L. E. Pineda Ayala, & V. Campos Olgún, Trads.) México: Pearson Educación.
- García de Enterría, & Ramon Fernández. (2011). *Derecho. Curso de Derechi Administrativo*. Bogotá.

- Burga Coronael, A. M. (2011). *El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*. *Gaceta Constitucional* (47), 253-267.
- Jorge Coviello, P. J. (2011). *El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo*. *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho* (67), 139-153.
- Estela Huamán, J. A. (2009). *El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 045-2004-PI/TC (*Tribunal Constitucional 29 de octubre de 2005*).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 579-2008-PA/TC (*Tribunal Constitucional 5 de junio de 2008*).
- Perello Domeneche, I. (1997). *El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional. Jueces para la democracia*, 69-75. Recuperado de <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/05/pr.html#sthash.qXsofn2d.dpuf>
http://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/LEY_27444_DERECHOS_DEL_ADMINISTRADO.pdf
- (50) Artículo IV, inciso 1, literal 1.4 del Título Preliminar de la Ley 27444. Disponible en <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- [Revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12203/12768](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12203/12768)
- Guzmán, N. C. (2000) Los principios generales del Derecho Administrativo, Revista IUS disponible en <file:///C:/Users/kame/Downloads/12203-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48553-1-10-20150427.pdf>
- Tirado, B, J. A. (2011) *Principio de Proporcionalidad y Sanciones Administrativas en la Jurisprudencia Constitucional*. *Revista de la Facultad de Derecho de PUCP Lima-Perú*. Disponible en [file:///C:/Users/kame/Downloads/2996-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13750-2-10-20170307%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/kame/Downloads/2996-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13750-2-10-20170307%20(4).pdf)
- Morón 2008: 755). *El Decreto Legislativo N° 1272 al modificar la Ley N° 27444, ha incluido dentro del principio de razonabilidad*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local – Chiclayo”						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema General</p> <p>Determinar cuál es el nivel de percepción de los fundamentos de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la municipalidad distrital local</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Es El nivel de cumplimiento de los fundamentos de los principios de Proporcionalidad y Razonabilidad en la aplicación de sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la Municipalidad Distrital de José</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es el nivel de cumplimiento de los fundamentos del principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, impuestas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, durante el periodo 2018-2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Esclarecer el procedimiento administrativo</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>- Diaz & Urzua (2018) “PAD en el País de Chile”</p> <p>-Cotrina (2019): “Carencias en la apreciación del Principio de Razonabilidad en los Expedientes Legales de Objeción a las Sanciones Administrativas de la MPT del periodo 2011 al 2014”.</p> <p>- Según Castro (2018): Gestión de los PAD en la Ley del Servicio Civil en el Hospital Vitarte.</p>	<p>Procedimiento Administrativo Disciplinario</p> <p>Imposición de sanciones</p> <p>Infracción de sanciones</p> <p>Ejecución de sanciones</p>	<p>Tipo de diseño de la investigación: No experimental (Hernández, Fernández y Batista, 2014).</p> <p>Tipo de Investigación: Descriptiva</p> <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expertos no probabilístico - Profesionales Of. Infraestructura. <p>Muestra: - Expertos 4. - Profesionales 35.</p> <p>Técnicas: Cuestionario, Entrevista, Análisis Documental.</p>

	Leonardo Ortiz, es bajo.	disciplinario vigente en la Ley Servir, Ley N° 30057 y las sanciones prescritas. b. Evaluar el nivel de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el Procedimiento Administrativo de los servidores públicos, según dimensiones: Conocimientos, sanciones, principios.	<p>Variable dependiente: El Procedimiento Administrativo Disciplinario según la Ley Servir en materia de sanción..</p>	<p>- Santa Maria (2018): Estudio del principio de razonabilidad en el PAS realizado por OSITRAN”.</p> <p>- Boyer (2017) “El PAD: del delito y Sanción cerca de una Habilidad de Probidad”.</p> <p>- Ramirez (2007): Sanción Administrativa.</p> <p>- Según Tejada (2018): El PAD transgreden de derechos de los habitante en la S.G.FCy S de la MDVVMT, en el año 2017.</p>	<p>Imposición de sanciones.</p> <p>Ejecución de sanciones.</p>	<p>Instrumentos: Guía de cuestionario, Entrevista, análisis de contenido.</p> <p>Métodos Análisi de Investigación: Inductivo, deductivo, analítico, síntesis.</p> <p>Otros métodos: Histórico, sintético, programa Microsoft Excel.</p>
--	-----------------------------	---	---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información importante sobre “Principio de razonabilidad, proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local”, al respecto se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, responda en forma clara, toda vez que dichos contenidos y/o aportes, serán de trascendencia para el presente trabajo de investigación, también, se le recuerda que los datos que nos está proporcionando, únicamente tienen validez con fines académicos, se le agradece su participación.

1. Muy en Desacuerdo	2. En Desacuerdo	3. Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo.	4. De Acuerdo	5. Muy en Acuerdo
-------------------------	---------------------	--	------------------	----------------------

°	ITEM	ESCALA				
1	El Procedimiento Administrativo Disciplinario se aplica acorde a la Ley 30057.					
2	Los pronunciamientos de la Secretaria Técnica ayudan al titular de la Entidad como para casos de destitución en el PAD.					
3	Las Fases del PAD son debidamente motivadas.					
4	La Secretaria Técnica respeta las fases del PAD.					
5	Se aplica conforme a Ley los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad en el PAD.					
6	Existe motivación sobre la razonabilidad de la Sanción.					
7	Considera la gravedad del interés público y/o bien jurídico protegido.					
8	Existe motivación sobre la racionalidad de la sancion.					
9	Se aplica lis criterio de gradación de la sancion					
10	Considera la gravedad de la mala aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad vulnerándose el bien jurídico protegido.					
11	Aplica el test de proporcionalidad.					
12	El principio de proporcionalidad incurre en la validez del acto sancionador.					
13	El principio de proporcionalidad y razonabilidad incurre en la validez del acto sancionador.					
14	Existe coherencia en la ley sancionadora con los criterios de la gradualidad de la sanción.					
15	Existe interpretación deficiente del principio de proporcionalidad y razonabilidad.					

16	Considera que la inaplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad causan indefensión de los administrados.					
17	En el pronunciamiento emitido por la secretaria técnica se indica la aplicación de los criterios de graduación de la sanción.					
18	Considera que la aplicación de una sanción el perjuicio económico causado					
19	Incide el análisis de razonabilidad en la validez del acto sancionador.					
20	Se determina la sanción en función de los criterios de graduación.					
21	Se fundamenta la gradualidad en la naturaleza de la falta para la recomendación del informe de precalificación.					
22	Se analiza la magnitud de la falta cometida en el informe de precalificación para la recomendación de sanción.					
23	Se observa los antecedentes del servidor en el informe de precalificación para la recomendación.					
24	Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos en la etapa de precalificación.					
25	Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a si el porcesoado oculto el descubrimiento de la comisión de la falta.					
26	Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto al grado de jerarquía o especialidad del infractor					
27	Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a la reincidencia y continuidad de la falta para proponer a la sanción.					

Anexo 4: Resultados

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64,40	174,267	,164	,961
VAR00002	64,30	178,011	,000	,960
VAR00003	64,40	177,822	,011	,960
VAR00004	64,40	177,822	,011	,960
VAR00005	65,00	163,111	,838	,954
VAR00006	64,90	163,433	,788	,955
VAR00008	65,10	159,211	,611	,957
VAR00009	65,30	153,122	,911	,952
VAR00011	65,40	152,711	,989	,951
VAR00012	64,40	177,822	,011	,960
VAR00013	64,80	167,067	,783	,955
VAR00016	64,60	174,044	,197	,960
VAR00019	65,10	157,211	,762	,955
VAR00020	65,30	153,122	,911	,952
VAR00021	65,40	152,711	,989	,951
VAR00022	65,60	157,822	,809	,954
VAR00023	66,00	147,778	,875	,953
VAR00024	65,40	152,711	,989	,951
VAR00025	65,40	152,711	,989	,951
VAR00026	65,40	152,711	,989	,951
VAR00027	65,40	152,711	,989	,951