



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos  
administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de  
Arequipa 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro(a) en Gestión Pública

**AUTORES:**

Br. Mario Alan Miranda Cosio

Br. Marba Rocío Flores Cabrera

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry

**SECCIÓN:**

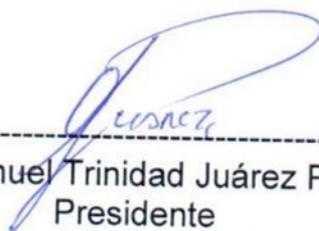
Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

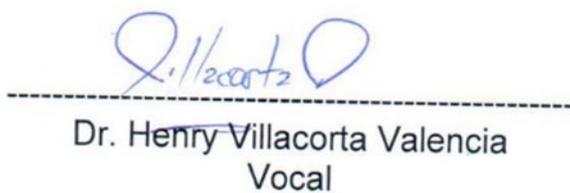
**PAGINA DEL JURADO**



-----  
Dr. Manuel Trinidad Juárez Pinto  
Presidente



-----  
Dr. Alfonso Celestino Pérez Ramos  
Secretaria



-----  
Dr. Henry Villacorta Valencia  
Vocal

### **Dedicatorias**

A mi Madre Regina, mis tíos Elmo, Rudi, Giovanna y Yesenia, quienes con su incondicional apoyo hicieron posible concretar esta meta.

A mis hijas Sofía Alessandra y Brianna Emilia, quienes son mi eterna inspiración y motivo para seguir adelante.

A mis amados padres, Judith y Orlando por todo el apoyo que incesantemente me brindan.

A mis hijos amados Luciana Camila y Adriano Joaquín, por el gran milagro de su existencia y motivarme a ser mejor cada día.

## **Agradecimiento**

A nuestros Asesores, Dr. Manuel Juárez, Dr. Alfonso Pérez, por sus enseñanzas; y en especial a nuestro asesor Dr. Henry Villacorta, quien nos brindó todo su apoyo, conocimiento y aportes que contribuyeron a hacer realidad esta tesis.

## **Presentación**

Nosotros, Marba Rocío Flores Cabrera y Mario Alan Miranda Cosio, nos presentamos, ante ustedes señores miembros del jurado para presentarles nuestra Tesis titulada “Gradualidad y Proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017”, que tiene como propósito fundamental determinar la correlación que existe entre Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, es decir, en qué medida se aplican nuestras variables durante cada una de las etapas que tiene el procedimiento administrativo; demostrado que ambas están íntimamente ligadas entre sí durante el desarrollo de cada una de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Esta labor, constituirá una fuente de información muy útil para conocer la importancia de la correcta aplicación de la Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos en las entidades estatales comprendidas bajo el régimen del servicio civil.

Los autores.

## ÍNDICE

Dedicatorias .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaracion de autenticidad .....	v
Declaracion de autenticidad .....	vi
Presentación .....	vii
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos .....	21
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema.....	34
1.4.1. Problema General .....	34
1.4.2. Problemas específicos .....	34
1.5. Justificación del estudio .....	35
1.6. Hipótesis .....	35
1.6.1. Hipótesis general – Hi .....	35
1.6.2. Hipótesis Nula – Ho.....	35
1.6.3. Hipótesis específicas.....	35
1.7. Objetivos.....	36
1.7.1. Objetivo General .....	36
1.7.2. Objetivos Específicos .....	36
II. MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación .....	37
2.2. Variables, operacionalización .....	38
2.3. Población y muestra .....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	41
2.4.1. Técnicas.....	41
2.4.2. Instrumento .....	41
2.4.3. Validez.....	41
2.4.4. Confiabilidad.....	42

2.5. Métodos de análisis de datos.....	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1. Descripción de resultados.....	43
3.2. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD:.....	48
3.3. Análisis de las correlaciones.....	49
3.4. Verificación de hipótesis .....	52
IV. DISCUSIÓN .....	59
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES .....	64
VII. REFERENCIAS.....	66
ANEXOS .....	68
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	69
ANEXO 2: MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES.....	70
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	73
ANEXO 4: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA DE PRECALIFICACIÓN.	75
ANEXO 5: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA INSTRUCTORA .....	76
ANEXO 6: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA SANCIONADORA .....	77
ANEXO 7: COSNTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	78
.....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1.</b> Niveles de las dimensiones de la variable gradualidad y proporcionalidad.....	43
<b>TABLA 2.</b> Medidas descriptivas de la variable gradualidad.....	44
<b>TABLA 3.</b> Niveles de las dimensiones de la variable proporcionalidad .....	45
<b>TABLA 4.</b> Medidas descriptivas de la variable proporcionalidad .....	46
<b>TABLA 5.</b> Niveles de las variables gradualidad y proporcionalidad.....	47
<b>TABLA 6.</b> Pruebas de normalidad de Shapiro Wilk de las variables gradualidad y proporcionalidad.....	48
<b>TABLA 7.</b> Correlación de r de Pearson entre la variable gradualidad y proporcionalidad.....	49
<b>TABLA 8.</b> Correlación de r de Pearson entre la variable gradualidad y las dimensiones de la proporcionalidad .....	50
<b>TABLA 9.</b> Correlación de r de Pearson entre la variable proporcionalidad y las dimensiones de la gradualidad.....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> Niveles de las dimensiones de gradualidad.....	43
<b>FIGURA 2.</b> Niveles de las dimensiones de la variable proporcionalidad.....	45
<b>FIGURA 3.</b> Niveles de las variables gradualidad y proporcionalidad. ....	47

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como propósito describir y determinar la correlación que existe entre las variables de la gradualidad y la proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios del Gobierno Regional de Arequipa 2017; análisis que se realizará mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño correlacional, que se lleva a cabo en una muestra de 30 expedientes administrativos disciplinarios que han culminado con sanción en la primera instancia; analizando cada una de las actuaciones que se llevan a cabo en el expediente administrativo, con el propósito de conocer si se cumple con observar la aplicación de los criterios previstos para la gradualidad y proporcionalidad, durante el desarrollo de cada actuación procedimental, observando el desarrollo de la fundamentación y el debido procedimiento como garantía a los servidores que se encuentran inmersos en el procedimiento desde la precalificación, investigación, análisis e imposición en las sanciones a las faltas administrativas.

La información recopilada fue procesada a través de estadística descriptiva que nos permitió establecer los niveles para cada una de las variables, para ello se utilizó el test de Shapiro Wilk, con la finalidad de contrastar la prueba de normalidad del conjunto de datos obtenidos, con un nivel de significancia igual al 5%, y para verificar las hipótesis general se utilizó la prueba  $r$  de Pearson, con un nivel de significancia igual al 5%, Lo que queda evidenciado con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson  $r=0.537$  el cual se interpreta como correlación fuerte entre ambas variables.

Finalmente se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la gradualidad y la proporcionalidad.

**Palabras clave:** Procedimientos administrativos disciplinarios, precalificación, instrucción, sanción, gradualidad, proporcionalidad, faltas administrativas.

## ABSTRACT

The purpose of this researching study is to describe and determine the correlation that exists between the variables of graduality and proportionality in the disciplinary administrative procedures of the Regional Government of Arequipa 2017; analysis that will be performed out through a quantitative approach, of descriptive type, with correlational design, which is carried out in a sample of 30 administrative disciplinary files that have culminated with sanction in the first instance, analyzing each of the actions carried out in the administrative file, with the purpose of knowing if compliance with observing the application of the criteria foreseen for the graduality and proportionality during the development of each procedural action, in a simple explanation, observe the development of the foundation and due process as a guarantee to the servers that are immersed in the procedure from the prequalification, investigation, analysis and imposition in the sanctions to the faults administrative.

The information collected was processed through descriptive statistics that allowed us to establish the levels for each variables, the Shapiro Wilk test was used, in order to contrast the normality test of the data obtained, with a level of significance equal to 5%, and to verify the general hypothesis the Pearson r test was used, with a level of significance equal to 5%, which is evidenced by the value of the Pearson correlation coefficient  $r = 0.537$  which it is interpreted as a strong correlation between both variables.

In conclusion, there is a positive and significant correlation between gradualism and proportionality.

**Key words:** Disciplinary administrative procedures, prequalification, investigation, sanction, graduality, proportionality, faults administrative.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

El 14 de setiembre de año 2014, a nivel nacional se implementó el D. S. N° 040-2014-PCM, denominado Reglamento de la Ley del Servicio Civil, todo ello como parte de la Reforma de Modernización del Estado; por lo que a partir de esa fecha los procedimientos administrativos disciplinarios que se tramitaban bajo el procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, deberían ser remitidos a las Secretarías Técnicas, para la adecuación y culminación de los mismos, con el único requisito que estos procedimientos no hayan sido iniciados; por lo que la mayoría de instituciones públicas debieron adaptarse a este nuevo esquema, donde se definieron a las autoridades que serían parte dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario, además se redujo a tres tipos de sanciones las que pueden imponerse, las etapas y plazos.

Es así que a partir de la implementación de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, los procedimientos administrativos disciplinarios, deberían ser atendidos de acuerdo al esquema que norma dicho dispositivo legal y su reglamento; para lo cual se dispone la implementación de las Secretarías Técnicas de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quienes son los órganos de apoyo técnico jurídico de las autoridades del procedimiento, durante el desarrollo de cada una de las etapas, entiéndase etapa de instrucción y sanción en las entidades estatales y en el caso que nos concierne del Gobierno Regional del Arequipa.

En cuanto a la modernización, este nuevo sistema de procedimiento y de calificación de las infracciones de carácter administrativo es innovador, ya que busca desarrollar un sistema disciplinario más eficiente, ágil y ordenado.

Sin embargo como toda propuesta nueva presenta ciertas falencias, de carácter técnico jurídico, interpretativo, analítico, aplicativo en las entidades del estado, que tienen directa relación e incidencia con el tema tratado respecto a la gradualidad y proporcionalidad al momento de iniciar los procedimientos,

instruirlos y sancionarlos administrativamente, es por ello que se debe recurrir a la aplicación apropiada de los principios del derecho; teniendo como objetivo lograr sanciones proporcionales, graduadas y ajustadas a derecho según las conductas infringidas por parte de los servidores civiles y/o funcionarios; por lo que es importante determinar de qué manera la gradualidad y proporcionalidad al momento de aplicar las sanciones administrativas disciplinarias inciden sobre el resultado del procedimiento administrativo disciplinario en stricto sensu.

En los procedimientos administrativos se evidencia la falta de objetividad por parte de los responsables de llevar a cabo el procedimiento, que muchas veces se ven ligados a factores de valoración ponderativa que respeten y garanticen los derechos de los investigados dentro de un contexto, denominado tutela jurisdiccional que se aplica dentro de un proceso garantista y de seguridad jurídica por parte de la administración, acciones que en la realidad no se cumplen y que conllevan a falencias de aplicativos que vulneran los derechos de los servidores procesados, por lo que al momento de ser elevados al Tribunal del Servicio Civil, son revocados, declarados nulos y/o prescritos, lo que limita el poder punitivo del estado sobre las conductas que atentan contra el adecuado desenvolvimiento de la administración, generando en el sobre saturamiento de carga laboral para los responsables por tener que emitir un nuevo pronunciamiento en contra de dichas infracciones administrativas.

El régimen administrativo disciplinario está compuesto por un grupo de normas y procedimientos administrativos que pretenden prevenir la comisión de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles. Donde toma vital importancia la aplicación de los sub principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la gradualidad y proporcionalidad dentro del principio razonabilidad. Es por ello que se requiere una adecuada ponderación y graduación de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación.

Se debe tener presente que una falta es una acción u omisión, voluntaria o no, que contraviene las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores.

La autoría o comisión de una falta dará lugar a la aplicación de la sanción respectiva. En tanto que una sanción corresponde a la determinación de una responsabilidad administrativa del servidor civil por una conducta acción u omisión irregular o ilegal, en desmedro del servicio civil, o la entidad.

Este régimen disciplinario establece tres tipos de sanciones: la amonestación verbal o escrita, la suspensión y la destitución. A excepción de la amonestación verbal, que la efectúa el jefe inmediato, el resto de las sanciones se aplican previo procedimiento administrativo sancionador.

Dentro de la Ley de Servicio Civil, se tiene el Título V: denominado Régimen disciplinario y procedimiento sancionador, y el capítulo I y II, en donde se ha establecido el procedimiento administrativo que se debe seguir y los tipos de sanciones para tal finalidad.

#### ***Artículo 87.- Determinación de la sanción a las faltas***

*La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones 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 , entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones , en relación con las faltas mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente .*
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.*
- e) La concurrencia de varias faltas.*
- f) La participación de uno o más 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.*

#### ***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.*

En la legislación comparada acerca del Derecho disciplinario se tiene que España, Colombia y Chile, la construcción jurídica de la materia a pesar de lo incipiente que es, tiene un desarrollo amplio y un futuro casi concreto por la línea de la consideración del derecho disciplinario como disciplina jurídica autónoma. Sin embargo, nuestra posición, que puede incluso ser tachada de oscurantista y negativa, está orientada a establecer que el discurso debe retomar las tesis de las diferencias entre lo público y lo privado y atribuir al derecho público el tronco común que justifique la aplicación de principios e instituciones jurídico penales pero que no le reste la autonomía que la Administración Pública tiene respecto de sus funcionarios.

Ello, porque para establecer la naturaleza jurídica debemos realizar un consenso sobre el verdadero origen del derecho disciplinario, sea desde la perspectiva del ius puniendi o de las relaciones especiales de sujeción, y con esto, sólo tendríamos dos opciones para dirimir el problema jurídico; o se cambia la tradición jurídica que se viene manejando sobre el tema al punto que se sustituyen avances legales y jurisprudenciales del sistema jurídico procurando su transformación y orientándola a la definición y adopción de categorías propias del derecho disciplinario sin acudir a la principalística del derecho penal pero sin nutrirse de normas procesales administrativas. O, se continúa dejando el derecho disciplinario sin una identidad propia y se le vincula como proceso netamente administrativo, que no sustraiga conceptos propiamente penales, pero que sea garantista en la medida en que se base en los principios que sustentan la actuación contenciosa administrativa, en los principios constitucionales y generales del Derecho y, en la consideración permanente de la dignidad humana y la protección del derecho al debido proceso de jerarquía constitucional.

Conforme a lo señalado en el artículo 92 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la potestad disciplinaria se rige por los principios señalados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado.

En la Sentencia N.° 090-2004-AA/TC, el Tribunal también ha expresado que: *“(…) el deber de motivar las decisiones administrativas alcanza especial relevancia cuando en las mismas se contienen sanciones”. En la medida que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes (Exp. n.° 2192-2004-AA /TC – TUMBES - Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses).*

El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3 y 43, y plasmado expresamente en su artículo 200, último párrafo.

Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

El principio de proporcionalidad ha sido invocado en más de una ocasión por el Tribunal, ya sea para establecer la legitimidad de los fines de actuación del legislador en relación con los objetivos propuestos por una determinada norma cuya constitucionalidad se impugna (Exp. N° 0016-2002-AI/TC), ya sea para establecer la idoneidad y necesidad de medidas implementadas por el Poder Ejecutivo a través de un Decreto de Urgencia (Exp. N° 0008-2003-AI/TC), o también con ocasión de la restricción de derechos fundamentales en el marco del proceso penal (Exp. N° 0376-2003-HC/TC). No obstante, este Colegiado no ha tenido ocasión de desarrollar este principio aplicándolo al control de la potestad sancionadora de la Administración, ámbito donde precisamente surgió, como control de las potestades discrecionales de la Administración.

El principio de proporcionalidad es de gran importancia para el derecho administrativo disciplinario para definir si las conductas consumadas 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.

Debe tenerse en cuenta que el Derecho Disciplinario se define como el conjunto de normas de carácter jurídico tanto sustancial y procedimental con la finalidad de imponer en una entidad una forma de comportamiento adecuado y correcto.

Por lo que los servidores se ciñen a determinados deberes y obligaciones, así como a normas prohibitivas e incompatibles. Al vulnerar a los deberes u obligaciones o ante el incumplimiento de una conducta, se origina el inicio de las investigaciones e indagaciones, mediante las diligencias previas para determinar si corresponde la imposición de una sanción de carácter disciplinario.

Tendremos en cuenta que el Derecho Disciplinario pertenece al Derecho Administrativo por lo que es Derecho Administrativo Disciplinario, está referido al incumplimiento o vulneración de los servidores públicos, a las normas a las que se encontraban sometidas al pertenecer a determinada institución que se encuentra en el marco del derecho disciplinario, hablamos de sanciones de orden disciplinarias, en donde los sujetos pasivos de la potestad disciplinaria, son los servidores públicos de la entidad. Es el Derecho Disciplinario se encuentra en dependencia con el Derecho Administrativo, lo que busca como principal finalidad es la eficiencia del manejo de la gestión y de la administración pública. Es así que el derecho disciplinario como objetivo que los servidores corrijan su conducta, la mejoren en beneficio de la entidad en la que laboran es decir un fin correctivo más no represivo ni punitivo, como el derecho penal, en este entendido tenemos que las sanciones de carácter disciplinario son correcciones o paliativos medicinales. De lo expuesto precedentemente podemos afirmar que el Derecho Disciplinario se encuentra en un ámbito sancionatorio, de los puniendo (genérico del Estado).

El proceso administrativo disciplinario se considera a todo aquel conjunto o secuencia de actos, trámites por medio de los cuales se materializa la voluntad de la administración en el cumplimiento del interés público. Para el caso específico del procedimiento administrativo disciplinario que prevé la Ley de Servicio civil, se encuentra dirigido en especial a las sanciones a imponerse a los servidores que prestar servicio en cualquier entidad pública; en ese sentido el procedimiento administrativo disciplinario resulta ser la actividad que se lleva a cabo por las autoridades administrativas, legislativas y/o jurisdiccionales.

Lo que buscamos con el desarrollo del presente trabajo de investigación es formular de manera más adecuada la graduación de las conductas infractoras y la adecuación de las mismas a ciertos criterios proporcionales de sanción, que sirvan para que estas sean las más equitativas en relación a los hechos cometidos por los servidores, con sanciones más justas, evitando que los procedimientos sean declarados nulos, a fin de restablecer el correcto funcionamiento de la administración.

## **1.2. Trabajos previos**

Ramos (2015) Tesis *“Efectos de la ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas frente a la privación de la libertad en la 3era brigada de caballería de Tacna – 2013 – 2014”*; En la investigación realizada por el autor no muestra que para el caso del Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, esta vulnera el derechos fundamentales como el de la libertad, dejándose constar el desamparo sobre los derechos de primera categoría de quienes integran las fuerzas militares, en posición contraria a los derechos de los ciudadanos, quienes están sujetos al régimen ordinario, circunstancias ocasionadas por el desinterés por parte del legislador, a fin de dar leyes que protejan los intereses y derechos; asimismo ser partícipes activos de lo que se encuentra en relación directa con las Fuerzas Armadas, concluye además el autor que se ha logrado demostrar que la Prohibición de la Libertad, se impone impropriamente por medio de sanciones administrativas, las cuales significan un mecanismo de violación del derecho Fundamental como es el de la Libertad Personal, el cual es un derecho protegido y reconocido por nuestra Carta Magna, que no puede ser restringido salvo las excepciones que prevé la ley y la constitución, sin embargo señala el autor, esto no sucedería en los procedimientos sancionadores disciplinarios de las fuerzas armadas, pues este derecho de castigar con sanciones administrativas, puede ser materializado por cualquier miembro que pertenezca a la milicia y que se embista de un mayor rango de jerarquía respecto al personal que es sancionado. No contando las Fuerzas Armadas con una autoridad administrativa sobre quien recaiga las funciones de controlar la aplicación de sanciones respecto a las faltas administrativas dentro de un procedimiento especial, y que establezca al final del mismo el grado de la sanción que corresponda aplicarse respecto a la conducta infractora.

Paucar (2016) Tesis “*El debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica – periodo 2013*”; señala el autor que; No se observó un conocimiento consolidado y que garantice el cumplimiento del debido procedimiento respecto a la aplicación de sanciones de carácter administrativas disciplinarias, lo que habría generado procedimientos administrativos disciplinarios sancionados con evidentes vicios, que ante una posible revisión a nivel judicial de la sanción esta sea revocada, provocando la ineficacia de la sanción impuesta, y que los recursos humanos, logísticos y demás utilizados en el desarrollo del procedimiento, se conviertan en un gasto sin resultados; precisa además que, la observancia del debido procedimiento se encuentra sujeto únicamente para la imposición de sanciones administrativo-disciplinarias, sino también, para la absolución y subsecuente archivo de los expedientes, garantizando que todo procedimiento que se desarrolle dentro del poder punitivo de la administración pública, exige un debido procedimiento.

Estela (2009) Tesis “*El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística*”; concluye el autor que; según el 44% de las personas que fueron encuestadas, que están totalmente de acuerdo con los cuerpos normativos que regulan el derecho, sea éste para privilegiar el factor individual y/o la seguridad social, y si agrega que el 32% de los que fueron encuestados estarían ligeramente de acuerdo, con los supuestos básicos del Derecho; del mismo modo señala que, el 76% de las personas que se encuestó, que equivalen a más de tres tercios, señalan que, las sanciones administrativas no son leyes naturales, sino supuestos y por lo tanto son juicios de valor que revisten un carácter subjetivo; lo que demuestra que las entidades públicas que forman parte del Poder Ejecutivo, muestran desinterés en capacitar eficientemente a sus trabajadores, lo que demuestra que, no es importante, por ende se aprecia el escaso o pobre conocimiento que tendrían los servidores públicos en referencia a sus deberes, derechos y obligaciones.

Espinoza (2013) Tesis “*La infracción administrativa laboral*”; para el autor la presencia de pronunciamientos diferentes en sede administrativa laboral se debe en parte a la ausencia de una norma que se encargue de regular en forma

detallada la Parte General del Derecho Administrativo Sancionador”. Precisa el autor que; En la práctica, las leyes especiales que contienen lo referido a la potestad sancionadora del Estado aplicable a través de la Administración; se circunscriben a lo previsto en la tipificación de las conductas infractoras y a las sanciones a imponerse aplicables únicamente a sus correspondientes ámbitos (como es el caso de la Ley General de Inspección en el Trabajo), y las que en pocas ocasiones desarrollan aspectos que se podrían considerar de directa vinculación al régimen general del poder punitivo sancionador y que menos aún se alejan determinadamente de los principios generales establecidos por la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Guillen (2015) Tesis *“La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica”*, manifiesta el autor; Que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, no tiene personal calificado para cumplir con la función de ser miembro de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; esto, a consecuencia de no contar con el presupuesto que se requiere para la contratación de profesionales que cuenten con el perfil necesario para desarrollar esta labor, por lo que, en casi todos los casos, son los mismos docentes quienes asumen esta labor, los que no cuentan con una buena preparación jurídica, y son ellos lo que deciden los destinos de sus otros colegas profesores y que inevitablemente a muchos de ellos se les impone sanciones de manera irregular y desproporcional.

Rojas (2014) Tesis *“Los principios constitucionales limitadores del ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?”*, Concluye el autor que: Los límites constitucionales al poder punitivo del Estado “ius puniendi” se irradian con distintos matices a las distintas manifestaciones de ese poder sancionador que goza la administración. En ese sentido, señala que, el Derecho penal, por su especial desarrollo dogmático, ha profundizado en su estudio y en los alcances que tales limitaciones tienen de cara a la aplicación de la sanción en un Estado Social y Democrático de Derecho; Es válida la afirmación, que no se puede poder límites constitucionales del “ius puniendi”

desarrollados en el Derecho Penal, al Derecho Administrativo Sancionador en conjunto, sino que deben ser objeto de ajustes. Pero más allá de expresiones fundamentativas o la repetición de enunciados importados de la jurisprudencia extranjera, lo que realmente interesa, es proyectar real y efectivamente las garantías constitucionales del *Ius Puniendi* al Derecho Administrativo Sancionador.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La teoría del delito y la teoría de la falta disciplinaria (Derecho y Realidad Núm. 16 - II semestre de 2010 Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UPTC ISSN: 1692-3936)

Precisa el autor que causa inquietud el hecho que los doctrinarios del derecho disciplinario defiendan la diferencia entre el derecho penal y el disciplinario. Expresa que, tanto el derecho disciplinario como en el derecho penal, las conductas a ser pasibles de sanciones son establecidas por tipos, y que la primer diferencia entre delitos y faltas disciplinarias se dirige a los tipos mismos, en cuanto a sus exigencias particulares y grado de concreción. Tenemos entonces que el tipo penal dentro del rango normativo ha de identificarse con la ley en sentido formal, es decir que el delito, la descripción jurídica del mismo, únicamente puede emanar de una norma con características formales de ley, mientras que si bien es cierto las faltas disciplinarias responden al principio de legalidad, dada su definición abstracta, terminan concretándose en normas distintas de la ley y muchas veces de menor jerarquía desde el punto de vista técnico jurídico.

Se supone entonces que el tipo penal debe ser una ley en sentido formal, norma en la que se concreta siquiera la parte más significativa y distintiva de la conducta merecedora de pena; mientras que en tratándose de las faltas disciplinarias, su determinación no necesariamente se desprende de un texto con rango de ley formal, ya que, en muchas ocasiones, para la individualización de la conducta disciplinable se hace necesaria la remisión a normatividades determinadas en las que se definan en concreto las funciones (deberes, prohibiciones, impedimentos,

inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses) propias de cada sujeto disciplinable, como a manuales específicos de funciones, reglamentos y estatutos particulares.

Así las cosas, para que se predique la tipicidad de una determinada conducta tendrá que corroborarse que la lesión o puesta en peligro del bien jurídicamente tutelado se puede vincular causalmente con la conducta desplegada por un actor o actores determinados o determinables; y, junto con lo anterior, habrá de realizarse una imputación de índole netamente jurídica, en la que se relacionará el resultado lesivo con el sujeto activo de la conducta.

En cuanto al juicio causal, dogmáticamente se recurre para su definición a las teorías de causalidad nominadas como de la equivalencia de condiciones, aunada con criterios, particularmente, de la causalidad adecuada y de la teoría de la relevancia.

En otras palabras, en la imputación jurídica del resultado se hace una valoración sobre el papel del sujeto activo de la conducta con relación al resultado dañoso, mediante un juicio ya no causal sino jurídico, sobre la conducta, que permita determinar hasta qué punto el resultado lesivo puede considerarse obra del sujeto activo. Respecto al estado actual de la teoría de la imputación objetiva, se destacan los desarrollos de las corrientes funcionalistas del Derecho Penal, abanderadas por ROXIN y JAKOBS.

Podemos deducir que las causales de exigibilidad deben en esencia tener los siguientes requisitos: 1. Situación fáctica. La naturaleza del eximente ha de ser de hecho, es decir, no jurídica; debe tratarse de un factor no proveniente del derecho, sino de una situación fáctica, que desencadene en la anulación de comprensión o de la determinación del sujeto activo del injusto.

La potencialidad de excluir contundente y razonablemente la capacidad de comprensión de la ilicitud o la facultad de determinación del sujeto activo de la conducta, conforme con dicha comprensión. En otros términos, no es culpable el individuo que en el caso concreto no es motivable por la norma jurídica. Tal

situación se presenta cuando el sujeto no posee alternativas de acción o cuando su determinación no puede primar, por factores que alteran la regularidad de su esfera de decisión, forzándolo a proyectar una conducta contraria a su normal comprensión o determinación.

Las teorías de los derechos fundamentales en España (PULIDO 3/10/08 2:12 Página 273) Carlos Bernal Pulido.

El artículo 9.1 y el artículo 53.1 CE atribuyen carácter normativo a los derechos fundamentales. En razón de lo dispuesto por estos artículos, es indiscutible que los derechos fundamentales son más que mera «lógica constitucional». Pero: ¿en qué consiste el carácter normativo de estos derechos? Varias teorías han intentado responder este interrogante. Algunos de los primeros textos de la nueva era constitucional propusieron determinar el alcance normativo de los derechos fundamentales desde la perspectiva de las llamadas teorías materiales de los derechos fundamentales: la liberal, la democrática y la del Estado Social. Desde luego, estas teorías son necesarias para interpretar los derechos fundamentales, porque determinan una parte imprescindible del significado, vinculante para los poderes públicos, que debe atribuirse a las disposiciones constitucionales que los establecen. Por ejemplo, el contenido del artículo 20 CE, que establece las libertades de expresión y de información, no puede determinarse sin recurrir al concepto de libertad negativa, fraguado por la teoría liberal. Según este concepto, el titular de la libertad de expresión tiene derecho a expresar lo que quiera, sin ninguna intervención externa. Sin embargo, las teorías materiales no bastan para interpretar los derechos fundamentales. En ciertos casos, la aplicación de estas teorías puede conducir a una colisión entre interpretaciones contradictorias entre sí. Un caso típico es aquél en el cual, una interpretación liberal de la libertad de expresión prohíbe al Legislador penal imputar una pena de prisión severa a quien colabore con una banda armada, mediante la difusión televisiva de vídeos amenazantes en tiempo de elecciones, mientras, a la vez, el principio democrático permite o incluso ordena la imposición de una pena semejante. En este tipo de casos, resulta forzoso utilizar también un criterio estructural para la interpretación de los derechos fundamentales. Los criterios estructurales determinan el

contenido de las disposiciones de derecho fundamental mediante un análisis de su estructura normativa. Desde 1981 hasta 1995 el Tribunal Constitucional aplicó el principio de proporcionalidad en algunas sentencias. Sin embargo, no lo hizo de manera sistemática. En estas primeras sentencias, el Tribunal definió este principio como un «criterio», «factor», «regla» o «examen» para la aplicación de los derechos fundamentales. No obstante, durante esta época el Tribunal aplicó casi sin excepción la teoría absoluta del contenido esencial de los derechos fundamentales. Un factor que contribuyó a la pronta recepción de esta teoría de origen alemán, fue el hecho de que el artículo 53.1 CE incluyó una cláusula similar a la del artículo 19.2 de la Ley Fundamental alemana, en la cual, el concepto de contenido esencial juega el papel determinante como límite de los límites de los derechos fundamentales. A causa de los problemas conceptuales de la teoría absoluta del contenido esencial, en un conocido texto, Ignacio DE OTTO propuso renunciar a su aplicación y optar por una teoría interna de los derechos fundamentales, inspirada en la teoría lingüística de Friedrich MÜLLER. La propuesta de DE OTTO fue acogida y aún es seguida hoy día por algunos autores. Esta teoría propone un modelo subsuntivo puro para la aplicación de los derechos fundamentales, es decir, un modelo de subsunción sin ponderación. Con todo, desde 1995 el Tribunal Constitucional se ha inclinado por utilizar la ponderación y el principio de proporcionalidad como criterios estructurales para determinar el contenido de los derechos fundamentales.

**Teoría del causalismo naturalista (Franz von Liszt, Ernst von Beling).-**

Se caracteriza por concebir a la acción en términos físicos o naturalísticos, integrada por un movimiento corporal y el resultado de una modificación en el mundo exterior, unidos por un nexo causal. Distingue las fases internaS (ideación, deliberación, resolución) y externa (exteriorización, preparación, ejecución) del delito. Distingue entre elementos objetivos (tipicidad y antijuridicidad) y subjetivos (culpabilidad) del delito.

El tipo se limita a elementos de carácter externo, negando la posibilidad de justificar alguna acción, cuya valoración jurídica solo puede tener cabida dentro

del análisis de la antijuridicidad, y siempre desde un punto de vista objetivo. En la culpabilidad se analizan elementos subjetivos y psíquicos del agente, siendo la imputabilidad el presupuesto de esta.

La teoría de Binding Según Luis Jiménez de Asúa.-

Binding comenzó el año 1872 (en que está fechado el prólogo del tomo primero de su ingente obra) la construcción laboriosa —que consumiría su vida plena— de la *“teoría de las normas”*. Por lo que afecta al derecho penal, Binding destacó que lo que viola el ladrón no es ley, sino el principio que prohíbe robar. *“Hallaron los pueblos antiguos —dice el gran maestro alemán— y hallan los nuevos, la naturaleza del delito en que infringe la paz, el derecho, la ley. De aquí le viene su nombre”*. Mas a juicio de Binding, dos faltas obscurecen la verdad esencia de aquel principio. Se identifica el principio penal (Strafrechtssatz), según el cual será juzgado el delincuente, con el principio jurídico (Rechtssatz), que él infringe. Si la ley dice: *“Quien sustrae a otro, de propósito, una cosa mueble ajena, para apropiársela injustamente, será castigado con prisión por hurto”* es que forma, con este precepto, la premisa mayor en el juicio sobre el ladrón; con la acción raptora del delincuente, la premisa menor, y con la ejecutoria de la pena, la conclusión. La pena, solo así y desde luego, puede ser pronunciada, porque está descrita en aquella ley. Lejos de infringir el delincuente la ley penal, según la que será sentenciado, debe él más bien y siempre, para que pueda ser castigado conforme a ese artículo de la ley en su primera parte, haber obrado al unísono con ella. Esa primera parte exige caracterizar precisamente la acción punible. En ella reside una transgresión legal y así la describe la ley penal. En otras palabras: la ley que transgredió el delincuente va delante, en el concepto y en la regulación, pero no así en el tiempo de la ley que prescribe la manera y la naturaleza del juicio. De esta equivocada identificación depende la concepción muy extendida, pero igualmente errónea, de que el delincuente transgrede una *“ley penal”*, cuando se mostrará cómo su acto significa, en todo caso, la infracción de una ley en sentido amplio, esto es, de un principio jurídico, pero de modo alguno la infracción de una pena conminada o descrita por la ley penal”.<sup>13</sup> La teoría de las normas de Binding no solo dio nacimiento a las modernas definiciones dogmáticas del delito,

comenzando por la de Beling, sino que se expande hasta llegar a tener eco en autores que no siguen rigurosamente sus ideas y que incluso desconocen lo esencial de sus tesis. Binding, desde su positivismo radical, reverenciaba la norma como objeto indiscutible dado que era un producto de un legislador inequívoco.

#### Teoría del causalismo valorativo (Edmund Mezger)

Se aparta del formalismo del causalismo clásico tomando como base una perspectiva axiológica. Al concepto naturalístico de la acción introduce el elemento humano de la voluntad.

Postula la existencia de los elementos normativos y subjetivos del tipo, con lo que se separa de la concepción netamente objetiva estableciendo la necesidad de analizar en el tipo un contenido de valor o de intencionalidad. Se concibe a la antijuridicidad ya no sólo como una oposición formal a la norma jurídica sino además de forma material según el daño que causara a la sociedad, de donde se abre la posibilidad de graduar el injusto de acuerdo con la gravedad del daño causado y de establecer nuevas causas de justificación. Por lo que respecta a la culpabilidad se considera como un juicio de reproche al autor del delito y no solamente desde el punto de vista psicológico.

El concepto natural de acción es creación de von Liszt y Beling, quienes son los fundadores del "*sistema clásico del delito*". Von Liszt define por primera vez el concepto de acción como la producción, reconducible a una voluntad humana, de una modificación en el mundo exterior. En este concepto, para la modificación causal del mundo exterior debía bastar cualquier efecto en el mismo, por mínimo que sea. Debido a la imposibilidad del concepto señalado de explicar la omisión, von Liszt formula más tarde una segunda descripción, diciendo que acción es conducta voluntaria hacia el mundo exterior; más exactamente: modificación, es decir, causación o no evitación de una modificación (de un resultado) del mundo exterior mediante una conducta voluntaria.

## Teoría del finalismo (Hans Welzel).-

La doctrina finalista nace con Welzel (1904-1977) y fue desarrollada por este autor a partir de principios de los años treinta, aunque la utilización de la palabra “finalidad” para caracterizar la acción se produce a partir de 1935. La inicial concepción fue dando paso a diversas modificaciones a medida que se sometía a revisión toda la teoría del delito imperante hasta el momento. El finalismo comenzó con la formulación del concepto de acción como un concepto ontológico (no jurídico) y final (no causal), que Welzel tomó de la tradición aristotélicatomista del acto voluntario, sobre a través de la influencia de Brentano y Husserl (concepto de “*intencionalidad*” de todos los actos psíquicos) y de la “psicología del pen samiento”, sin descartar la de Nicolai Hartmann. Acción es actividad final humana, no causación de resultados. La causalidad es ciega, la finalidad es vidente. La finalidad consiste en una sobre determinación de la causalidad por la voluntad, es decir, en la dirección consciente del curso causal hacia una meta u objetivo previamente propuesto por la voluntad.

El hombre se propone fines y, gracias a su previo conocimiento de las leyes naturales, puede anticipar el curso y los resultados de su actividad, dentro de ciertos límites. Gracias a ello, puede también seleccionar los medios causalmente necesarios para alcanzar el fin y poner en marcha el proceso causal exterior que conduzca a la realización del objetivo. La voluntad va primero mentalmente hacia el fin (se lo representa, lo anticipa) y desde él regresa a los medios para poner en marcha el curso causal con los medios elegidos, conduciendo el proceso hacia la realización del objetivo. La acción es considerada siempre como una finalidad determinada de actuar conscientemente en función de un resultado propuesto voluntariamente. La acción, el dolo y la culpa se ubican en el tipo, pues al ser la acción algo final (tendiente a un fin), el legislador no puede sino prever acciones provistas de finalidad (dolo, culpa y elementos subjetivos específicos del injusto). Distingue entre error del tipo (excluye al dolo y a la punibilidad) y el error de prohibición (elimina la conciencia de antijuridicidad, al ser invencible elimina la punibilidad, y si es vencible, subsiste en distinto grado).

En la antijuridicidad se distingue el aspecto formal (todo aquello contrario a la norma) y el material (la lesión o puesta en peligro de algún bien jurídico). Desapareciendo el concepto de imputabilidad, el que es absorbido por la culpabilidad, la que consiste en un juicio de reprensión. En otras palabras, queda claro que en toda acción hay una etapa objetiva y una etapa subjetiva. Se entiende que al realizar la acción el sujeto se representa un resultado, por ello, el poder actuar de otro modo siempre está presente; en tal medida, si siendo libre decidió hacer algo incorrecto su conducta será reprochable. Como todo se dirige a la acción final, el dolo se traslada al tipo.

#### Graduación adecuada de las sanciones en el procedimiento disciplinario

El ordenamiento jurídico peruano regula el 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.

Dentro de la aplicación del derecho disciplinario, existe la necesidad de desarrollar los lineamientos aplicables al procedimiento administrativo disciplinario que, como es conocido, se erige en el instrumento objetivo por el cual la administración pública, en calidad de empleadora, canaliza sus potestades disciplinarias. Ahora bien, pese a contarse con dicha regulación jurídica, no resulta del todo claro cómo es que se debe proceder a la graduación de las sanciones a imponerse en el curso de dichas potestades disciplinarias, desarrolladas en el artículo 91° de la LSC. Con este propósito nos abocamos a ofrecer algunos alcances sobre una adecuada forma de proceder.

En el artículo 91 de la LCS señala que podemos verificar que se ha establecido la figura de la graduación de la sanción disciplinaria, y para ello ha señalado un listado de criterios que se tienen que tomar en cuenta para que el procedimiento administrativo, se encuentre revestido de legalidad.

La motivación del procedimiento debe ser consolidada en la justificación en lo que respecta a la aplicación de la sanción de modo claro y expreso, pues repercuten de manera gravosa en el derecho al mantenimiento en la función pública.

Es así que, está proscrito utilizar formulas jurídicas ambiguas, o hechos que afirmen situaciones inexistentes en base a conjeturas, o razonamientos de carácter subjetivo, cuando se debe utilizar una correcta relación entre el evento y el origen del mismo, en cuanto a los hechos que constituyen faltas disciplinarias así como la imposición de las sanciones que se pretenden imponer a los servidores dentro de la entidad, esto aunado a los demás criterios para determinar correcta y más adecuada sanción. la sanción, por lo que la motivación debe buscar desechar cualquier tipo de opiniones que alejan de la realidad de los hechos y que resultan en razonamientos lógicos de carácter subjetivo, ya que en este sentido las decisiones disciplinarias adoptadas por la administración deben estar graduadas de manera tal que resulten correctamente motivadas y fundamentadas en bases objetivas.

En la gradualidad descansa lo que corresponde la exigibilidad de la proporcionalidad, es decir la aplicación de las sanciones administrativas deben corresponder directamente a la magnitud de las faltas, de acuerdo a la gravedad que va de menos a más, de acuerdo a ello se debe tener en cuenta que en la aplicación gradual de las sanciones deben resultar de la adecuada aplicación de la proporción aludida, por ello es que se ve que hay íntima relación entra ambas.

El Tribunal Constitucional señala al respecto que: *“Ese colegiado considera que el esclarecimiento de las disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso en concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”*.

A su vez, el principio de razonabilidad conduce a una valoración respecto del resultado del razonamiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad. Se debe tener en cuenta que no es necesario seguir un orden de prelación al aplicar sanciones administrativas de carácter disciplinario.

El artículo 91 de la Ley del Servicio Civil establece que no hay que seguir un necesario orden y prelación al momento de aplicar sanciones, su empleo no es necesariamente correlativa ni automática lo que no constituye un quiebre del principio de proporcionalidad por estarle permitido al legislador elegir una fórmula que cautele el interés público que se encuentra involucrado en las infracciones disciplinarias. Cabe decir que la organización jurídica, que en el presente caso es la entidad pública -Gobierno Regional de Arequipa- que está encargada de llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios operen de acuerdo a la gradualidad y proporcionalidad, y la única manera de que esta se realice de acuerdo a estos parámetros es que se tomen en cuenta cada uno de los criterios de graduación de la sanción y de los criterios de proporcionalidad que establece la Ley en total armonía al debido procedimiento, evitando de esta manera aplicar procedimientos y sanciones que se apartan de la realidad y que son totalmente arbitrarias, situaciones que terminan en una virtual nulidad futura por que dicho procedimiento no estuvo sustentado en la observancia de un debido procedimiento, lo que se aparta de la primigenia finalidad de la potestad sancionadora, que es el restablecimiento del correcto funcionamiento de la administración pública.

Asimismo, debemos tener en cuenta que para atender el procedimiento en circunstancias de adecuada proporción. Se debe analizar de manera minuciosa los antecedentes del servidor o servidores civiles, aspecto primordial e importante para determinar cuál es la sanción que le correspondería al procesado, analizando el desempeño del personal como criterio importante de valoración objetiva de los hechos y las circunstancias en las que infringió las normas a las que se encontraba obligado a observar.

Es decir, es necesario que se valore de manera objetiva los antecedentes del servidor, teniendo en cuenta la presunción de inocencia, hasta que no se demuestre lo contrario fehacientemente, acreditado ello en pruebas objetivas que debe recopilar el encargado de las investigaciones preliminares, así como los demás servidores que se encuentran a cargo de las etapas de precalificación, instrucción y sanción.

De acuerdo a ello debemos resaltar que para proponer y fijar sanciones de carácter disciplinario se debe tener en cuenta los criterios establecidos en el artículo 91 de la LSC, siendo este el medio idóneo para poder considerar que tipo de sanción es la que se adecua a cada circunstancia en particular, de manera tal que se evite cualquier tipo de abuso en contra de los servidores civiles que se encuentren comprendidos en la investigación de hechos infractores, ya sea por denuncias u otro tipo de comunicación a la entidad para ser investigados.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Qué correlación existe entre la gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad?
- ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad?
- ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad?
- ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad?
- ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad?

- ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad?

### **1.5. Justificación del estudio**

La finalidad de la presente investigación es desarrollar una propuesta de mejorar la evaluación de los procedimientos administrativos disciplinarios que se ven dentro de los expedientes que contienen todas las actuaciones propias de este, con la finalidad de imponer sanciones administrativas disciplinarias, que tengan en cuenta, desarrollen y justifiquen adecuadamente la gradualidad y proporcionalidad respetando el principio de razonabilidad, con la finalidad de no presentar deficiencias, doble pronunciamiento y trámite del mismo expediente, buscando con ello el desarrollo eficiente del restablecimiento del buen funcionamiento de la entidad, en este caso del Gobierno Regional de Arequipa.

Creemos que, al aplicar en la fundamentación y motivación de los actos administrativos de carácter disciplinario, los criterios que hemos considerado como variables, los expedientes serán resueltos con sanciones más adecuadas a la realidad de los hechos infractores.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis general – Hi**

Existe correlación significativa entre gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.

#### **1.6.2. Hipótesis Nula – Ho**

No existe correlación significativa entre gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.

#### **1.6.3. Hipótesis específicas**

- Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad.
- Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad.
- Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad.
- Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad.
- Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad.
- Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la correlación que existe entre la gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad.
- Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad.
- Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad.
- Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad.
- Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad.
- Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.

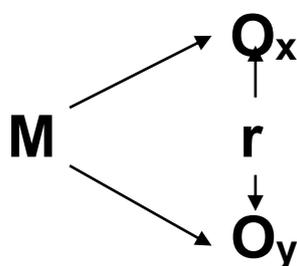
## II. MÉTODO

El presente estudio es una investigación de tipo descriptivo correlacional transversal, no experimental. La población a estudiar son los expedientes administrativos disciplinarios que obran en la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del procedimientos administrativos disciplinarios, para lo cual se utilizar como instrumento de recolección de datos una ficha de observación, considerando cada una de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, observando, la gradualidad aplicada desde la precalificación de la falta hasta el momento de imponer sanciones administrativas; y del mismo modo respecto a la proporcionalidad, a fin de determinar la consideración de los criterios establecidos en la Ley N° 30057; buscando establecer si se cumple con respetar la observancia de la gradualidad y la proporcionalidad y si estos son relevantes al momento de imponer la sanción.

### 2.1. Diseño de investigación

Nuestro diseño de investigación es el de diseño es correlacional-transversal indica Hernández. (2014), que señala que estos pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentir de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales (...)

Un diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable 1 Gradualidad

Oy = Observación de la variable 2 proporcionalidad

r = Correlación entre dichas variables.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **a) Variable 1: Gradualidad**

La gradualidad, es imponer medidamente la sanción que corresponde por cada tipo de infracción administrativa, acudiendo a determinados criterios, en atención a ello podemos aplicar adecuadamente la sanción disciplinaria que corresponde, de acuerdo a los hechos objetivos, atendiendo los criterios de graduación de la sanción, por lo que debe haber directa relación con los hechos cometidos y la conducta tipificada en las normas de la materia.

### **b) Variable 2: Proporcionalidad**

La proporcionalidad, es la directa correlación que debe existir entre los hechos infringidos y la vulneración de las normas administrativas a aplicarse, aplicando de la manera más justa y equitativa dicha sanción disciplinaria.

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
<b>Gradualidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa de precalificación</li> <li>• Etapa de Instrucción</li> <li>• Etapa de Sanción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza de la falta</li> <li>• Debida motivación</li> <li>• Relación entre hechos y faltas</li> <li>• Criterios para determinar la sanción</li> <li>• Antecedentes del servidor</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	Ordinal	Expedientes administrativos disciplinarios	Fichas de observación

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORMACIÓN
<b>Proporcionalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa de precalificación</li> <li>• Etapa de Instrucción</li> <li>• Etapa de Sanción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos</li> </ul>	6	Ordinal	Expedientes administrativos disciplinarios	Fichas de observación
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</li> </ul>	7			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de Jerarquía o especialidad del infractor</li> </ul>	8			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de uno o más servidores</li> </ul>	9			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta</li> </ul>	10			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficio ilícitamente obtenido</li> </ul>	11			

### **2.3. Población y muestra**

La población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo. Esta definición es muy importante ya que esta investigación cuenta con una población accesible ya que responde al hecho que está constituida por el grupo de expedientes resueltos por el Gobierno Regional de Arequipa durante el año 2017.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1. Técnicas**

El siguiente trabajo de investigación se ha utilizado fichas de observación para la revisión de expedientes administrativos que se encuentran en la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, esta técnica tiene como objetivo apreciar si se cumple con medir el análisis de valoración, ponderación, fundamentación para la aplicación de la gradualidad y proporcionalidad en la propuesta de sanción a imponerse.

#### **2.4.2. Instrumento**

El instrumento básico utilizado 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.

#### **2.4.3. Validez**

En el campo de la estadística, la validez es un concepto que hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñada.

“La validez en términos generales, se refiere al grado con que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Hernandez, Fernandez y Batista (1998).

Mediante el juicio de tres expertos se pretende tener estimaciones razonablemente buenas, las «mejores conjeturas», ya que estas estimaciones pueden y deben ser confirmadas o modificadas a lo largo del tiempo, según se vaya recopilando información durante el funcionamiento del sistema.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento utilizaremos las fichas de observación, la que ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. Por lo que se necesita practicar la observación de expedientes resueltos durante el año 2017 en la Secretaría Técnica del Gobierno Regional de Arequipa.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias, áreas para visualizar e interpretar los resultados.

### III.RESULTADOS

Los resultados obtenidos se organizaron de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio, cuyos resultados fueron los siguientes:

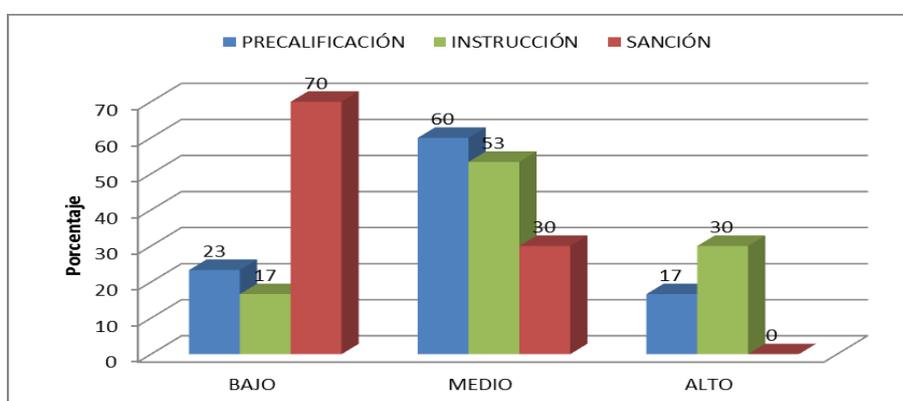
#### 3.1. Descripción de resultados

**TABLA 1.** Niveles de las dimensiones de la variable gradualidad y proporcionalidad

Nivel	PRECALIFICACIÓN		INSTRUCCIÓN		SANCIÓN	
	fi	%	fi	%	fi	%
B	7	23	5	17	21	70
M	18	60	16	53	9	30
A	5	17	9	30	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Información obtenida de la ficha de observación aplicado a los expedientes

**FIGURA 1.** Niveles de las dimensiones de gradualidad



#### Interpretación:

En la tabla 1, en la dimensión de precalificación, se observa que el 60% de los expedientes se encuentran en un nivel medio, mientras que un 23% se ubica en el nivel bajo y un 17% en un nivel alto. En la dimensión instrucción, el 53% de los expedientes presenta un nivel medio, mientras que un 30% se ubica en el nivel alto y un 17% en un nivel bajo. En la dimensión sanción, el 70% de los

expedientes presentan un nivel bajo, mientras que un 30% se ubica en el nivel medio.

**TABLA 2.** Medidas descriptivas de la variable gradualidad

DIMENSIONES GRADUALIDAD	DE	MEDIDAS DESCRIPTIVAS			NIVEL
		Media	Desviación estándar	C.V	
Precalificación		9.27	2.66	28.75%	Medio
Instrucción		10.80	2.54	23.50%	Medio
Sanción		6.93	1.93	27.82%	Bajo
Gradualidad		27.00	5.58	20.68%	Medio

**Fuente:** Información obtenida de la ficha de observación aplicado a los expedientes

**Interpretación:**

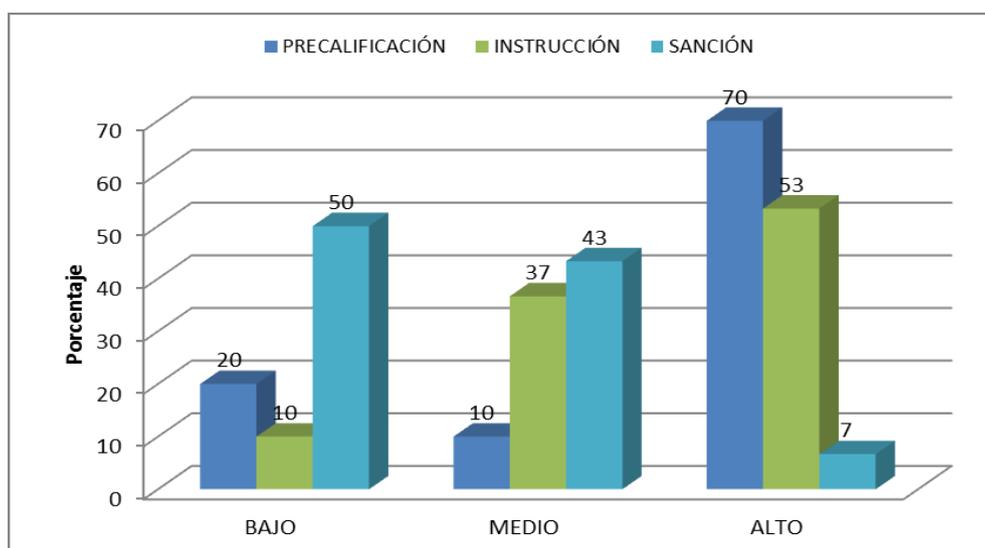
En la tabla N° 2, se aprecia que la dimensión precalificación presenta un nivel medio con una media aritmética de 9.27 puntos y una desviación estándar de 2.66 puntos y un coeficiente de variación de 28.75%; la dimensión instrucción presenta un nivel medio con una media aritmética de 10.80 puntos, una desviación estándar de 2.54 puntos y un coeficiente de variación de 23.50%; la dimensión sanción presenta un nivel bajo con una media aritmética de 6.93 puntos, una desviación estándar de 1.93 puntos y un coeficiente de variación de 27.82%; la variable gradualidad presenta un nivel medio con una media aritmética de 27.00 puntos, una desviación estándar de 5.58 puntos y un coeficiente de variación de 20.68%.

**TABLA 3.** Niveles de las dimensiones de la variable proporcionalidad

Nivel	PRECALIFICACIÓN		INSTRUCCIÓN		SANCIÓN	
	fi	%	fi	%	fi	%
B	6	20	3	10	15	50
M	3	10	11	37	13	43
A	21	70	16	53	2	7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Información obtenida de la ficha de observación aplicada a los expedientes.

**FIGURA 2.** Niveles de las dimensiones de la variable proporcionalidad



**Interpretación:**

En la tabla 3, en la dimensión de precalificación, se observa que el 70% de los expedientes se encuentran en un nivel alto, mientras que un 20% se ubica en el nivel bajo y un 10% en un nivel medio. En la dimensión instrucción, el 53% de los expedientes presenta un nivel alto, mientras que un 37% se ubica en el nivel medio y un 10% en un nivel bajo. En la dimensión sanción, el 50% de los expedientes presentan un nivel bajo, mientras que un 43% se ubica en el nivel medio y un 7% presenta un nivel alto.

**TABLA 4.** Medidas descriptivas de la variable proporcionalidad

DIMENSIONES PROPORCIONALIDAD	DE	MEDIDAS DESCRIPTIVAS			NIVEL
		Media	Desviación estándar	C.V	
Precalificación		13.93	3.88	27.82%	Medio
Instrucción		12.87	2.71	21.09%	Medio
Sanción		9.53	2.39	25.06%	Bajo
Proporcionalidad		36.33	6.77	18.63%	Medio

**Fuente:** Información obtenida de la ficha de observación aplicado a los expedientes

**Interpretación:**

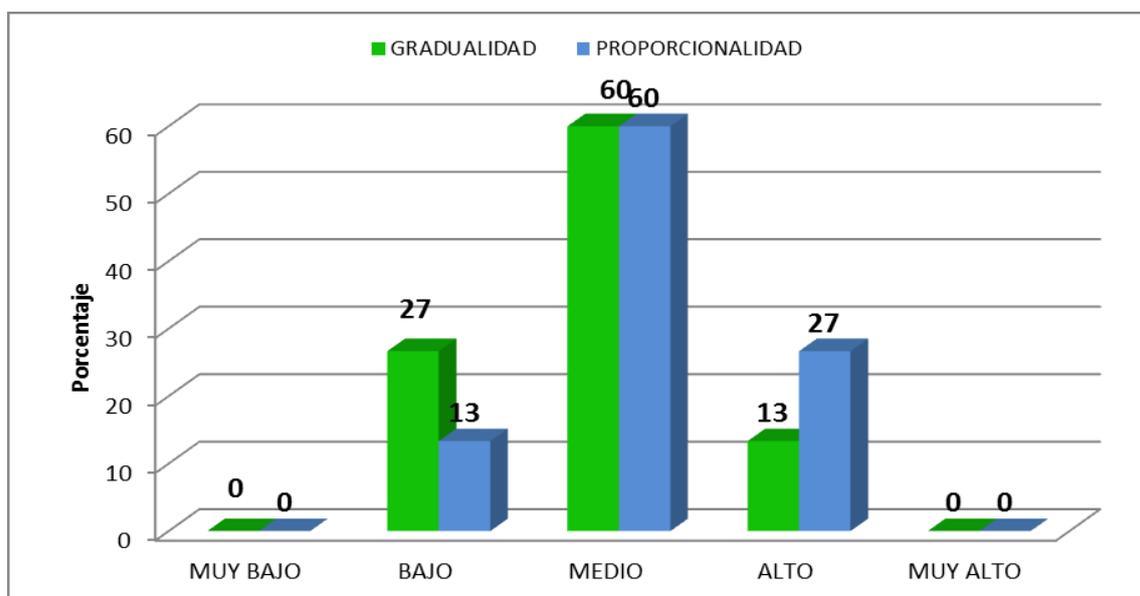
En la tabla 4, se aprecia que la dimensión precalificación presenta un nivel medio con una media aritmética de 13.93 puntos y una desviación estándar de 3.88 puntos y un coeficiente de variación de 27.82%; la dimensión instrucción presenta un nivel medio con una media aritmética de 12.87 puntos, una desviación estándar de 2.71 puntos y un coeficiente de variación de 21.09%; la dimensión sanción presenta un nivel bajo con una media aritmética de 9.53 puntos, una desviación estándar de 2.39 puntos y un coeficiente de variación de 25.06%; la variable proporcionalidad presenta un nivel medio con una media aritmética de 36.33 puntos, una desviación estándar de 6.77 puntos y un coeficiente de variación de 18,63%.

**TABLA 5.** Niveles de las variables gradualidad y proporcionalidad

Nivel	Gradualidad		Proporcionalidad	
	fi	%	Fi	%
<b>BAJO</b>	8	27	4	13
<b>MEDIO</b>	18	60	18	60
<b>ALTO</b>	4	13	8	27
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** información obtenida de la ficha de observación aplicada a los expedientes.

**FIGURA 3.** Niveles de las variables gradualidad y proporcionalidad.



### Interpretación

En la tabla 5, en la variable gradualidad, se observa que el 60% de los expedientes se encuentran en un nivel medio, mientras que un 27% se ubica en el nivel bajo y un 13% en un nivel alto. En la variable proporcionalidad, se observa que el 60% de los expedientes se encuentran en un nivel medio, mientras que un 27% se ubica en el nivel alto y un 13% en un nivel bajo.

### 3.2. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD:

#### Verificación del supuesto de normalidad de las variables gradualidad y proporcionalidad

##### Formulación de hipótesis general

Ho: La distribución de la muestra de gradualidad y proporcionalidad no difiere de la normalidad.

Ha: La distribución de la muestra de gradualidad y proporcionalidad si difiere de la normalidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** Dado que el tamaño de muestra (30) es menor de 50, para realizar la prueba de normalidad se ha utilizado Shapiro Wilk.

**TABLA 6.** Pruebas de normalidad de Shapiro Wilk de las variables gradualidad y proporcionalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gradualidad	<b>0.139</b>	30	<b>0.722</b>
Proporcionalidad	<b>0.039</b>	30	<b>0.101</b>

**Fuente:** Información obtenida de la ficha de observación aplicado a los expedientes

##### Análisis:

En la tabla 6, según los resultados obtenidos de la **prueba de Shapiro-Wilk** para una muestra de 30 unidades de análisis, se observa una significación equivalente a 0.722 ( $p > 0.05$ ) para la variable gradualidad y 0.101 ( $p > 0.05$ ) para la variable proporcionalidad, lo que indica que la distribución de la muestra de las variables no difiere de la normalidad; por lo que se decide realizar la prueba de hipótesis aplicando el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson.

### 3.3. Análisis de las correlaciones

Análisis de las correlaciones entre las variables de estudio: gradualidad y proporcionalidad.

**TABLA 7.** Correlación de r de Pearson entre la variable gradualidad y proporcionalidad

Variable	Gradualidad			
	Correlación	T	P-Valor	Interpretación
Proporcionalidad	<b>0.537**</b>	<b>3.364</b>	<b>0.002</b>	Correlación moderada

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

En la tabla 7, Según el p-valor "sig (bilateral) = 0.002 > 0.05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación moderada la variables gradualidad y proporcionalidad. Lo que queda evidenciado con el valor del Coeficiente de correlación de Pearson  $r=0.537$  el cual se interpreta como correlación moderada entre ambas variables.

**TABLA 8.** Correlación de r de Pearson entre la variable gradualidad y las dimensiones de la proporcionalidad

Variable y dimensiones	Gradualidad			
	Correlación	T	P-Valor	Interpretación
Precalificación	<b>0.918**</b>	12.244	0.000	Correlación fuerte
Instrucción	<b>0.837**</b>	8.098	0.000	Correlación significativa
Sanción	<b>0.525**</b>	3.266	0.003	Correlación moderada

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 8 se presenta las correlaciones entre las variables gradualidad y las dimensiones de la proporcionalidad.

Se evidencia que existe una correlación positiva fuerte entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación  $r=0.918$  y con un p valor= $0.000^c$ . También observamos que existe una correlación positiva significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción  $r=0.837$  y con un p valor  $0.000^c$ ; Asimismo, existe correlación positiva moderada entre la variable gradualidad y la dimensión sanción con un  $r=0.525$  y con un p valor=  $0.003^c$ .

**TABLA 9.** Correlación de r de Pearson entre la variable proporcionalidad y las dimensiones de la gradualidad.

Variable y dimensiones	Proporcionalidad			
	Correlación	T	P-Valor	Interpretación
Precalificación	<b>0.826**</b>	7.757	0.000	Correlación significativa
Instrucción	<b>0.772**</b>	6.434	0.000	Correlación significativa
Sanción	<b>0.616**</b>	4.134	0.004	Correlación moderada

a.\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre la variable proporcionalidad y las dimensiones de la gradualidad.

Se evidencia que existe una correlación positiva significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación con un  $r=0.826$  y con un  $p$  valor=0.000<sup>c</sup>. También observamos que existe una correlación positiva significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción con un  $r=0.772$  y con un  $p$  valor 0.000<sup>c</sup>; Asimismo, existe correlación positiva moderada entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción con un  $r=0.616$  y con un  $p$  valor= 0.004<sup>c</sup>.

### 3.4. Verificación de hipótesis

#### Verificación de hipótesis general entre las variables gradualidad y proporcionalidad

##### Formulación de Hipótesis:

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.

**Hi:** Existe correlación significativa entre las variables gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable gradualidad y la proporcionalidad, para verificar las hipótesis general se utilizó la prueba r de Pearson.

Según la tabla 7, se observa que existe correlación positiva moderada ( $r=0.537$ ) entre las variables gradualidad y proporcionalidad. Asimismo se obtiene una "t" igual a 3.364 y el p-valor ( $0.,002^{\circ}$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre gradualidad y proporcionalidad a un nivel de significancia del 5%.

## **Verificación de hipótesis específicas de gradualidad y las dimensiones de la proporcionalidad**

### **Hipótesis específica 1:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable gradualidad y las dimensiones del proporcionalidad, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba r de Pearson

Según la tabla 8, se observa que existe correlación positiva fuerte ( $r=0.918$ ) con tendencia perfecta entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad. Asimismo se obtiene una “t” igual 12.244 y el p-valor ( $0.000^c$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad, a un nivel de significancia del 5%.

## **Hipótesis específica 2:**

### **Formulación de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable gradualidad y las dimensiones del proporcionalidad, para verificar las hipótesis general se utilizó la prueba r de Pearson.

Según la tabla 8, se observa que existe correlación positiva significativa ( $r=0.837$ ) con tendencia fuerte entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad. Asimismo se obtiene una "t" igual a 8.098 y el p-valor ( $0,000^e$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica3:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable gradualidad y las dimensiones del proporcionalidad, para verificar las hipótesis específica se utilizó la prueba r de Pearson.

Según la tabla 8, se observa que existe correlación positiva moderada ( $r=0.525$ ) con tendencia significativa entre la variable gradualidad y la dimensión sanción de la proporcionalidad. Asimismo se obtiene una "t" igual 3.266 y el p-valor ( $0.003^\circ$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad, a un nivel de significancia del 5%.

## **Verificación de hipótesis específicas de proporcionalidad y las dimensiones de la gradualidad**

### **Hipótesis específica 4**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable proporcionalidad y las dimensiones del gradualidad, para verificar las hipótesis específica se utilizó la prueba r de Pearson.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación positiva significativa ( $r=0.826$ ) con tendencia perfecta entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad. Asimismo se obtiene una “t” igual 7.757 y el p-valor ( $0,000^c$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 5:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable proporcionalidad y las dimensiones del gradualidad, para verificar las hipótesis específica se utilizó la prueba r de Pearson.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación positiva significativa ( $r=0.772$ ) con tendencia fuerte entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad. Asimismo se obtiene una "t" igual 6.434 y el p-valor ( $0.000^c$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad, a un nivel de significancia del 5%.

## **Hipótesis específica 6:**

### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable proporcionalidad y las dimensiones del gradualidad, para verificar las hipótesis específica se utilizó la prueba R de Pearson.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación positiva moderada ( $r=0.616$ ) con tendencia significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad. Asimismo se obtiene una "t" igual 4.134 y el p-valor ( $0.004^c$ ) es menor que el 5%. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad, a un nivel de significancia del 5%.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Con los resultados conseguidos podemos afirmar que existe una correlación significativa entre la gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017, tiene un índice de significancia de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 pronosticado en el presente análisis, por lo que se determina que sí existe relación estadísticamente significativa alta, proporcional y positiva, entre gradualidad y proporcionalidad; según contrastación de la hipótesis general.

En merito a ello podemos afirmar que resulta exigible que deba estar presente la gradualidad y proporcionalidad en cada etapa que comprende el procedimiento administrativo disciplinario, entiéndase desde la precalificación, instrucción y finalmente la sanción, en aras de garantizar el debido proceso.

Con referencia a la Hipótesis específica 1 se determina que, rechaza la hipótesis nula, existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad a un nivel de significancia de un 5%.

Con referencia a la Hipótesis específica 2 se determina que, rechaza la hipótesis nula, existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad a un nivel de significancia de un 5%.

Con referencia a la Hipótesis específica 3 se determina que, rechaza la hipótesis nula, existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable gradualidad y la dimensión sanción de la proporcionalidad a un nivel de significancia de un 5%.

Con referencia a la Hipótesis específica 4 se determina que, rechaza la hipótesis nula existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable

proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad a un nivel de significancia de un 5%.

Con referencia a la Hipótesis específica 5 se determina que, rechaza la hipótesis nula existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad a un nivel de significancia de un 5%.

Con referencia a la Hipótesis específica 6 se determina que, rechaza la hipótesis nula existe correlación estadísticamente significativa, entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad a un nivel de significancia de un 5%.

La Gradualidad de la propuesta de sanción contenida en esta etapa en el informe de precalificación y la propuesta de sanción contenida en el proyecto de resolución de instauración de procedimiento administrativo disciplinario, actos de la Administración Pública que estén dirigidos a la imposición de sanciones de carácter disciplinario en la etapa final, deben estar motivados y fundamentados debidamente de forma clara y expresa, tomando en cuenta la relación objetiva entre los hechos que configuran la falta, así como los criterios que la Ley tiene establecidos para proponer la sanción más adecuada. La sanción que se propone en la etapa de precalificación debe corresponder a la magnitud de los hechos considerados como falta, según el grado de afectación de menos a más, por lo que se analizó en cada uno de los expedientes los siguientes indicadores:

- Naturaleza de la falta
- Debida motivación
- Relación entre hechos y faltas
- Criterios para determinar la sanción
- Antecedentes del servidor

La proporcionalidad está referida a la directa relación que debe existir entre los hechos infringidos y la vulneración de las normas administrativas a aplicarse, imponiendo de la manera más justa y equitativa la sanción disciplinaria.

- Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- Grado de Jerarquía o especialidad del infractor.
- Participación de uno o más servidores.
- Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta.
- Beneficio ilícitamente obtenido.

En el presente caso se tiene que en la mayoría de expedientes observados sí cumplen con motivar la proporcionalidad, es decir toman en cuenta los criterios que señalamos como indicadores, por lo que en este caso la proporcionalidad está motivada en su mayoría, lo que nos hace ver que los procesos disciplinarios fueron desarrollados cumpliendo lo que señala la norma.

La etapa sancionadora es la última etapa del procedimiento administrativo disciplinario que comprende la recepción del informe del órgano instructor, prosiguiendo con la realización del informe oral por parte del administrado y otras diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y su correspondiente análisis para imponer la sanción por la conducta infringida o determinar el archivo o no ha lugar del proceso.

En el presente caso se tiene que en la mayoría de expedientes observados no cumplen con motivar la proporcionalidad, es decir toman en cuenta los criterios que señalamos como indicadores, situación que atenta gravemente en contra del debido procedimiento ya que se está imponiendo sanciones antojadizas y forzadas, sin mayor sustento que la apreciación subjetiva del encargado de la etapa sancionadora, situación que si es recurrida vía recurso de apelación, virtualmente será declarada nula.

## V. CONCLUSIONES

- PRIMERO. La variable gradualidad presenta un nivel medio con una media aritmética equivalente a 27.00 puntos y una desviación estándar igual a 5.58 (ver tabla 02) y la variable proporcionalidad presenta un nivel medio con una media aritmética equivalente a 36.33 puntos y una desviación estándar igual a 6.77 (ver tabla 04)
- SEGUNDO. Existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y proporcionalidad con un p-valor "sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.537; con una "t" aproximada equivalente a 3.364 y con un nivel de confianza de 95%.
- TERCERO. Existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad con un p-valor "sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.918; con una "t" aproximada equivalente a 12.244 y con un nivel de confianza de 95%.
- CUARTO. Existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad con un p-valor "sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.837; con una "t" aproximada equivalente a 8.098 y con un nivel de confianza de 95%.
- QUINTO. Existe correlación positiva y significativa entre gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad con un p-valor "sig. aproximada = 0.003<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.525; con una "t" aproximada equivalente a 3.266 y con un nivel de confianza de 95%.

- SEXTO. Existe correlación positiva y significativa entre proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad con un p-valor “sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.826; con una “t” aproximada equivalente a 7.757 y con un nivel de confianza de 95%.
- SÉPTIMO. Existe correlación positiva y significativa entre proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad con un p-valor “sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.772; con una “t” aproximada equivalente a 6.434 y con un nivel de confianza de 95%.
- OCTAVO. Existe correlación positiva y significativa entre proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad con un p-valor “sig. aproximada = 0.000<0,05; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a 0.616; con una “t” aproximada equivalente a 4.134 y con un nivel de confianza de 95%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERO. Al Gobierno Regional de Arequipa, la secretaría técnica, así como las autoridades del PAD, deben tener en cuenta la correcta fundamentación y motivación de los criterios que encierran la gradualidad y proporcionalidad, ya que ambos guardan directa relación en cada una de las etapas del procedimiento, todo ello a fin de que los procesos consigan la finalidad de restablecimiento del buen equilibrio y el correcto funcionamiento del aparato administrativo de la entidad.

SEGUNDO. A las Entidades del Estado que se encuentran bajo los alcances de la ley N° 30057 en todos sus niveles, se debe evitar tipos de propuestas de sanciones antojadizas sin el debido sustento, ello en la etapa de precalificación que es donde nace el procedimiento, siendo ello la matriz de todo el procedimiento, teniendo en cuenta que si las propuestas de sanciones se encuentran mal planteadas el proceso corre el riesgo de ser declarado nulo o revocado, y con ello no se cumpliría con la imposición de la correspondiente sanción, y traería consigo la impunidad, ante las faltas cometidas en perjuicio de la entidad.

TERCERO. A las Entidades del Estado que se encuentran bajo los alcances de la ley N° 30057 en todos sus niveles; deben tener en cuenta en la etapa de instrucción, que en los procesos se tomen en cuenta todas las pruebas de cargo y de descargo, para realizar el informe de instrucción, por lo que es en esta etapa donde se lleva a cabo la actividad probatoria, que le servirá al instructor determinar si corresponde la sanción o el archivo del procedimiento, en atención de los criterios de gradualidad y proporcionalidad, lo cual se ve plasmado en su informe, así como el proyecto de resolución de sanción.

CUARTO. A las Entidades del Estado que se encuentran bajo los alcances de la ley N° 30057 en todos sus niveles; que la etapa sancionadora, es donde se culmina el procedimiento disciplinario, ello con la emisión de la resolución de sanción, la misma que debe estar revestida de las formalidades establecidas por ley y cumplir con la adecuada fundamentación, respetando los parámetros de gradualidad y proporcionalidad, para evitar que estas resoluciones sean declaradas nulas o revocadas por la instancia superior.

QUINTO. A SERVIR, establecer uniformidad en los criterios respecto a la propuesta de sanciones a imponerse y al momento de resolver, por lo que deben integrarse directivas internas que garanticen su eficacia.

## VII. REFERENCIAS

- Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General - TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444 – Tomo I – Juan C. Morón Urbina. Nov. 2017 - Gaceta Jurídica.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de bases de la carrera administrativa
- Decreto supremo N° 005-90-PCM
- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444
- En la Sentencia N.° 090-2004-AA/TC - (Exp. n.° 2192-2004-AA /TC – TUMBES - Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses).
- ESTELA, (2009) Tesis “El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística”
- ESPINOZA, (2013) Tesis “La infracción administrativa laboral”
- EXP. N° 0016-2002-AI/TC, ya sea para establecer la idoneidad y necesidad de medidas implementadas por el Poder Ejecutivo a través de un Decreto de Urgencia (Exp. N° 0008-2003-AI/TC), o también con ocasión de la restricción de derechos fundamentales en el marco del proceso penal (Exp. N° 0376-2003-HC/TC).
- GUILLEN, (2015) Tesis “La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica”
- La teoría del delito y la teoría de la falta disciplinaria (Derecho y Realidad Núm. 16 - II semestre de 2010 Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UPTC ISSN: 1692-3936)
- Las teorías de los derechos fundamentales en España (PULIDO 3/10/08 2:12 Página 273) Carlos Bernal Pulido
- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
- Manual Práctico – Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley de Servicio Civil – José Luis Jara Bautista – abril 2016 – Grupo Editorial Lex & Iuris

- PAUCAR (2016), Tesis “El debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica – periodo 2013”
- Reglamento de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM
- RAMOS (2015) Tesis “Efectos de la ley de régimen disciplinario de las fuerzas armadas frente a la privación de la libertad en la 3era brigada de caballería de Tacna – 2013 – 2014”
- ROJAS, (2014) Tesis “Los principios constitucionales limitadores del ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?”
- STC N° 1058-2004-AA/TC, fdm. 8 (Rafael Francisco García Mendoza vs. Empresa de Servicios Postales del Perú S.A., SERPOST S.A.)
- STC N° 00535-2009-PA/TC, fundamentos 13, 15, 16 y 18 (Rodolfo Luis Oroya Gallo vs. Universidad San Ignacio de Loyola) y STC N° 00114-2011-PA/TC, fdm. 13 y 14 (Roberto Nieves Albán vs. Telefónica Centros de Cobro S.A.C.)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Dimensiones e indicadores															
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué correlación existe entre la gradualidad y proporcionalidad en los expedientes administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b> ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad? ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad? ¿Qué correlación existe entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad? ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad? ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad? ¿Qué correlación existe entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la correlación que existe entre la gradualidad y proporcionalidad en los expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad. Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad. Determinar la correlación entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad. Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad. Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad. Determinar la correlación entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe correlación significativa entre gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión precalificación de la proporcionalidad. Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión instrucción de la proporcionalidad. Existe correlación significativa entre la variable gradualidad y la dimensión Sanción de la proporcionalidad. Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión precalificación de la gradualidad. Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión instrucción de la gradualidad. Existe correlación significativa entre la variable proporcionalidad y la dimensión sanción de la gradualidad.</p>	<p><b>VARIABLE 1: Gradualidad</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gradualidad</td> <td>Naturaleza de la falta</td> </tr> <tr> <td>Debida motivación</td> </tr> <tr> <td>Relación entre hechos y faltas</td> </tr> <tr> <td>Sanción según a la magnitud de las faltas</td> </tr> <tr> <td>Antecedentes del servidor</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VARIABLE 2: Proporcionalidad</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Proporcionalidad</td> <td>Grave afectación a intereses generales o bienes jurídicamente protegidos</td> </tr> <tr> <td>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</td> </tr> <tr> <td>Grado de Jerarquía o especialidad del infractor.</td> </tr> <tr> <td>Participación de uno o más servidores.</td> </tr> <tr> <td>Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta</td> </tr> <tr> <td>Beneficio ilícitamente obtenido</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Gradualidad	Naturaleza de la falta	Debida motivación	Relación entre hechos y faltas	Sanción según a la magnitud de las faltas	Antecedentes del servidor	Proporcionalidad	Grave afectación a intereses generales o bienes jurídicamente protegidos	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Grado de Jerarquía o especialidad del infractor.	Participación de uno o más servidores.	Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta	Beneficio ilícitamente obtenido
Dimensiones	Indicadores																	
Gradualidad	Naturaleza de la falta																	
	Debida motivación																	
	Relación entre hechos y faltas																	
	Sanción según a la magnitud de las faltas																	
	Antecedentes del servidor																	
Proporcionalidad	Grave afectación a intereses generales o bienes jurídicamente protegidos																	
	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento																	
	Grado de Jerarquía o especialidad del infractor.																	
	Participación de uno o más servidores.																	
	Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta																	
	Beneficio ilícitamente obtenido																	

## ANEXO 2: MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

<b>TITULO:</b> Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017. <b>Investigadores:</b> Mario Alan Miranda Cosio y Marba Rocío Flores Cabrera																	
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES															
<p><b>Variable: Gradualidad</b></p> <p>Es calificar de manera ordenada, disponiendo las medidas correspondientes según la valoración de los hechos infractores acudiendo a determinados criterios, en atención a ello podemos proponer y aplicar adecuadamente la sanción disciplinaria que corresponde, de acuerdo a los hechos objetivos, atendiendo los criterios de graduación de la sanción, por lo que debe haber directa relación con los hechos cometidos y la conducta tipificada en las normas de la materia como infracciones administrativas.</p>	<p><b>Etapa de Precalificación</b>            Es la primera etapa del procedimiento administrativo disciplinario, en donde se desarrollan las diligencias previas y de investigación para determinar si el procedimiento amerita apertura o el archivo según las indagaciones realizadas. Esta culmina con la emisión del informe de precalificación dirigido al Órgano Instructor por parte del Secretario Técnico.</p> <p><b>Etapa de Instrucción</b>            La etapa de instrucción es la que se inicia con la emisión de la resolución de apertura del procedimientos administrativos donde se evalúan los descargos presentados por el procesado, los medios probatorios ofrecidos como pruebas de descargo como contrapruebas a la imputación a fin de desvirtuar los hechos infractores y culmina con la emisión del informe de instrucción dirigida al órgano sancionador.</p> <p><b>Etapa de Sanción.</b>            La etapa sancionadora es la última etapa del procedimiento administrativo disciplinario que comprende la recepción del informe del órgano instructor, prosiguiendo con la realización del informe oral por parte del administrado y otras diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y su correspondiente análisis para imponer la sanción por la conducta infringida o determinar el archivo o no ha lugar del proceso.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Naturaleza de la Falta</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Debida motivación</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Relación entre hechos y faltas</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Criterios para determinar la sanción</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Antecedentes del Servidor</td></tr> </table>  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Naturaleza de la Falta</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Debida motivación</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Relación entre hechos y faltas</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Criterios para determinar la sanción</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Antecedentes del Servidor</td></tr> </table>  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Naturaleza de la Falta</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Debida motivación</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Relación entre hechos y faltas</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Criterios para determinar la sanción</td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Antecedentes del Servidor</td></tr> </table>	Naturaleza de la Falta	Debida motivación	Relación entre hechos y faltas	Criterios para determinar la sanción	Antecedentes del Servidor	Naturaleza de la Falta	Debida motivación	Relación entre hechos y faltas	Criterios para determinar la sanción	Antecedentes del Servidor	Naturaleza de la Falta	Debida motivación	Relación entre hechos y faltas	Criterios para determinar la sanción	Antecedentes del Servidor
Naturaleza de la Falta																	
Debida motivación																	
Relación entre hechos y faltas																	
Criterios para determinar la sanción																	
Antecedentes del Servidor																	
Naturaleza de la Falta																	
Debida motivación																	
Relación entre hechos y faltas																	
Criterios para determinar la sanción																	
Antecedentes del Servidor																	
Naturaleza de la Falta																	
Debida motivación																	
Relación entre hechos y faltas																	
Criterios para determinar la sanción																	
Antecedentes del Servidor																	

**TITULO:**

Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017.

**Investigadores:** Mario Alan Miranda Cosio y Marba Rocío Flores Cabrera

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES												
<p><b>Variable: proporcionalidad</b></p> <p>La proporcionalidad, es la directa relación que debe existir entre los hechos que constituyen falta administrativa con la vulneración de las normas administrativas, aplicando de la manera más justa y equitativa dicha sanción disciplinaria.</p>	<p><b>Etapa de Precalificación</b> Es la primera etapa del procedimiento administrativo disciplinario, en donde se desarrollan las diligencias previas y de investigación para determinar si el procedimiento amerita apertura o el archivo según las indagaciones realizadas. Esta culmina con la emisión del informe de precalificación dirigido al Órgano Instructor por parte del Secretario Técnico.</p> <p><b>Etapa de Instrucción</b> Es la que se inicia con la emisión de la resolución de apertura del procedimiento administrativo donde se evalúan los descargos presentados por el procesado, los medios probatorios ofrecidos como pruebas de descargo como contrapruebas a la imputación a fin de desvirtuar los hechos infractores y culmina con la emisión del informe de instrucción dirigida al órgano sancionador.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos</td> </tr> <tr> <td>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</td> </tr> <tr> <td>Grado de Jerarquía o especialidad del infractor</td> </tr> <tr> <td>Participación de uno o más servidores</td> </tr> <tr> <td>Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta</td> </tr> <tr> <td>Beneficio ilícitamente obtenido</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td>Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos</td> </tr> <tr> <td>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</td> </tr> <tr> <td>Grado de Jerarquía o especialidad del infractor</td> </tr> <tr> <td>Participación de uno o más servidores</td> </tr> <tr> <td>Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta</td> </tr> <tr> <td>Beneficio ilícitamente obtenido</td> </tr> </table>	Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Grado de Jerarquía o especialidad del infractor	Participación de uno o más servidores	Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta	Beneficio ilícitamente obtenido	Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	Grado de Jerarquía o especialidad del infractor	Participación de uno o más servidores	Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta	Beneficio ilícitamente obtenido
Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos														
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento														
Grado de Jerarquía o especialidad del infractor														
Participación de uno o más servidores														
Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta														
Beneficio ilícitamente obtenido														
Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos														
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento														
Grado de Jerarquía o especialidad del infractor														
Participación de uno o más servidores														
Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta														
Beneficio ilícitamente obtenido														

**Etapa de Sanción**

La etapa sancionadora es la última etapa del procedimiento administrativo disciplinario que comprende la recepción del informe del órgano instructor, prosiguiendo con la realización del informe oral por parte del administrado y otras diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos y su correspondiente análisis para imponer la sanción por la conducta infringida o determinar el archivo o no ha lugar del proceso.

Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento
Grado de Jerarquía o especialidad del infractor
Participación de uno o más servidores
Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta
Beneficio ilícitamente obtenido

### ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**TÍTULO:** Gradualidad y proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Arequipa, 2017.

**AUTOR(ES):** Br. Mario Alan Miranda Cosio - Br. Marba Rocío Flores Cabrera

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENT O RECOJO INFORM.
<b>Gradualidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa de precalificación</li> <li>• Etapa de Instrucción</li> <li>• Etapa de Sanción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naturaleza de la falta</li> <li>• Debida motivación</li> <li>• Relación entre hechos y faltas</li> <li>• Criterios para determinar la sanción</li> <li>• Antecedentes del servidor</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	Ordinal	Expedientes administrativos disciplinarios	Fichas de observación

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
<b>Proporcionalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa de precalificación</li> <li>• Etapa de Instrucción</li> <li>• Etapa de Sanción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grave afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos</li> </ul>	6	Ordinal	Expedientes administrativos disciplinarios	Fichas de observación
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</li> </ul>	7			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de Jerarquía o especialidad del infractor</li> </ul>	8			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de uno o más servidores</li> </ul>	9			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reincidencia y continuidad en la comisión de la falta</li> </ul>	10			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficio ilícitamente obtenido</li> </ul>	11			

## ANEXO 4: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA DE PRECALIFICACIÓN

INFORME N°				
Tipo de disposición o recomendación	Declaró el Archivo ( )	Amonestación escrita ( )	Suspensión sin goce de remuneraciones ( )	Destitución ( )
<b>GRADUALIDAD</b>				
Se fundamenta la gradualidad en la naturaleza de la falta para la recomendación del informe de precalificación	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se fundamenta la gradualidad en la recomendación del informe precalificación	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se aprecia correlación entre hechos y falta en el informe de precalificación para graduar la recomendación	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se analiza la magnitud de la falta cometida en el informe de precalificación para la recomendación de sanción	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observan los antecedentes del servidor en el informe de precalificación para la recomendación	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
<b>PROPORCIONALIDAD</b>				
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos en la etapa de precalificación	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto al grado de jerarquía o especialidad del infractor	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a la participación de varios infractores	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto a la reincidencia y continuidad de la falta para proponer la sanción	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la recomendación respecto al beneficio ilícitamente obtenido por el servidor en la comisión de la falta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	

## ANEXO 5: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA INSTRUCTORA

RESOLUCIÓN N°				
EMITIDA POR				
Tipo de propuesta	Dispuso su Archivo ( )	Amonestación escrita ( )	Suspensión sin goce de remuneraciones ( )	Destitución ( )
<b>GRADUALIDAD</b>				
Se toma en cuenta la naturaleza de la falta por el órgano instructor para graduar su propuesta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se fundamentó debidamente la gradualidad en el expediente administrativo por el órgano instructor	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se aprecia correlación entre hechos y falta por el órgano instructor para graduar su propuesta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Fundamenta la relación entre hechos y falta para graduar su propuesta de sanción	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
El órgano instructor observa los antecedentes del servidor para graduar su propuesta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
<b>PROPORCIONALIDAD</b>				
Se observa proporcionalidad en la propuesta del órgano instructor por la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la propuesta del órgano instructor respecto a si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad respecto a la propuesta de sanción en relación al grado de jerarquía o especialidad del infractor	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la propuesta del órgano instructor cuando se presenta la participación de varios infractores	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la propuesta del órgano instructor respecto a la reincidencia y continuidad de la falta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	
Se observa proporcionalidad en la propuesta del órgano instructor respecto al servidor que se benefició ilícitamente al cometer la falta	SI ( )	NO ( )	A VECES ( )	

## ANEXO 6: FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA ETAPA SANCIONADORA

RESOLUCIÓN N°				
EMITIDA POR				
Decisión o Sanción impuesta	Archivo ( )	Amonestación escrita ( )	Suspensión sin goce de remuneraciones ( )	Destitución ( )
<b>GRADUALIDAD</b>				
Toma en cuenta la naturaleza de la falta el órgano sancionador para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El Órgano sancionador fundamenta debidamente la gradualidad para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El órgano sancionador fundamenta la gradualidad en la correlación entre hechos y falta para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El órgano sancionador fundamenta la gradualidad en la relación entre hechos y falta para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
Observa el órgano sancionador los antecedentes del servidor para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
<b>PROPORCIONALIDAD</b>				
El órgano sancionador evalúa la grave afectación a intereses o bienes jurídicamente protegidos para la aplicación proporcional para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
Evalúa debidamente, si el procesado ocultó el descubrimiento de la comisión de la falta para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El órgano sancionador fundamenta la proporcionalidad en referencia al grado de jerarquía o especialidad del infractor para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El órgano sancionador fundamenta la proporcionalidad cuando se presenta la participación de varios infractores al resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
El órgano sancionador es proporcional ante la reincidencia y continuidad de la falta para resolver el expediente administrativo		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )
Fundamenta la proporcionalidad respecto al servidor que se benefició ilícitamente al cometer la falta para resolver el expediente		SI ( )	NO ( )	A VECES ( )

## ANEXO 7: COSNTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
Registro N° 85419  
11 JUL 2018  
Recibido por: [Signature]  
Hora: 16:30 pm

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Arequipa, 10 de julio del 2018

Señorita  
Dra. Yamila Osorio Delgado  
Gobernadora Regional de Arequipa  
Presente.-

Att. : Oficina de Recursos Humanos

ASUNTO: AUTORIZACION

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
SEDE CENTRAL  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
11 JUL 2018  
DOC. 1392749-EX 931086 ✓  
FOLIOS 0-1-138 FIRMA [Signature]

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que los señores:

- FLORES CABRERA, MARBA ROCIO
- MIRANDA COSIO, MARIO ALAN

Estudiantes de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes vienen desarrollando su trabajo de investigación titulado: "GRADUALIDAD Y PROPORCIONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, 2017", por lo que solicito se brinde facilidades para la aplicación de la ficha de observación en los expedientes administrativos ubicados en Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Institución a su cargo.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
SECRETARIA TECNICA  
ATENDIDA CON FORMAS  
PROCEDIMIENTOS  
11-07-18 Firma: [Signature]

### INFORMES:

J.J. Ganoza N.º113 - 115 Urb. California  
Tel. (044) 422509 / 485000 anexos: 7183 / 7187 / 7260  
www.posgradoucv.com

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)  
TELEFONO: 212493

## VALIDACION DE EXPERTO

### I. DATOS GENERALES

1. Nombre: Alfonso Celestino Pérez Ramos.....
2. Especialidad: Dr. en Investigación y currículo.....
3. Fecha 06 – 07 – 2018 .....
4. Lugar: Universidad César Vallejo – Filial Arequipa.....

### II. OBSERVACIONES A CUENTA DE

1. Forma:

El instrumento tiene probabilidad de concurrencia en las dimensiones de los casos o procedimientos de las fichas de observación de la variable independiente.

2. Contenido:

La redacción de los reactivos de cada ítem responde a las dimensiones para su interpretación de resultados

3. Estructura:

Existe correlación y secuencialidad lógica en el instrumento por lo cual es conveniente para su aplicación.

### III. APORTES Y/O SUGERENCIAS

Luego de revisado el documento se procede a su aprobación

SI

NO

  
Dr. Alfonso Pérez Ramos  
CM N° 1029304237

### VALIDACION DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Experto: Pérez Ramos Alfonso Celestino.....
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Catedrático Titular – Universidad César Vallejo.....
- 1.3 Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: Fichas de Observación de la variable Independiente
- 1.4 Autores del Instrumento: Mario Alan Miranda Cosio – Marba Rocío Flores Cabrera.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41- 60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1.CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de Ciencia y Tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

#### II. OPINION DE APLICABILIDAD

.....  
*Aprobado por su Asesor*  
 .....

#### III. PROMEDIO DE VALORACION

95%

Arequipa, 6 de Julio del 2018

  
 Dr. Alfonso Pérez Ramos

CM N° 1029304237