

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**“LA RAZONABILIDAD EN LAS SANCIONES
DISCIPLINARIAS IMPUESTAS A SERVIDORES CIVILES
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES AMAZONAS, 2018 AL 2020”**

Autor: Bach. Dilver Abel Choctalin Tauma.

Asesora: Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

Registro:(.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): CHOCTALIN TAUMA DILVER ABEL
DNI N°: 72810712
Correo electrónico: 7281071231@untrm.edu.pe
Facultad: Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

"La razonabilidad en las sanciones disciplinarias impuestas a servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas, 2018 al 2020"

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: CAYLLANUA DIOSES PILAR MERCEDES
DNI, Pasaporte, C.E N°: 41053346
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0001-8617-6215

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
Ciencias Sociales - Derecho - Derecho


5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 25 de SEPTIEMBRE de 2023



Firma del autor 1

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, por guiar siempre mi camino, darme su bendición y las fuerzas que me permiten avanzar.

A mi hija Mikella Itzayana Choctalin Arellano, por ser el motivo de mis alegrías y el impulso para desear seguir avanzado.

A mis padres; Fidel Choctalin Rojas y María Luzmila Tauma Chávez, por el enorme apoyo brindado en todos los ámbitos de mi vida y mi formación, así como el amor incondicional que recibí la enseñanza en valores que hoy practico.

A mis hermanos por ser el ejemplo a seguir, así como por el apoyo fraterno y los consejos que me permitieron crecer y aprender mucho más de la vida.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por impartir sus conocimientos y experiencias adquiridas durante su trayectoria profesional, cuyo aprendizaje me permitió tener una formación sólida y formidable dentro de este mundo competitivo.

A la Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses, por haberme brindado su asesoría en el desarrollo de la presente tesis, cuyas observaciones, consejos y recomendación fueron sustanciales para culminar satisfactoriamente la presente.

A los servidores y funcionarios de la Dirección Regional de transportes y Comunicaciones Amazonas, por permitirme obtener la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

A los validadores del instrumento de investigación y demás personas que contribuyeron a que sea posible cumplir con los propósitos planteados en la presente.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana.

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinosa

Vicerrectora de Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DE LA ASESORA DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada “La razonabilidad en las sanciones disciplinarias impuestas a servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas, 2018 al 2020” del egresado Dilver Abel Choctalin Tauma de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.



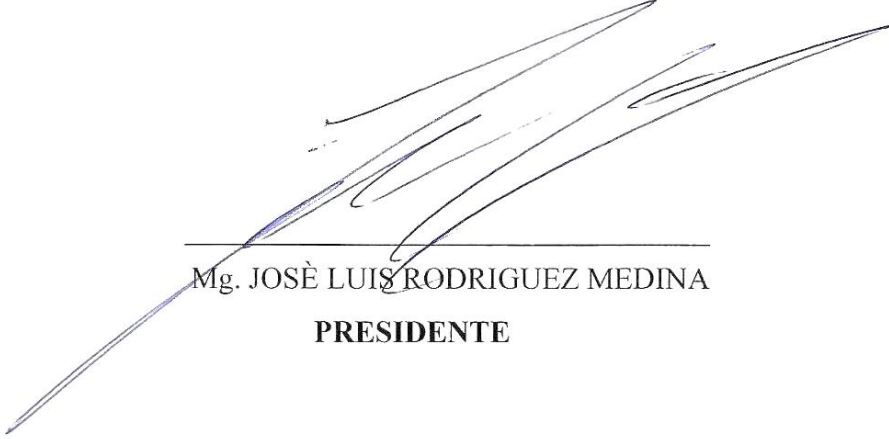
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 28 de octubre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

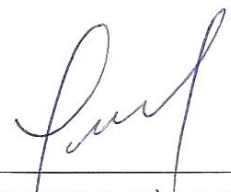
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. JOSÉ LUIS RODRIGUEZ MEDINA
PRESIDENTE



Mg. MANUEL FERNANDO TERRONES GUEVARA
SECRETARIO



Dr. SEGUNDO ROBERTO VÁSQUEZ BRAVO
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

«La razonabilidad en las sanciones disciplinarias impuestas a servidores Civiles de la
Dirección Regional de Transportes y comunicaciones Amazonas, 2018 al 2020»
presentada por el estudiante ()egresado (x) Dilver Abel Choctalin Tauma
de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
con correo electrónico institucional 7291071291@untrm.edu.pe

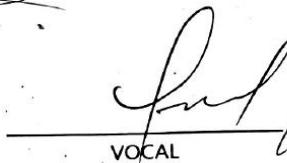
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

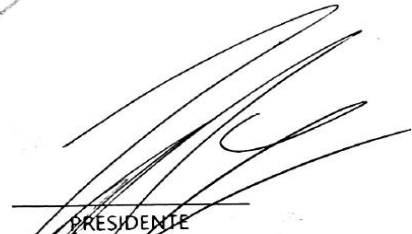
- La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 05 de diciembre del 2022


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 20 d e Diciembre del año 2022, siendo las 11:00 horas, el aspirante: DILVER ABEI CHOCTALIN TAUMA, asesorado por Mg. PILAR MERCEDES CAYAHUA DIOSES defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: "EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES 2018-2020", para obtener el Título Profesional de _____, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Rodríguez Medina, José Luis

Secretario: Terrones Guevara, Manuel Fernando

Vocal: Vásquez Bravo, Segundo Roberto



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

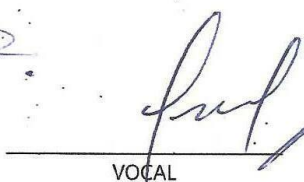
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	17
2.1. Diseño de la Investigación.....	17
2.2. Metodología.....	17
2.2.1. Población.....	18
2.2.2. Muestra.....	18
2.3. Variable de estudio.....	18
2.3.1. Variable N° 01.....	18
2.3.2. Variable N° 02.....	18
2.4. Métodos.....	18
2.5. Técnica e instrumento.....	20
2.5.1. Técnica.....	20
2.5.2. Instrumento.....	20
2.6. Procedimiento.....	20
2.7. Análisis de datos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	38

V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1.	Tipos de sanciones impuestas.....	21
Tabla 2.	Sanciones impuestas según la Gravedad de las Faltas.....	22
Tabla 3.	Faltas incurridas.....	23
Tabla 4.	Condición laboral del servidor civil al momento de la imposición de la sanción.....	24
Tabla 5.	Análisis sobre la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.....	25
Tabla 6.	Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento.....	26
Tabla 7.	Análisis sobre el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.....	27
Tabla 8.	Análisis sobre las circunstancias en las que se comete la infracción.....	28
Tabla 9.	Análisis sobre la concurrencia de varias faltas.....	29
Tabla 10.	Análisis sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.....	30
Tabla 11.	Verificación sobre la reincidencia en la comisión de la falta.....	31
Tabla 12.	Análisis sobre la continuidad en la comisión de la falta.....	32
Tabla 13.	Análisis sobre el beneficio ilícito obtenido de ser el caso.....	33
Tabla 14.	Análisis de los factores eximentes de responsabilidad al momento de imponer la sanción.....	34
Tabla 15.	Aplicación de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre la razonabilidad en el fundamento de la sanción.....	35
Tabla 16.	Sobre la variación de la sanción impuesta por el órgano sancionador respecto a las recomendaciones del órgano instructor	36
Tabla 17.	El Órgano Sancionador fundamenta su discrecionalidad para imponer sanciones.....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Tipos de sanciones impuestas.....	21
Gráfico 2.	Sanciones impuestas según la Gravedad de las Faltas.....	22
Gráfico 3.	Faltas incurridas.....	23
Gráfico 4.	Condición laboral del servidor civil al momento de la imposición de la sanción.....	24
Gráfico 5.	Análisis sobre la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.....	25
Gráfico 6.	Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento.....	26
Gráfico 7.	Análisis sobre el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.....	27
Gráfico 8.	Análisis sobre las circunstancias en las que se comete la infracción.....	28
Gráfico 9.	Análisis sobre la concurrencia de varias faltas.....	29
Gráfico 10.	Análisis sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.....	30
Gráfico 11.	Verificación sobre la reincidencia en la comisión de la falta.....	31
Gráfico 12.	Análisis sobre la continuidad en la comisión de la falta.....	32
Gráfico 13.	Análisis sobre el beneficio ilícito obtenido de ser el caso.....	33
Gráfico 14.	Análisis de los factores eximentes de responsabilidad al momento de imponer la sanción.....	34
Gráfico 15.	Aplicación de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre la razonabilidad en el fundamento de la sanción.....	35
Gráfico 16.	Sobre la variación de la sanción impuesta por el órgano sancionador respecto a las recomendaciones del órgano instructor	36
Gráfico 17.	El Órgano Sancionador fundamenta su discrecionalidad para imponer sanciones.....	37

RESUMEN

La presente investigación está enfocada en determinar si las autoridades encargadas de imponer la sanción disciplinaria, en el marco del procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio civil respetaron la razonabilidad como principio predominante para fundamentar sus decisiones respecto a la sanción que le corresponde al servidor civil que ha incurrido en falta administrativa disciplinaria, es preciso decir que la razonabilidad se encuentra regulada en el inciso 3° del artículo 248° del T.U.O de la Ley N° 27444; para lograr tal propósito, se ha tomado como muestra de investigación 15 resoluciones del órgano sancionador que contiene sanciones impuestas a servidores civiles de la DRTC-A durante los años 2018 al 2020, sobre la cual se ha aplicado como instrumento, la ficha de recolección de datos, la que nos permitió obtener datos reales y concretos, que al ser graficados estadísticamente se llegó a la conclusión que el órgano sancionador del PAD no ha respetado el principio de razonabilidad regulado por la ley al momento de imponer la sanción sino que se basa únicamente en su libre discrecionalidad para decidir.

Palabras claves: razonabilidad, servidor civil, sanción disciplinaria.

ABSTRACT

The present investigation is focused on determining if the authorities in charge of imposing the disciplinary sanction, within the framework of the Disciplinary Administrative procedure regulated by Law No. 30057, Civil Service Law, respected reasonableness as the predominant principle to base their decisions regarding the sanction that corresponds to the civil servant who has incurred disciplinary administrative fault, it must be said that reasonableness is regulated in subsection 3 of article 248 of the T.U.O of Law No. 27444; To achieve this purpose, 15 resolutions of the sanctioning body that contain sanctions imposed on civil servants of the DRTC-A during the years 2018 to 2020 have been taken as a research sample, on which the data collection sheet has been applied as an instrument. data, which allowed us to obtain real and concrete data, which when statistically plotted, concluded that the PAD sanctioning body did not respect the principle of reasonableness regulated by law at the time of imposing the sanction, but rather based solely on your free discretion to decide.

Keywords: reasonableness, civil servant, disciplinary sanction.

I. INTRODUCCIÓN

Las sanciones disciplinarias impuestas a servidores civiles dentro del marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no son más que el reproche por parte de la administración pública por los hechos cometidos a título de falta. no obstante, ante ello el investigador busca determinar si aquellas sanciones legalmente reconocidas, fueron impuestas en respeto a la razonabilidad o si se basaron únicamente en la libre discrecionalidad del órgano sancionador, toda vez que la norma le otorga la potestad discrecional al órgano sancionador, pero a su vez la limita a través de la razonabilidad, sin embargo, el irrespeto de la razonabilidad desencadena un exceso en el uso de la potestad discrecional del órgano sancionador. Si bien el proceso administrativo disciplinario del régimen de la Ley del Servicio Civil, reconoce dos etapas: la etapa instructora y la etapa sancionadora, es la última la más importante para efectos de la presente investigación, debido a que es una etapa eminentemente decisoria en la cual se va a determinar si el servidor civil a quien se le ha atribuido la comisión de la una falta, es merecedor de una sanción o si le corresponde una absolución, es por ello que se tomó como muestra, un número determinado de resoluciones del órgano sancionador (15) emitidas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicación Amazonas durante los años 2018 al año 2020, cuyo análisis resulta fundamental para delimitar los criterios de razonabilidad reconocidos por la norma y verificar si se tomaron en cuenta por el órgano sancionador como sustento de la decisión respecto a la sanción que corresponde imponer y en lo que le sea aplicable la temporalidad de la misma.

Resulta importante señalar que la norma no ha establecido otra forma de graduación de la sanción que le corresponde a un servidor civil por la comisión de una falta más que la razonabilidad y los criterios que la componen. Por lo tanto, la presente investigación resulta de vital importancia porque a partir de ellos se podrá determinar si es que las sanciones impuestas son fundamentadas en base los criterios normativos para tal efecto o simplemente se basan en la discrecionalidad de la autoridad para ejecutarla.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de la Investigación:

Debido a la propia naturaleza de la presente investigación, el diseño es; no experimental, modo transversal, de tipo descriptivo, explicativo, analítico e inductivo.

➤ **Diseño no Experimental:**

El diseño aplicado en la presente investigación, es el diseño no experimental, debido a que ello implica que el investigador no tuvo que manipular las variables, toda vez que la investigación se funda en acontecimientos ocurrido en el pasado según su propia naturaleza y sin la intervención del investigador, en ese sentido, Kerlinger (1979) señala que; "La investigación no experimental, es aquella investigación en la que no resulta posible la manipulación de las variables o asignar al azar, a los sujetos a las condiciones" (pág. 116).

➤ **Diseño Transversal:**

Se trata de un diseño que consiste en la obtención de datos a partir de la observación individualista de las variables de estudio en un determinado momento, pero en tiempo presente, lo que quiere decir que el investigador ha obtenido los datos en tiempo presente, pero en base a ciertas características o fenómenos ocurridos en el pasado. Por su parte, Hernandez, Fernández & Baptista (2017), sostienen que "la recolección de información o de datos se efectúan en un único tiempo" (pág. 154).

De manera que en la presente investigación se han obtenido los datos en tiempo presente, sin embargo, se han analizado y estudiado las resoluciones que contiene las sanciones impuestas a los servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas durante los años 2018 al 2020.

2.2. Metodología:

Universalmente se entiende por metodología como aquella que se encarga del estudio de los métodos de investigación para lograr los propósitos de la misma, en esa línea de ideas, Baena (2017) define a la metodología "desde un ámbito netamente crítico; como el estudio del método de una determinada disciplina" (pág. 51).

Por lo tanto, en la presente investigación, la metodología estuvo orientada a estudiar los métodos dotados de idoneidad que puedan satisfacer el propósito de la investigación, de la manera más adecuada.

2.2.1. Población:

La población estuvo compuesta por 15 Resoluciones del Órgano Sancionador dictadas durante los años 2018 hasta el año 2020 en la DRTC-A, que se encuentran bajo el custodio de la Oficina de Secretaría Técnica APAD.

2.2.2. Muestra:

Se tomó como muestra, el íntegro de las resoluciones que comprende la población, es decir un total de 15 Resoluciones del Órgano Sancionador dictadas durante los años 2018 hasta el año 2020 en la DRTC-A, que se encuentran custodiadas en la oficina de Secretaría Técnica APAD.

2.3. Variable de estudio:

2.3.1. Variable N° 01:

Las Sanciones Impuestas.

2.3.2. Variable N° 02:

El Principio de Razonabilidad.

2.4. Métodos:

Método, Etimológicamente se entiende como camino para llegar a algo, a su vez un modo de decir o hacer con orden una cosa, así mismo la Real Academia de Lengua Española brinda algunas definiciones, pero la más relevante para la investigación es la siguiente: “procedimiento seguido en las ciencias para encontrar la verdad y enseñarla”.

Por su parte Muños, (2015) en su libro titulado “Metodología de la Investigación” señala que “el método es justificado por la metodología, la cual para tales efectos es una disciplina”; entonces en la presente investigación, los métodos que se emplearon permitieron conseguir los fines esperados. Por lo tanto, en merito a tales considerandos, se usaron los siguientes métodos:

➤ Método Inductivo:

Es aquel que procede de lo particular a lo general, por lo que se puede decir que; al analizar y estudiar casos particulares se puede llegar a una conclusión general valida (Muños, 2015).

La utilización de este método fue sumamente importante ya que permitió determinar que las sanciones disciplinarias impuestas a servidores civiles en la DRTC-A, no fueron emitidas en respeto al principio de Razonabilidad. Ello se logró al analizar determinados casos, a partir de los cuales se pudo arribar a una conclusión general, es decir se analizaron 15 resoluciones del órgano sancionador emitidas durante los años 2018 hasta el año 2020, que se encuentran bajo el custodio de la oficina Secretaria Técnica APAD de la DRTC-A, en las que usando el método inductivo se observó aquel número de Resoluciones mencionadas y se llegó a la conclusión general, de que en la emisión de las resoluciones del órgano sancionador, no se respeta la Razonabilidad como principio establecido por el inciso 3 del artículo 248° del TÚO de la Ley N° 27444, LPAG.

➤ **Método Descriptivo:**

Partiendo de la base de que se busca describir un fenómeno determinado, este método se caracteriza por seleccionar una serie de asuntos, criterios o fenómenos y medirlas a cada una de ellas con independencia de las otras, con la finalidad de describirlas. La finalidad principal de este método es comprender y especificar las cualidades y características de determinados grupos, sociedades, comunidades o cualquier otro aspecto (Cazau, 2006).

Se empleó en la presente investigación para describir por un lado aspectos fundamentales respecto al Principio de Razonabilidad desde diferentes perspectivas y por otro lado describir la manera en la que se está emitiendo las resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra, en la cual se tuvo que describir los fundamentos que motivan al órgano sancionador a llegar a las respectivas conclusiones, a fin de determinar si existe el respeto a este principio en los PAD realizados y concluidos en la DRTC-A.

➤ **Método Analítico:**

Este método permitió comprobar la hipótesis formulada, debido a que, de la indagación de los resultados que se obtuvo mediante el procesamiento de los datos, fruto de la aplicación del instrumento, se determinó que existe irrespeto al principio de razonabilidad al momento de dictar el acto administrativo de sanción y las razones que desencadenan dicho irrespeto.

2.5. Técnicas e instrumentos:

2.5.1. Técnica:

La Técnica que se usó en la presente investigación es: la técnica de la Documentación.

2.5.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es la ficha de recolección de datos, la cual nos permitió extraer los datos necesarios para el cumplimiento de nuestros objetivos y la confirmación de nuestra hipótesis de tal manera que pueda dar una respuesta correcta a nuestro problema planteado.

2.6. Procedimiento:

El procedimiento que se siguió en la investigación es el siguiente:

Primero se solicitó al titular de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas la autorización para obtener copias de las resoluciones del órgano sancionador del PAD emitidas durante los años 2018 años 2020, que encontraban archivadas en la oficina de Secretaría Técnica del PAD.

Teniendo ya la autorización del titular de la DRTC-A, se procedió a recabar las resoluciones, contando un total de 15 desde el 2018 hasta el 2020, posterior a ello se aplicó el instrumento de investigación, que en este caso es la ficha de recolección de datos, obteniendo a través de ellos datos reales y concretos que al ser tabularlos estadísticamente y analizarlos debidamente se arribó a la conclusión que obra en el presente informe.

2.7. Análisis de datos.

Lo datos obtenidos a partir de la aplicación del Instrumento en las resoluciones del órganosancionador consignados como muestra para efectos de la presente investigación, fueron procesados mediante estadística descriptiva, cuyos resultados fueron graficados mediante tablas y gráficos, tal como se puede observar a continuación.

III. RESULTADOS

Producto de la aplicación del instrumento de investigación, se obtuvo datos importantes, que permitieron responder al problema de investigación, para lo cual fue necesario que dichos datos sean procesados y graficados estadísticamente a fin de facilitar su análisis y comprensión, tal como se muestra a continuación:

3.1. Sanciones Impuestas.

Tabla 1

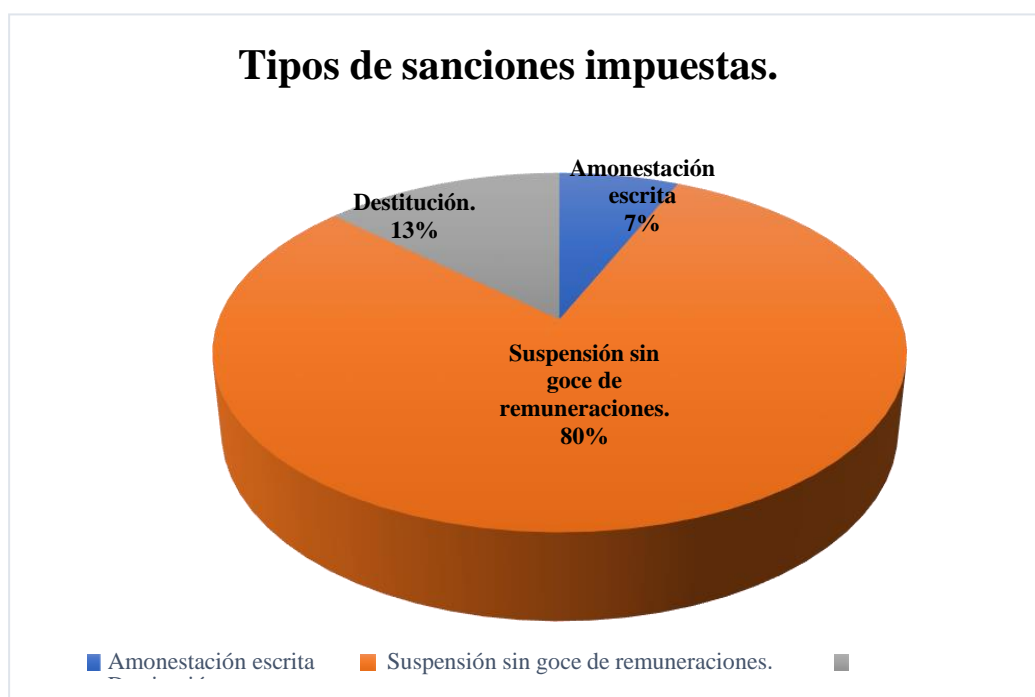
Tipos de sanciones impuestas.

Tipo de sanciones	Resoluciones	Porcentaje
Amonestación escrita.	1	7%
Suspensión sin goce de remuneraciones.	12	80%
Destitución.	2	13%
TOTAL	15	100%

Fuente: Resoluciones de órgano sancionador que señala la muestra de investigación.

Gráfico 1

El tipo se de sanciones impuestas en las Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas en los años 2018 al 2020.



INTERPRETACIÓN: del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: un 7 % de resoluciones contienen la imposición de sanción de amonestación escrita, el 80 % de resoluciones contiene la imposición de la sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones y el 13 % de resoluciones contiene la sanción de Destitución. Delo que es posible señalar que la sanción que en mayor medida se impone en la DRTC-A es la Suspensión sin goce de remuneraciones, la misma que según la ley puede ser entre un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios.

Tabla 2

Gravedad de las sanciones impuestas

Gravedad de las faltas	Resoluciones	Porcentaje
Sanción por faltas leves.	1	7%
Sanción por faltas graves	14	93%
TOTAL	15	100%

Fuente: Resoluciones de órgano sancionador que señala la muestra de investigación.

Gráfico 2

Sanciones impuestas según la gravedad de las faltas.



INTERPRETACIÓN: del 100% de resoluciones analizadas; el 7% contiene sanciones impuestas por faltas leves, mientras que el 93% contiene sanciones por faltas graves.

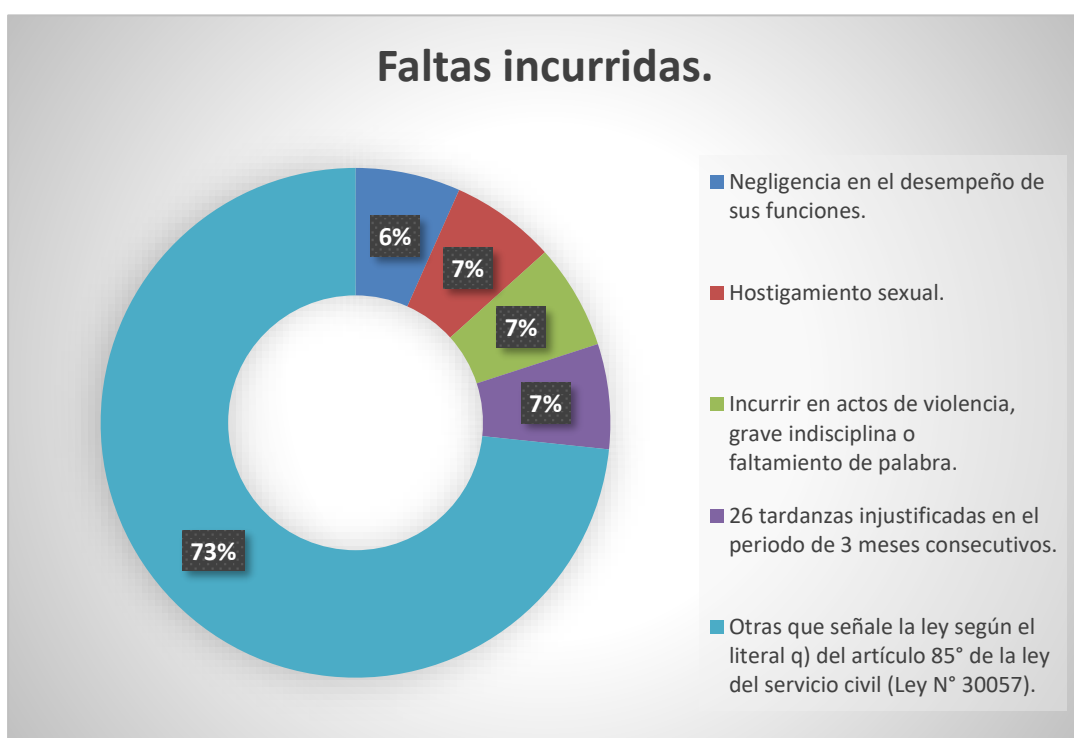
Tabla 3

Faltas incurridas por los servidores sancionados.

Faltas incurridas	Resoluciones	Porcentaje
Negligencia en el desempeño de sus funciones.	1	6%
Hostigamiento sexual.	1	7%
Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra.	1	7%
26 tardanzas injustificadas en el periodo de 3 meses consecutivos.	1	7%
Otras que señale la ley según el literal q) del artículo 85° de la ley del servicio civil (Ley N° 30057).	11	73%
TOTAL	15	100%

Fuente: Resoluciones de órgano sancionador que señala la muestra de investigación.

Gráfico 3



INTERPRETACIÓN: del 100% de resoluciones analizadas se tiene el siguiente resultado: un 6% de las resoluciones analizadas contiene sanción por la comisión de la Falta de Negligencia en el desempeño de sus funciones, el 7% contiene sanción por la comisión de la falta de hostigamiento sexual, el 7% contiene sanción por haber incurrido en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra, el 7% contiene sanción por haber incurrido en 26 tardanzas injustificadas en el periodo de 3 meses consecutivos y el 73% de las sanciones analizadas contiene sanciones por otras faltas que señale la ley, según el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil.

Tabla 4

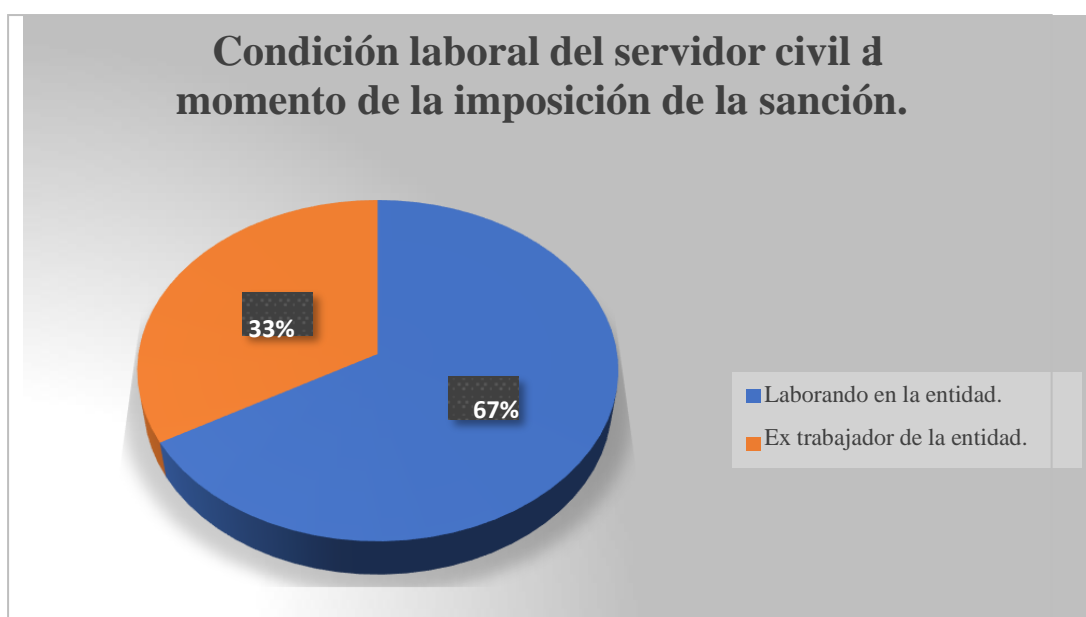
Respecto a la condición laboral del servidor civil al momento de la imposición de la sanción.

Condición laboral del servidor.	Resoluciones	Porcentaje
Laborando en la entidad.	10	67%
Ex trabajador de la entidad.	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente: *Resoluciones de órgano sancionador que señala la muestra de investigación.*

Gráfico 4

Concerniente a la condición laboral del servidor civil al momento de la imposición de la sanción.



INTERPRETACIÓN: del 100% de resoluciones analizadas se obtuvo lo siguiente: el 67% de servidores sancionados al momento de la imposición de la sanción se encuentran en la condición de trabajadores de la entidad, mientras que el 33 % se encuentran en condición de ex trabajadores de la entidad. por lo que se sostiene que en mayor medida fueron sancionados los servidores que al momento de la sanción se encontraron laborando en la DRTC-A.

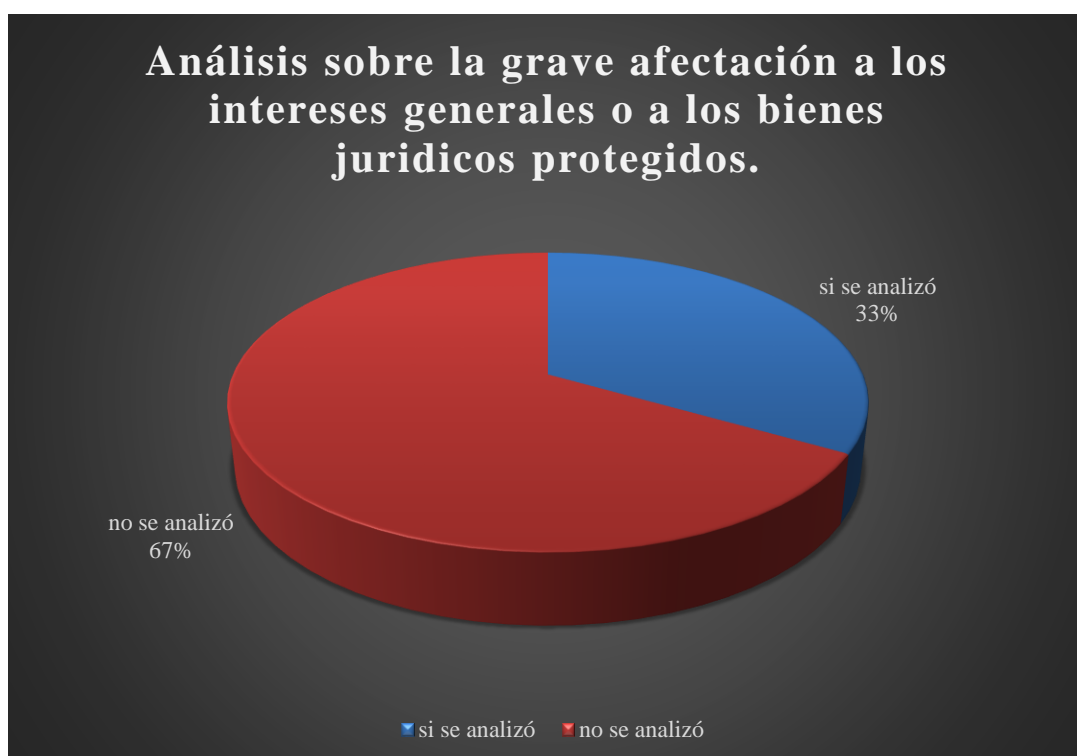
Tabla 5

Análisis sobre la grave afectación a los intereses general o a los bienes jurídicos protegido.

Análisis sobre la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si se analizó.	5	33%
No se analizó.	10	67%
TOTAL.	15	100%

Fuente: *Resoluciones del órgano sancionador.*

Gráfico 5



INTERPRETACIÓN: del 100% de las resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: si se realizó el Análisis sobre la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegido en un 33% del total resoluciones analizadas, mientras que en el 67% de resoluciones no se analizó este criterio.

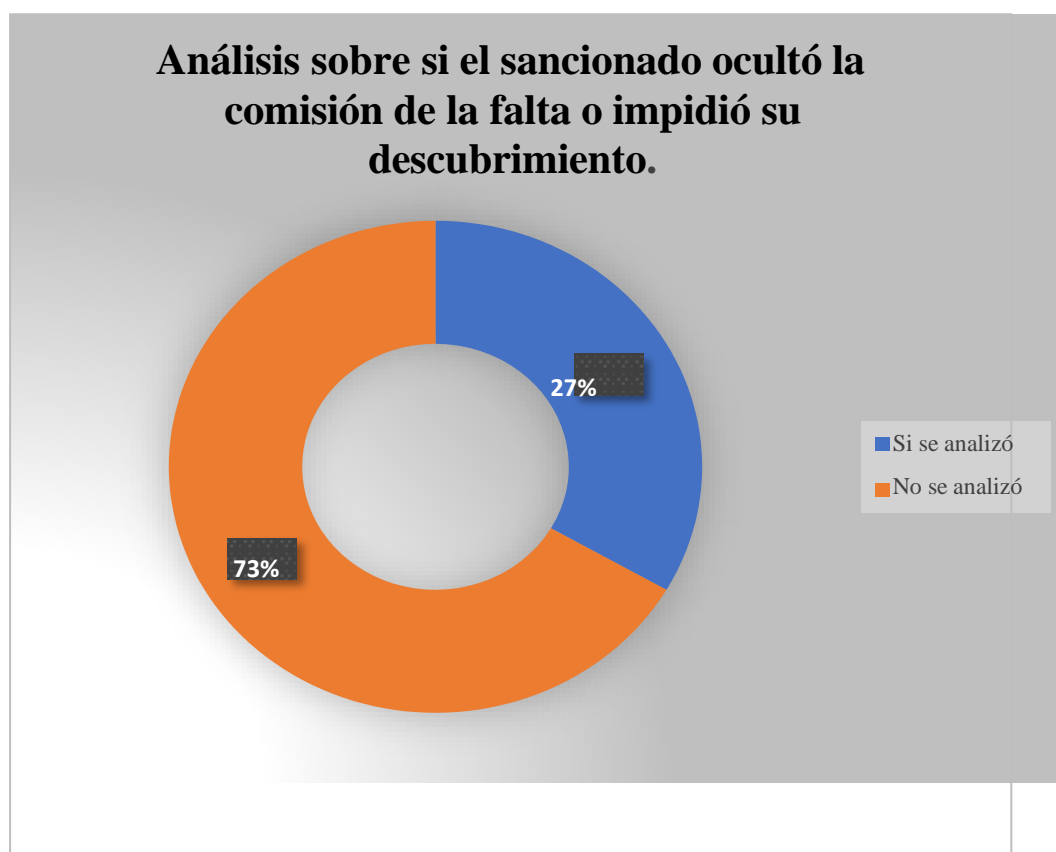
Tabla 6

Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento.

Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si se analizó.	4	27%
No se analizó.	11	73%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador.

Gráfico 6



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: de acuerdo con el Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento, en un 27% si se analiza, mientras que en un 73% del total de resoluciones no se analiza este criterio.

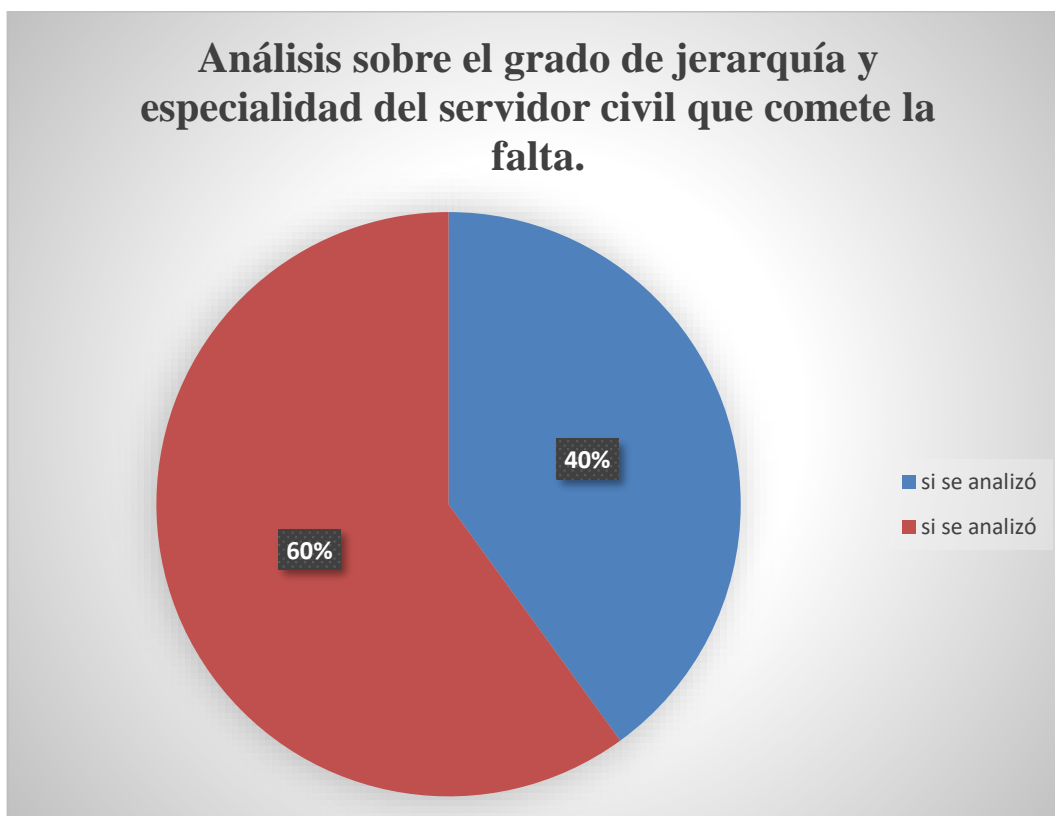
Tabla 7

Análisis sobre el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

Análisis sobre el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si se analizó.	6	40%
No se analizó.	9	60%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador.

Gráfico 7



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: en un 40 % se analizó respecto al grado de jerarquía del y especialidad del servidor civil que comete la falta, como un criterio de graduación, mientras que en un 60% de la muestra, no se analizó este criterio y solo se limitó a mencionar el cargo del sancionado.

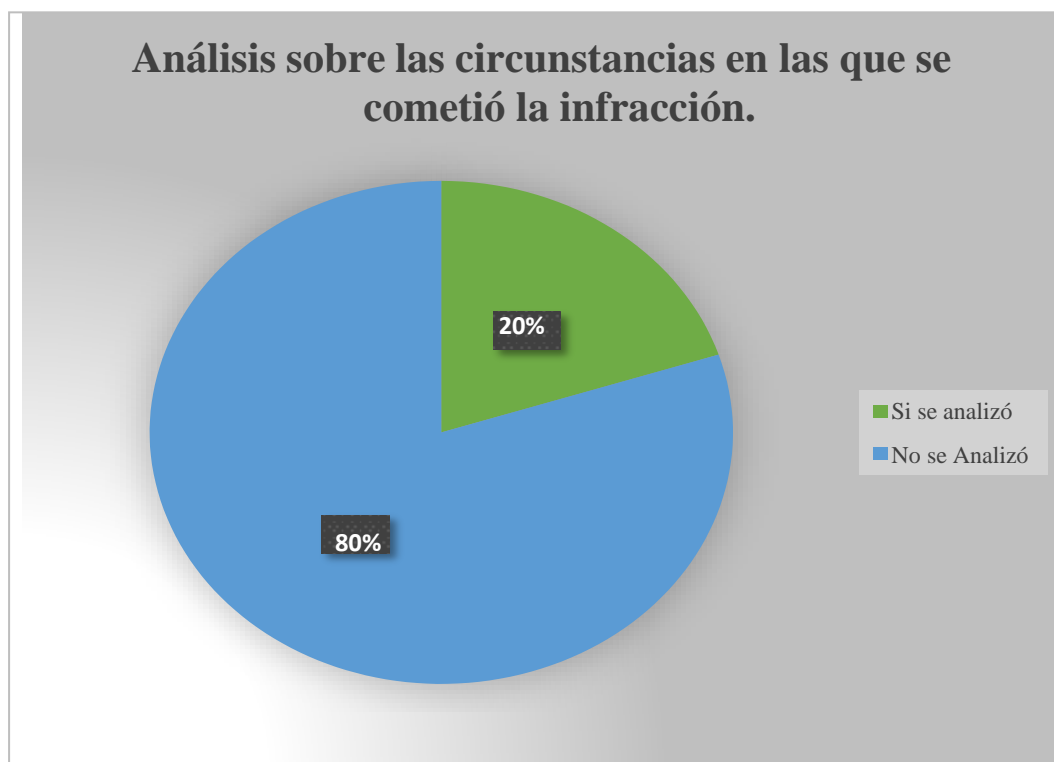
Tabla 8

Análisis sobre las circunstancias en las que se cometió la infracción.

Análisis sobre las circunstancias en las que se cometió la infracción.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si se analizó.	3	20%
No se analizó.	12	80%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 8



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: en un 20% del total de la muestra, si se analizó las circunstancias en las que se cometió la infracción por la cual se impuso la sanción disciplinaria, mientras que en un 80% no se analizó este criterio.

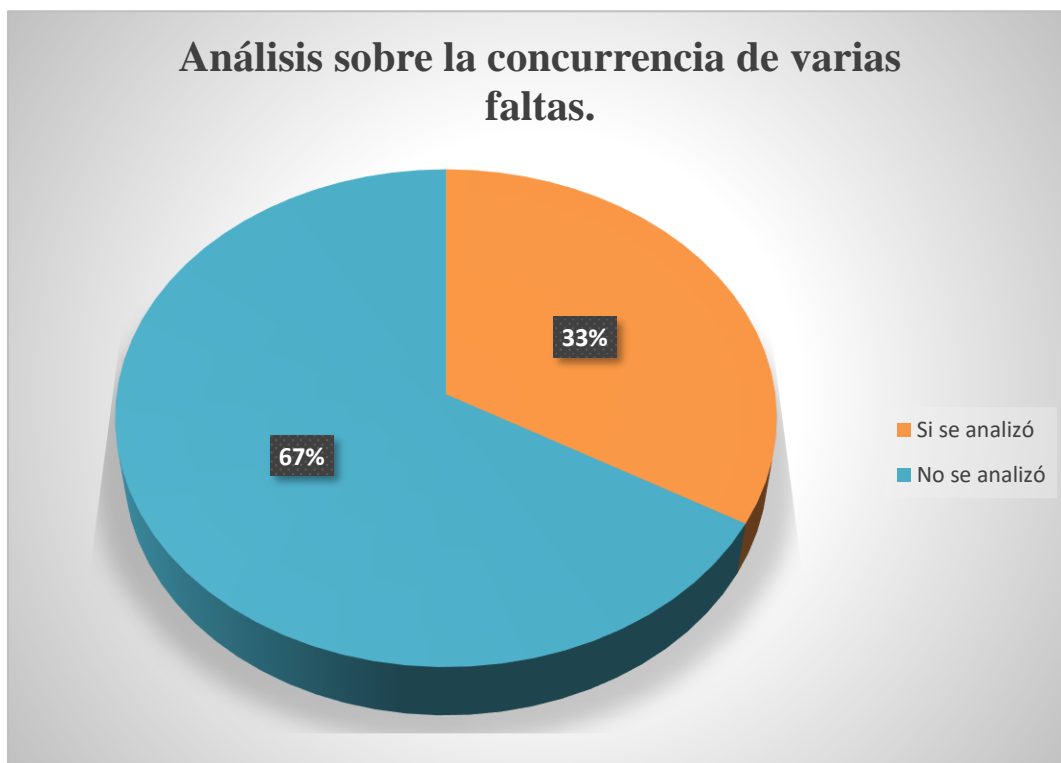
Tabla 9

Análisis sobre la concurrencia de varias faltas.

Análisis sobre la concurrencia de varias faltas.	Resoluciones.	Porcentaje
Si se analizó.	5	33%
No se analizó.	10	67%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 9



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: en un 33% del total de la muestra, si se analizó este criterio de graduación, mientras que en un 67% no se analizó este criterio.

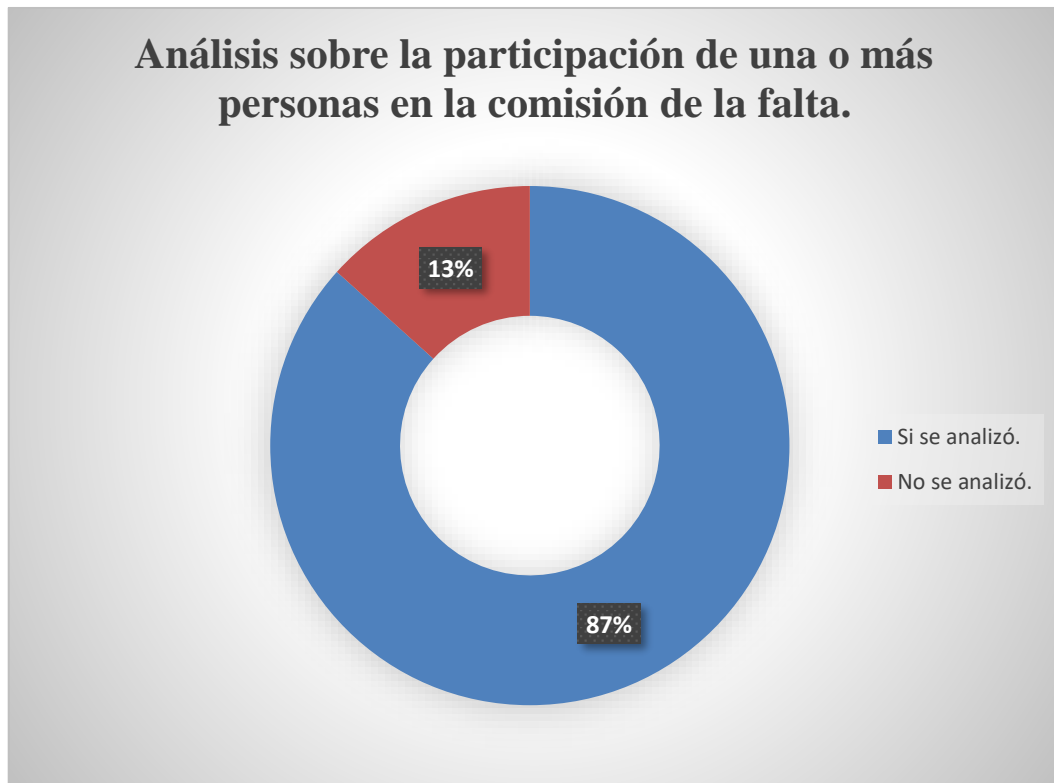
Tabla 10

Análisis sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.

Análisis sobre la participación de una o más personas en la comisión de la falta.	Resoluciones.	Porcentaje
Si se analizó.	13	87%
No se analizó.	2	13%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 10



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se obtuvo el siguiente resultado: en un 87% del total de la muestra si analizó respecto a la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, mientras que en un 13% no se analizó este criterio.

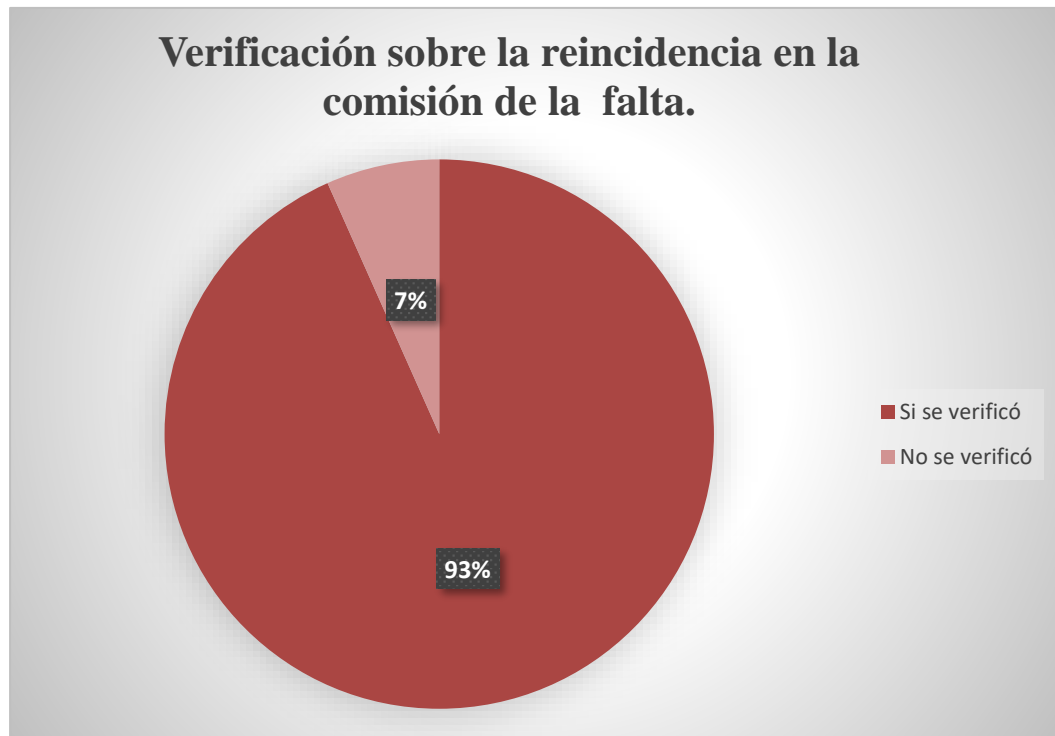
Tabla 11

Verificación sobre la reincidencia en la comisión de la falta.

Verificación sobre la reincidencia en la comisión de la falta.	Resoluciones	Porcentaje
Si verificó.	14	93%
No verificó.	1	7%
TOTAL	15	100%

Fuente: Resoluciones del órgano sancionador.

Gráfico 11



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se tiene el siguiente resultado: en un 93% de las resoluciones, se verificó la reincidencia del servidor civil sancionado en la comisión de la misma infracción durante el periodo de un año a partir de que la primera resolución que impuso la primera sanción quedó firme, mientras que del 7% de resoluciones analizadas no se verificó si el servidor es reincidente o no según el criterio señalado.

Tabla 12

Análisis sobre la continuidad en la comisión de la falta.

Análisis sobre la continuidad en la comisión de la falta.	Resoluciones	Porcentaje
Si se analizó.	3	20%
No se analizó.	12	80%
TOTAL	15	100%

Fuente: Resoluciones del órgano sancionador.

Gráfico 12



INTERPRETACIÓN: Del 100% de resoluciones analizadas, se tiene el siguiente resultado: en un 20% del total de la muestra si se analizó este criterio de graduación, mientras que en un 80% solo se limitó a mencionarlo, pero no a analizarlo.

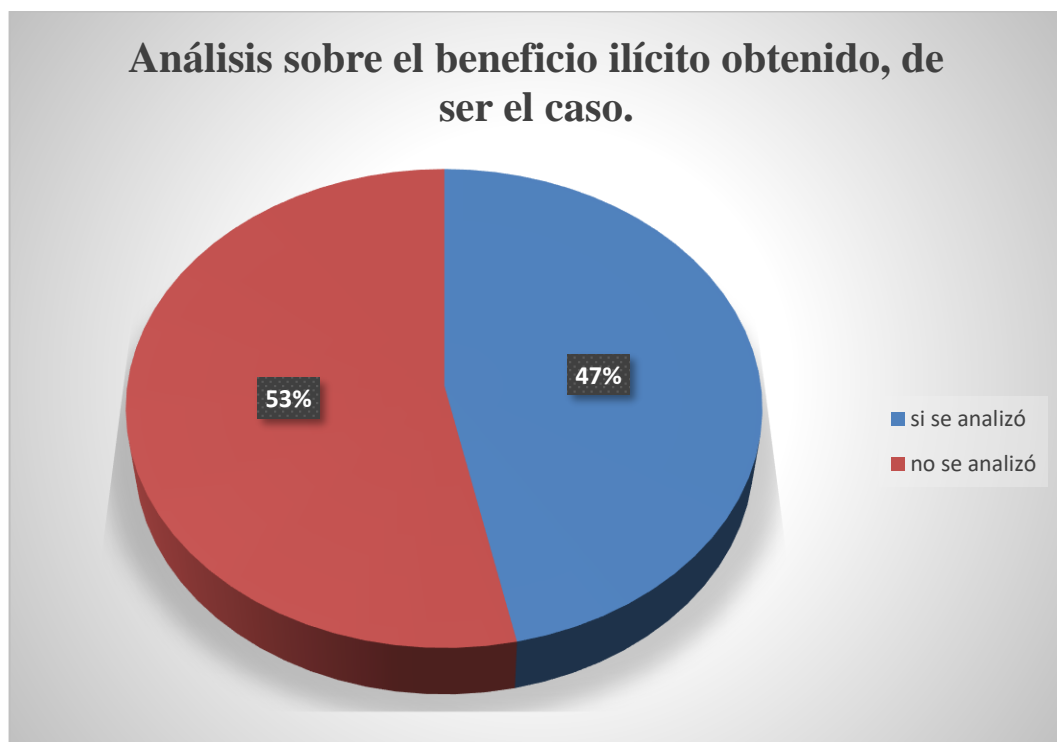
Tabla 13

Análisis sobre el beneficio ilícito obtenido, de ser el caso.

Análisis sobre el beneficio ilícito obtenido, de ser el caso.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si se analizó.	7	47%
No se analizó.	8	53%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 13



INTERPRETACIÓN: Del 100 % de resoluciones analizadas se obtuvo el siguiente resultado: de un 47% del total de la muestra; si se analiza sobre el beneficio ilícito obtenido, de ser el caso, mientras que en un 53% no se analizó este criterio.

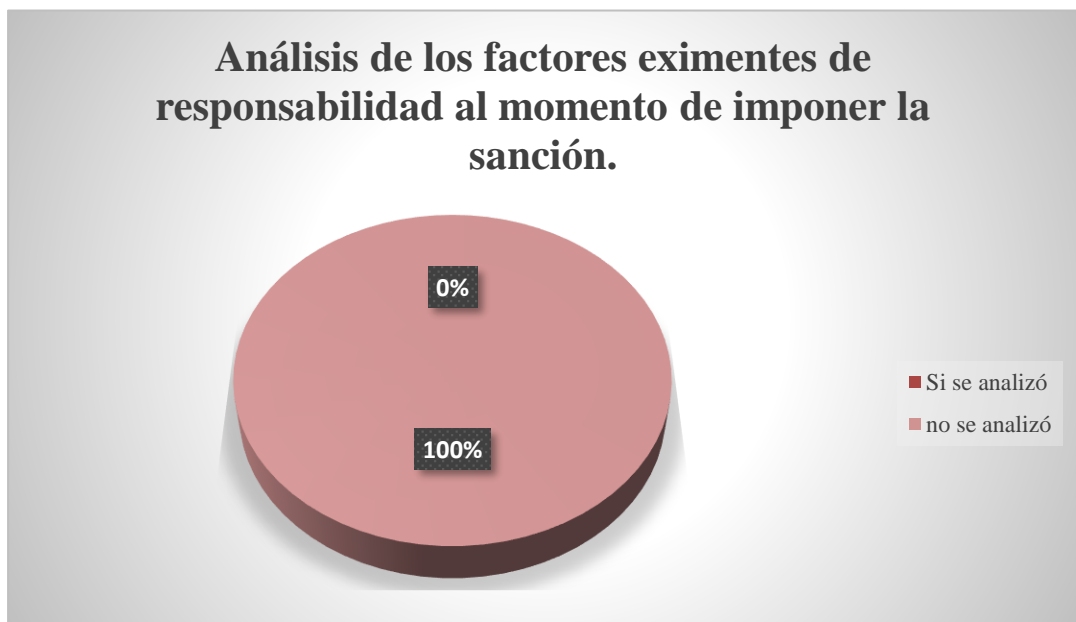
Tabla 14

Análisis de los factores eximentes de responsabilidad al momento de imponer la sanción.

Análisis de los factores eximentes de responsabilidad al momento de imponer la sanción.	Resoluciones.	Porcentaje
Si se analizó.	0	0%
No se analizó.	15	100%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 14



INTERPRETACIÓN: Del 100% de la muestra analizada, se tiene que en ninguna de las resoluciones del Órgano Sancionador se realizó un análisis de los factores agravantes o atenuantes.

Tabla 15

Aplicación de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre la razonabilidad en el fundamento de la sanción.

Aplicación de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre la razonabilidad en el fundamento de la sanción.	Resoluciones	Porcentaje
Si se aplicaron.	0	0%
No se aplicaron.	15	100%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del órgano sancionador objeto de muestra.

Gráfico 15



INTERPRETACIÓN: Del análisis del 100% de la muestra de investigación se verifico que ninguna de las resoluciones del órgano sancionador analizadas fundamenta la imposición de la sanción en jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre razonabilidad.

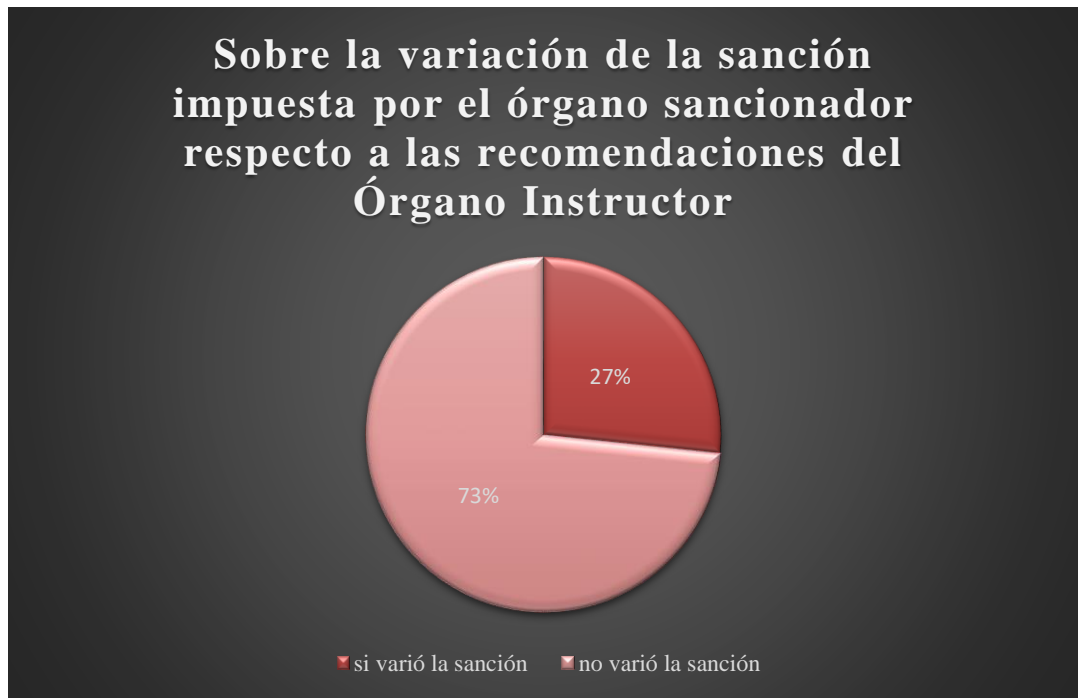
Tabla 16

Sobre la variación de la sanción impuesta por el órgano sancionador respecto a las recomendaciones del órgano instructor.

Sobre la variación de la sanción impuesta por el órgano sancionador respecto a las recomendaciones del órgano instructor.	Resoluciones.	Porcentaje.
Si varió la sanción.	4	27%
No varió la sanción.	11	73%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra

Gráfico 16



INTERPRETACIÓN: del 100% de resoluciones analizadas se obtuvo el siguiente resultado: de un 27% del total de la muestra, se observa que el órgano sancionador se apartó de las recomendaciones del órgano instructor respecto a la sanción a imponer mientras que del 73% se observa que el órgano sancionador se acogió a las recomendaciones del órgano instructor.

Tabla 17

Respecto a si el órgano sancionador fundamentó expresamente su discrecionalidad en las sanciones impuestas.

Respecto a si el órgano sancionador fundamentó expresamente su discrecionalidad en las sanciones impuestas.	Resoluciones	Porcentaje
Si fundamentó.	0	0%
No fundamento.	15	100%
TOTAL.	15	100%

Fuente: Resoluciones del Órgano Sancionador objeto de muestra.

Gráfico 17



INTERPRETACIÓN: Del 100% de la muestra analizada se tiene que en ninguna de las resoluciones que imponen sanción, el Órgano sancionador fundamento expresamente las bases de su discrecionalidad.

IV. DISCUSIÓN

Entendamos a la sanción disciplinaria como una consecuencia jurídica destinada a producir efectos sobre los intereses de los servidores civiles que cometieron faltas administrativas disciplinarias, cuya responsabilidad fue determinada en el marco de un procedimiento Administrativo sancionador disciplinario reconocido por ley, con los derechos y garantías que correspondan.

Nuestro ordenamiento jurídico nacional reconoce tres tipos de sanciones aplicables a los empleados públicos, que para efectos del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son denominados servidores civiles, las cuales son: la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones y la destitución, siendo la tercera de ellas la más gravosa y que acarrea una inhabilitación del servidor civil para ser empleado público por el termino de 5 años (una vez que el acto queda firme o se agote la vía administrativa), en todos los extremos de la administración pública dentro del territorio peruano sobre el cual ejerce soberanía, la segunda sanción más gravosa de las tres es la Suspensión sin Goce de Remuneraciones, la cual puede ser desde un (1) día, hasta trescientos sesenta y cinco (365) días o un año calendario, ejecutable únicamente dentro del régimen laboral del servidor civil sancionado, pero al igual que la sanción de destitución, es inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, y por último, la sanción menos gravosa es la de amonestación, la cual puede ser verbal o escrita, siendo relevante para efectos de la presente investigación, la sanción de amonestación escrita toda vez que amerita proceso previo para su imposición además es inscrita en el legajo personal del sancionado (Ley N° 30057, art. 88°).

Ante esto el investigador se plantea: ¿Qué aspectos se toman en cuenta para poder determinar que corresponde imponer una sanción y no otra?, y respecto a la temporalidad de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, ¿De qué manera se determina el tiempo da la sanción? Concerniente a ello, el T.U.O. de la Ley N° 27444 recoge los principios que rigen para todo procedimiento administrativo sancionador, siendo uno de ellos la razonabilidad, la cual va dirigido a las autoridades encargadas de imponerla, señalando que para imponer una sanción deben tener en cuenta en primer lugar que no resulte más conveniente para el

sancionado incurrir en una conducta pasible de sanción que cumplir con la norma infringida. Debiendo en todo caso la sanción impuestas ser proporcional a la falta cometida (T.U.O Ley N° 27444, art. 248°, inciso 3), en esa misma línea, el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil regula los criterios de graduación de las sanciones a imponer dentro del régimen disciplinario de la Ley del servicio Civil que derivan de la razonabilidad como principio regular de la potestad sancionadora de la administración pública.

La norma administrativa del régimen disciplinario de la Ley del servicio Civil que tipifica faltas específicamente el artículo 85°, no contiene en sí misma la sanción que corresponde imponer respecto a cada una de las faltas. solo se limita a establecer un catálogo de faltas y señalar que según su gravedad pueden ser pasible de imposición de sanción de Suspensión sin goce de remuneración o destitución, perono señala específicamente de qué manera se puede determinar la gravedad de las faltas o en qué supuestos corresponde imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, deja a la subjetividad de la autoridad y del órgano de apoyo (Secretario Técnico APAD) este análisis, lo cual podría resultar poco certero al no estar regulada, porque una falta administrativa puede ser considerada muy grave para alguno y no tan grave para otros, por ejemplo; puede haber quien ante un determinado hecho y una determinada calificación jurídica de la falta, considere que la sanción a imponer sea la de suspensión sin goce de remuneración por el termino de treientos sesenta y cinco días, mientras que otra autoridad del PAD por los mismos hechos y la misma falta puede considerar que corresponde la sanción de suspensión por el termino de ciento ochenta (180) días, incluso se puede darse el caso que ante la culminaciones del vínculo laboral del secretario técnico, se designe un nuevo secretario técnico que tanga que precalificar los mismos hechos pero respecto a otro servidor civil que tuvo participación en el mismo hecho que los anteriores, considerando que por falta precalificada sea pasible de destitución dirigiendo su informe de precalificación al órgano instructor que corresponde para este tipo de sanción y de manera subsiguiente al órgano sancionador al final del proceso imponga la sanción de destitución que conlleva a la inhabilitación para el ejercicio público por el termino de cinco (5) años, evidentemente es unadiferencia bastante significativa, que también puede aplicarse en sentido contrario, ya sea perjudicando o beneficiando al sancionado, teniendo en cuenta además que la

norma prohíbe al órgano sancionador imponer una sanción más gravosa que aquella facultada por la ley, pero no prohíbe imponer una sanción menos gravosa, por ejemplo; la norma prevé que el órgano sancionador en casos de sanción de destitución es el titular de la entidad pero que la recomendación de la sanción no tiene carácter vinculante a lo que queda a su discrecionalidad, de manera que si el órgano sancionador lo decide, puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor e imponer una sanción de suspensión o incluso hasta de amonestación, bajo la condicionante de motivar su decisión en mérito a los criterios de graduación que establece el artículo 87° de la Ley del servicio civil.

Si bien la norma ha regulado criterios de graduación de la sanción, agravantes y atenuantes, pero ¿serán suficientes para satisfacer la potestad punitiva del estado?, y ¿si no fueran tomados en cuenta por el órgano sancionador para justificar la decisión adoptada? o ¿si nos encontraríamos ante un supuesto de motivación aparente?; son interrogantes que la norma no puede resolver pero que da a conocer las deficiencias de este régimen disciplinario y lo que conlleva otorgarle discrecionalidad al órgano sancionador.

Por otro lado, respecto a las sanciones de amonestación escrita, la Ley N° 30057, no ha regulado un catálogo de faltas administrativas aplicables a este tipo de sanción, de manera que si tenemos en cuenta que la ley regula faltas pasibles de imposición de sanción de suspensión sin goce de remuneración y destitución de acuerdo a la gravedad de la falta, se puede interpretar que las faltas pasibles de imponer la sanción de amonestación escrita son aquellas faltas leves que no están contempladas en la ley pero que el reglamento de la citada norma reconoce que las faltas leves están contempladas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la misma entidad, esta interpretación ha sido recogida de diversos Informes Técnicos en los que la Autoridad Nacional del servicio Civil se pronuncia respecto a este tema, en el que incluso señala que en caso de las entidades que aún no cuenten con un RIS pero si un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) debe tomarse esta para efectos de subsumir una conducta desplegada por el servidor civil a algunas de las faltas leves que contempla, sin embargo al carecer de estipulaciones expresas respecto a cómo determinar si corresponde o no la aplicación de esta sanción nos encontramos frente al mismo problema. Como se puede observar, todas estas cuestiones nos conllevan

a un mismo punto, el respeto al principio de razonabilidad, el cual es un principio regulado por la norma principal del ámbito administrativo cuya observancia está vinculada estrictamente a la toma de decisiones respecto a la sanción a imponer.

Es por ello que el investigador pretende determinar si es que las sanciones impuestas a servidores civiles se dictaron en respeto al principio de razonabilidad o no, analizando para ello un total de 15 resoluciones del órgano sancionador emitidas en la DRTC-A, durante los años 2018 al 2020, es por ello que el investigador se planteó la siguiente interrogante como problema a resolver en la presente investigación: ¿han sido impuestas las sanciones disciplinarias a servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas, en respeto al principio de razonabilidad regulado por el inciso 3) del artículo 248° del T.U.O. de la ley N° 27444?, para dilucidar el problema planteado es que se aplicó la ficha de recolección de datos a las 15 resoluciones del órgano sancionador que fueron emitidas en la DRTC-A durante los años 2018 al 2020, cuyos datos son sustanciales para resolver el problema planteado.

En primer lugar, resulta importante determinar el tipo de sanciones impuestas y el número de resoluciones que contiene la sanción a servidores civiles respecto a cada una de ellas, obteniendo el resultado que se observa en la tabla N° 01 y el gráfico N° 01, del cual se tiene que; de un total de 15 resoluciones que imponen sanción a servidores civiles, el tipo de sanción que más se ha impuesto es la Suspensión sin goce de remuneraciones, en un 80% el cual equivale numéricamente hablando a 12 resoluciones del órgano sancionador que imponen esta sanción, en segundo lugar se encuentra la sanción de destitución con un 13% del total, equivalente a 2 resoluciones que contiene sanción de destitución, mientras que se observa que solo 1 resolución del órgano sancionador, contiene la sanción de amonestación escrita, dicho resultado coincide en parte con el que ha obtenido Bravo (2020) y Terrones (2017), coincide con ambas investigaciones en el extremo de señalar que las sanciones que en mayor medida se han impuesto es la de Suspensión sin goce de remuneración y difiere en el segundo y tercer lugar, mientras que dichos autores obtuvieron un segundo lugar para la sanción de amonestación escrita y un tercero para la sanción de destitución, en la presente investigación el resultado que se obtuvo es inversa, siendo el segundo lugar para la

destitución y el tercero para la amonestación escrita, pero en lo que no podemos mantenernos indiferentes es en el hecho de que ambas investigaciones realizadas por estos dos autores y también en la nuestra, el tipo de sanción que más se ha impuesto es la de suspensión sin goce de remuneraciones, la cual amerita un análisis más profundo, teniendo en cuenta que la temporalidad de la sanción es imprecisa, toda vez que la norma establece que puede ser desde un (1) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días o un año calendario, pero que al final la potestad de decidir el tiempo exacto de la sanción es la del órgano sancionador quien hace uso de sus facultad discrecional y decide acogerse a las recomendaciones del órgano instructor o apartarse de ellas, debiendo motivar su decisión. Ello no significa que no debamos tomar importancia a las sanciones de destitución y de amonestación escrita, siendo que ambas significan dos extremos opuestos, en tanto la primera de ellas es la más gravosa, la segunda es la menos gravosa dentro de las sanciones que ameritan proceso, si bien la autoridad tanto instructor como sancionadora difieren en ambos casos, siendo canalizados desde la etapa previa del proceso que es la precalificación a cargo del Secretario Técnico APAD, al final, la toma de decisiones está a cargo del órgano sancionador, el cual independientemente a quien sea, está condicionado a imponer una sanción razonable. Es por ello que a partir de este primer resultado vamos comprendiendo la gran importancia de la razonabilidad como principio predominante en la materialización de la potestad punitiva de la administración pública.

Como bien se mencionó anteriormente, el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil, reconoce dos categorías de faltas, las faltas graves y las faltas leves, pero solo tipifica a las faltas graves señalando que el nivel de gravedad es relativizado en primer lugar según las recomendaciones del órgano de apoyo (Secretaría Técnica APAD) y de las mismas autoridades del PAD, siendo posibles en este caso de imposición de sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y de destitución previo proceso, respecto a las faltas leves, es el reglamento de la Ley N° 30057, reconoce que las faltas leves están establecidas en el RIS de la entidad, respecto a las cuales se puede imponer la sanción de amonestación escrita. Este análisis resulta importante para la presente investigación debido a que mientras mayor sea el número de sancionados por faltas administrativas graves, mayor debe ser el rigor de análisis de la razonabilidad, teniendo en cuenta que una mala

aplicación o irrespeto de la razonabilidad, podría ocasionar una mala decisión en la sanción impuesta, librando con ello un resultado lesivo para el sancionado o para la misma administración pública, es por ello que tomando como base la muestra de la investigación se ha obtenido datos relevante a tomar en cuenta para los objetivos de la presente investigación, este resultado puede encontrarse en la tabla N°02 y el grafico N° 02 del presente informe, cuya interpretación arroja que; del total de resoluciones analizadas que equivale 15 resoluciones del Órgano Sancionador, 14 de ellas que equivale a un 93% son sanción impuestas por faltas administrativas graves, mientras que solo una de las resoluciones analizadas, que equivale al 7% contienen sanción por falta leve, por lo que este resultado alertan aún más la rigurosidad con la que debe aplicarse la razonabilidad. se ha determinado que en mayor medida se ha impuesto sanciones graves a los servidores civiles de la DRTC-A y que la imposición de faltas leves es mínima.

Con la finalidad de dar complemento a dicho resultado es importante tener en cuenta cuales son las faltas que han cometido los servidores civiles sancionados según la muestra de investigación, cuya comisión desencadenó la imposición de una sanción; es por ello que de la interpretación de la tabla N°03 y del grafico número 03 se obtuvo que; la falta que en mayor medida han cometido los servidores civiles de la DRTC-A, es aquella que está establecida en el literal q) del artículo 85° de la ley N° 30057 que regula lo siguiente; q) “las demás que señale la ley”, que no es más que una cláusula de remisión, mediante la cual se puede introducir al PAD, lo establecido en otras normas con rango de ley y que regule una conducta a título de falta, siempre y cuando sea compatible con el régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil, en la presente investigación, de la muestra analizada se tiene que las disposiciones de otras leyes a título de falta introducidas al PAD mediante el literal q) del artículo 85° de, la Ley N° 30057, son las infracciones a los principios, deberes y prohibiciones de la ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública, del cual se obtiene once (11) resoluciones que imponen sanción por la comisión de dicha falta, lo que equivale a un 73% del total de la muestra analizada, mientras que una (1) resolución contiene sanción por la comisión de la falta administrativa de Negligencia en el Desempeño de sus Funciones, equivalente al 6% del total de la muestra analizada, una (1) sanción por la comisión de la falta de Hostigamiento Sexual equivalente al 7% del total de la muestra, una (1) sanción impuesta por

Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra, equivalente a un 7% del total de la muestra y por último tenemos una sanción impuesta por la falta de haber completado 26 tardanzas injustificadas en el periodo de 3 meses consecutivos equivalente a un 7% del total de la muestra analizada.

En esa misma línea de ideas, resulta importante conocer la situación laboral de los servidores civiles al momento de la imposición de la sanción, teniendo en cuenta que, cuando la sanción impuesta sea la suspensión sin goce de remuneraciones, es ejecutable únicamente cuando el servidor civil no haya cesado o se encuentre laborando en la entidad y aunque ya no lo estuviera, siempre que haga carrera administrativa, no obstante, se sabe que en nuestro ordenamiento jurídico nacional, los servidores civiles dentro de los ámbitos de competencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil que hacen carrera son los que se encuentran dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, mientras que los que se encuentran dentro del régimen laboral del D.L N° 1057 que regula el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) debido a su naturaleza excepcional, no hacen carrera, de igual manera los que se encuentran dentro del régimen laboral del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera que no es lo mismo imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones a un servidor civil que se encuentre laborando en la entidad a uno que ya no tenga vínculo con la entidad y que no haga carrera administrativa o que haya cesado, los efectos suelen ser diferentes, sin perjuicio de la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones en Contra de Servidores Civiles y el legajo personal del sancionado. La sanción de destitución es ejecutable en tanto el servidor civil tenga vínculo laboral con la entidad y aunque ya no lo tuviera, haga carrera administrativa o no haya cesado, sin embargo un vez que la sanción de destitución haya quedado firme o habiéndose agotado la vía administrativa, acarrea la inhabilitación para ejercer la función pública y aplica para todo el sector público independientemente a si el servidor civil se encontraba laborando en la entidad o si este no haga carrera administrativa. Por su parte la sanción de amonestación escrita, no tiene mayor implicancia que la inscripción en el legajo personal del sancionado de manera que la desvinculación del servidor de la entidad, no afecta la ejecución de la sanción. En esa línea, el investigador observando la muestra de investigación obtuvo los siguientes datos:

del total de resoluciones analizadas, 10 resoluciones que equivale al 67% contienen sanciones impuestas a servidores que al momento de la imposición de la sanción se encontraban laborando en la entidad, mientras que 5 resoluciones equivalentes al 33% contiene sanciones impuestas a ex trabajadores de la entidad pero que cometieron la falta administrativa cuando mantenían su vínculo.

Ahora bien, una vez analizado la parte concerniente a las sanciones impuesta en la DRTC-A según la muestra, corresponde analizar si es que estas sanciones fueron emitidas en respeto a la razonabilidad como principio que rige las decisiones de las autoridades facultadas para imponer sanciones disciplinarias, para ello es importante tomar en consideración lo que señala el inciso 3) del artículo 248° del T.U.O. de la L.P.A.G. estableciendo que las autoridades encargadas de materializar la potestad punitiva de la administración pública, deberán garantizar que no resulte más conveniente para el sancionado incurrir en la conducta infractora que respetar la norma infringida o asumir la sanción, no debiendo en ningún caso excederse de las facultades que la ley les otorga para tal efecto. La razonabilidad como principio de la potestad sancionadora del estado regulado por la ley, contiene dentro de sus estipulaciones a la proporcionalidad como parte de aquella y no de manera independiente al señalar que las sanciones deben ser emitidas en proporción a la falta cometidas por el administrado, para lo cual se debe observar ciertos criterios de graduación, los mismos que para efectos de la presente investigación fueron tomados de los establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil que fueron recogidos en su gran mayoría de lo establecido por el T.U.O. de la Ley N° 27444.

Es importante manifestar que la presente investigación se basa estrictamente en las regulaciones de nuestro ordenamiento jurídico nacional, cuyos conceptos pueden ser aplicados de manera diferente en otros países, como es el caso del trabajo realizado por Balaguer y Villagra (2020) en la república de Chile, quienes “admiten que existe una cercanía entre la proporcionalidad y la razonabilidad como principios, sin embargo, plantean que no necesariamente son sinónimos o que mantengan unavinculación dependiente uno respecto a lo otro, debido a que pueden aplicarse de manera independiente”, sin embargo, para efectos de la presente investigación, se entenderá a la proporcionalidad como parte de la razonabilidad,

cuyo íntegra aplicación, forma parte del respeto al principio de razonabilidad.

Morón (2021), “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General” señala respecto a la razonabilidad que este principio busca frenar la discrecionalidad para imponer sanciones que goza el estado en ejercicio de su potestad punitiva y evitar un exceso de depunición, debido a que a criterio del autor es uno de los errores más frecuentes en los que puede incurrir la administración pública en ejercicio de su potestad para imponer sanciones. Como bien señala la norma, la proporcionalidad está asociada a la razonabilidad, de manera que para su cumplimiento el artículo 87° de la Ley del servicio Civil establece criterios de graduación que deberán ser tomados en cuenta por el órgano sancionador al momento de decidir respecto a la sanción a imponer, es por ello que el investigador, con ánimos de verificar si en las resoluciones que contiene sanción a servidores civiles de la DRTC-A durante el periodo comprendido entre el 2018 al 2020, se respetaron los criterios de graduación, como parte del principio de razonabilidad regulada y reconocida por la ley.

Se aplicó el instrumento de investigación sobre la muestra, de la cual se obtuvieron datos importantes y determinantes en este aspecto. Los datos obtenidos de las tablas y gráficos desde el N° 5 hasta el N° 13 versan sobre la aplicación de los criterios de graduación que establece la ley para determinar que una sanción es proporcional con la falta cometida, siendo los siguientes: En primer lugar, la ley señala que la autoridad encargada de imponer sanción después de un proceso legalmente reconocido, deben observar entre ellas, la Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el estado ; se obtuvo en la presente investigación los siguientes datos: en 5 resoluciones que contiene sanción disciplinaria impuesta a servidores civiles, equivalente a un 33% si se analizó este criterio de graduación, mientras que en 10 resoluciones, equivalente al 67% del total de la muestra, no se observa que se haya realizado un análisis sobre este criterio de graduación. En este aspecto es importante aclarar que, respecto al análisis del perjuicio económico causado por la comisión de la falta en la muestra analizada, se toma en cuenta dentro de este criterio de graduación, debido a que ello se vincula directamente con el perjuicio al interés general del estado, debido a que la afectación económica a la entidad, es la afectación al tesoro público, destinado para

el servicio público.

Otro criterio de graduación a analizar es aquello que está directamente vinculado con la conducta del procesado de tal manera que se puede analizar si es que ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento. En efecto se trata de la probabilidad de detección de la falta, lo cual debe ser analizado por el órgano sancionador, cuyo análisis puede ser favorable o desfavorable para el sancionable, no obstante, con independencia de aquello, lo importante es que haya sido analizado por el órgano sancionador, por lo cual en la presente investigación respecto al análisis del criterio de graduación se verificó que en 11 resoluciones del órgano sancionador que equivale a un 73% del total de la muestra, no se analizó este criterio, únicamente se limitaron a señalarla mientras que en 4 resoluciones, equivalente al 27% se observa que si se analizó este criterio de graduación. Este resultado nos demuestra que, en su mayoría de resoluciones, no se ha tomado en cuenta la conducta del sancionable concerniente a la probabilidad que la conducta infractora sea detectada, solamente se ha analizado en un pequeño número de ellas.

En esa misma línea de análisis por parte del órgano sancionador, la norma ha establecido también como criterio; el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, debido a que el legislador sostiene que en tanto mayor sea la jerarquía del servidor civil que comete la falta y sus funciones sean más especializadas, mayor es el deber, por lo que la sanción se agrava según este criterio, de manera que el órgano sancionador en base a las resoluciones objeto de muestra, ha obtenido el resultado que se puede apreciar gráficamente en la tabla N° 7 y el gráfico N° 7, en el que del total de la muestra analizada, en un 40 % que equivalen a 6 resoluciones, si se analizó respecto al grado de jerarquía y la especialidad del servidor civil que comete la falta, como un criterio de graduación, mientras que en un 60% que equivale a 9 resoluciones, no se analizó este criterio y solo se limitó a mencionar el cargo del sancionado, lo cual pone en manifiesto que el órgano sancionador no toma en cuenta en su gran mayoría al nivel jerárquico o la especialidad del procesado al momento de imponer la sanción.

Respecto a las circunstancias en las que se cometió la falta administrativa, se tiene que solo 3 resoluciones del órgano sancionador que equivalen a un 20% del

total de la muestra analizada, si contienen un análisis de este criterio de graduación, mientras que 12 resoluciones que equivalen a un 80% del total de la muestra, no contienen ningún tipo de análisis de las circunstancias en las que se cometió la falta, solo se limitan a mencionarla, pero no la analizan de acuerdo al caso concreto.

Concerniente al análisis sobre la concurrencia de varias faltas por parte del sancionable como criterio de graduación, se observa en la tabla N° 9 y el Grafico N° 9, que de la aplicación del instrumento a la muestra de investigación; en un 33% del total de la muestra que equivale a 5 resoluciones, si se analizó este criterio de graduación, mientras que en un 67% que equivale a 10 resoluciones, no se analizó este criterio. Sin embargo, un resultado totalmente opuesto se obtuvo del análisis de los dos siguientes criterios de graduación, los cuales son: el análisis sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas y de la verificación de la reincidencia en la comisión de la falta, en tanto en la primera se obtuvo que del 100% de resoluciones analizadas un 87% del total de la muestra, que equivale a 13 resoluciones si analizo respecto a la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, mientras que en un 13% que equivale a 2 resoluciones del órgano sancionador, no se analizó este criterio, dando a conocer que el órgano sancionador si puso énfasis en estos dos criterios de graduación analizando en su mayor medida respecto a los demás criterios, tal como se puede observar en las tablas y cuadros N° 10 y 11 respectivamente.

Otro de los criterios de graduación que establece la ley para determinar la sanción que corresponde imponer al sancionable, es respecto a la continuidad en la comisión de la falta, del cual se tiene que del 100% de resoluciones analizadas, se tiene el siguiente resultado: en un 20% del total de la muestra que equivale a 3 resoluciones si se analizó este criterio de graduación, mientras que en un 80% que equivale a 12 resoluciones, solo se limitó a mencionarlo, pero no analizarlo. Por ultimo si el administrado ha obtenido algún beneficio ilícito por la comisión de la falta en ese sentido los resultados que se obtuvo en la presente investigación es que en 7 resoluciones que equivale al 47% del total de la muestra analizada si analizo este criterio de graduación, mientras que en 8 resoluciones que contienen sanción disciplinaria que equivale al 53% del total de la muestra no analizaron este criterio de graduación. De manera que se puede concluir en este extremo que los criterios de graduación que están establecidos en el

artículo 87° de la Ley del Servicio civil, que derivan de los criterios establecidos en el inciso 3) del artículo 248° del T.U.O. de la Ley N° 27444, no son tomados en cuenta en su mayoría por el órgano sancionador del PAD, para determinar la sanción disciplinaria a los servidores civiles.

Llegando a este estado de la discusión, se ha determinado que no se respeta los criterios de degradación que ha establecido la ley del servicio civil que deriva del principio de razonabilidad establecido en el T.U.O de la Ley de procedimiento administrativo general, es por ello que resulta importante tomar en cuenta otros criterios que son sustanciales para garantizar la razonabilidad, de tal manera que se pueda determinar si es que el órgano sancionador toma en cuenta otros criterios para fundamentar su decisión respecto a la imposición de la sanción. Para ello es pertinente analizar si el órgano sancionador analizó en sus resoluciones si es que la conducta sancionable está inmersa en algún supuesto eximente de responsabilidad, con independencia a si alguno de los sancionados se encontraba o no inmerso en alguno de estos factores o si en los fundamentos de su decisión sobre la sanción, aplicó jurisprudencia de la corte suprema, del tribunal constitucional sobre razonabilidad o precedentes administrativos de la autoridad nacional del servicio civil que fortalezcan sus fundamentos, sin embargo de la revisión de las resoluciones del órgano sancionador objeto de muestra no se aprecia que el órgano sancionador haya tomado en cuenta estos criterios para fundamentar sus decisiones, tal como se puede observar de los resultados obtenidos que obran en los cuadros y gráficos N° 15 y 16 del presente informe.

A partir de estos resultados obtenidos, es adecuado analizar sobre la discrecionalidad del órgano sancionador para imponer sanciones y dado el caso, determinar la temporalidad de la misma. Es la discrecionalidad del órgano sancionador que le permite imponer sanciones, con independencia de las recomendaciones del órgano instructor, por lo que está facultado de apartarse de dicha recomendación o acogerse a ellas, con el único límite de no imponer sanciones más graves que las legalmente facultadas. Por lo que el investigador ha visto por conveniente observar las resoluciones objeto de la muestra de investigación, a fin de recabar información respecto a si el órgano sancionador se ha apartado de las recomendaciones del órgano instructor o se ha acogido a ellas, del cual se ha

obtenido el siguiente resultado: en 4 resoluciones del órgano sancionador que equivale a un 27% del total de la muestra, se observa que el órgano sancionador se apartó de las recomendaciones del órgano instructor respecto a la sanción a imponer mientras que en 11 resoluciones que equivale a un 73% se observa que el órgano sancionador se acogió a las recomendaciones del órgano instructor.

En esa línea de ideas; al haberse determinado que las resoluciones del órgano sancionador en base a la aplicación de la ficha de recolección de datos a la muestra de investigación, no fueron emitidas en respeto a la razonabilidad, corresponde determinar los alcances de la discrecionalidad debiendo para ello analizar si es que al momento de determinar si en la parte concerniente a la determinación de la sanción al sancionable, justificó su discrecionalidad, obteniendo como resultado que ninguna de las resoluciones del órgano sancionador objeto de muestra se justificaron o se fundamentaron la razón de esa decisión, de manera independiente. Estos resultados son concordantes con las que arribo Boza (2020) en su investigación realizada en la municipalidad de Yauli, en la que, analizando las sanciones impuestas durante el 2018 en dicha municipalidad, concluyó que no existe un pleno respeto del principio de razonabilidad ya que la evaluación y calificación no sustenta en base a los fines que persigue el procedimiento administrativo disciplinario, al momento de imponer la sanción, y al no tener sustento devendría en nulidades, generando con ello un perjuicio a la administración del estado.

De igual manera Cotrina (2019) en su estudio realizado en la municipalidad provincial de Trujillo ha determinado que, en dicha municipalidad, en lo que a sanciones respecta, se está incumpliendo con los requisitos mínimos exigidos para una correcta aplicación de la razonabilidad en las sanciones disciplinarias impuestas, así como tampoco analiza los criterios que regula la ley para la imposición de la sanción respectiva, señalando además que la normativa especial respecto a las regulaciones del PAD, no cuentan con las condiciones adecuadas para una correcta aplicación de la proporcionalidad y que satisfaga a la razonabilidad, debido al vacío existente en los estándares mínimos y máximos para la imposición de una medida sancionatoria producto de la comisión de una falta administrativa disciplinaria por parte de los servidores civiles. Esta conclusión es compartida por el investigador que también ha determinado que al no haberse analizado los criterios

de graduación y concluido, a partir de la observación de la muestra de investigación, no se ha respetado el cumplimiento de la razonabilidad, estos criterios de graduación no garantizan el correcto ejercicio de la potestad punitiva del estado.

Es posible determinar a partir de las conclusiones del investigador y de los autores que coinciden con dichas conclusiones; que las sanciones disciplinarias impuestas en el marco del régimen disciplinario de la ley del servicio civil, no son impuestas en respeto a la razonabilidad, no obstante para poder contrastar las conclusiones arribadas, es importante tomar en consideración el análisis realizado en otros regímenes disciplinarios como por ejemplo el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 29944, ley de Reforma Magisterial, que si bien obedece a otras reglas procesales, en la parte de la imposición de la sanción también debe respetar la razonabilidad debiendo también imponer sanciones de acuerdo a la proporcionalidad con la falta cometida. En efecto, Figueroa (2021) realiza un análisis sobre la proporcionalidad en las sanciones de destitución en la UGEL-Bagua y determina que existe un nivel muy deficiente respecto a la justificación de las sanciones de destitución impuestas. Por lo que se puede concluir en este extremo que, según el análisis de la muestra, y la contrastación con los resultados de otros autores sobre el respeto de la razonabilidad se ha determinado que predomina la libre discrecionalidad del órgano sancionador para imponer sanciones sin mayor fundamento que su propio criterio.

V. CONCLUSIONES

De la investigación realizada se concluye lo siguiente:

1. Se ha determinado que las sanciones disciplinarias impuestas en la DRTC-A en el periodo comprendido entre el año 2018 al 2020, no se emitieron en respeto a la razonabilidad como principio que rige de la potestad sancionadora del estado, establecido en el inciso 3) del artículo 248° del T.U.O. de la L.P.A.G. debido a que los resultados obtenidos respecto al análisis de los criterios de graduación establecidos por la norma para que el órgano sancionador pueda graduar la sanción al momento de imponerla, arrojan que no se realizó un análisis completo de los criterios, de igual manera tampoco se realizó un análisis respecto a los factores eximentes de responsabilidad, no se aplicaron jurisprudencias del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y/o precedentes administrativos sobre la razonabilidad en el fundamento de la sanción, en los casos en los cuales se ha variado la sanción impuesta respecto a las recomendaciones del órgano instructor, no se ha justificado dicha variación, de manera que el órgano sancionador únicamente se ha basado en su potestad discrecional para imponer sanciones mas no en la razonabilidad.
2. La razonabilidad es sumamente importante al momento de imponer las sanciones disciplinarias, toda vez que es el único mecanismo establecido por la norma para determinar las sanciones que el órgano sancionador se dispone imponer a los servidores civiles que cometen faltas administrativas en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario.
3. La razonabilidad pese a ser un principio fundamental en la toma de decisiones por parte del órgano sancionador del PAD respecto a la sanción que corresponde imponer a los servidores civiles que cometen faltas administrativas, no se ha respetado en la emisión de los actos administrativos que fueron analizados en la presente investigación
4. La libre discrecionalidad del órgano sancionador ha sido predominante en las sanciones impuestas a servidores civiles de la DRTC-A, debido a que, al no haberse respetado la razonabilidad, el órgano sancionador se basó únicamente en su propio criterio no fundamentado para determinar la sanción.

VI. RECOMENDACIONES:

- Al poder legislativo se recomienda modificar el artículo 85° de la ley N° 30057, Ley del servicio civil concerniente al catálogo de faltas, a fin de que permita distinguir literalmente las faltas graves y muy graves así mismo que en tales modificaciones incluyan la sanción disciplinaria que corresponde respecto a cada una de las faltas, así como la temporalidad mínima y máxima cuando se trate de suspensión sin goce de remuneraciones.
- A la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se recomiendo modificar el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el contenido del Acto de Sanción, debiendo incluir como parte de lo que debe tener el acto que impone sanción, al análisis de la razonabilidad para determinar la sanción., de carácter obligatorio bajo sanción de nulidad del acto devenido por su incumplimiento, así como también se le recomienda implementar normas técnicas que permitan al órgano sancionador del PAD, que adopte una decisión fundada en razonabilidad.
- A todas las entidades que se encuentran dentro de los alcances del régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil, se recomienda tomar en cuenta los criterios de razonabilidad en los actos administrativos que contienen sanciones disciplinarias a servidores civil bajo su dependencia.
- A la comunidad jurídica se recomienda, realizar más estudios respecto a la razonabilidad en el régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil, de tal manera que se pueda plantear más alternativas de solución frente a esta problemática y se garantice el respeto de razonabilidad en la toma de decisiones de la autoridad encargada de imponer sanción disciplinaria a los servidores civiles.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Balaguer Calderón, T, y Villagra Gatica, C. A. (2020) *Análisis jurisprudencial sobre el principio de proporcionalidad en el Derecho Administrativo Sancionador, Estudio a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema (2015-2020)*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178645/Analisis-jurisprudencial-sobre-el-principio-de-proporcionalidad-en-el-Derecho-Administrativo-Sancionador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra. ed). Grupo editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Ab_uso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Boza Soto, C. A. (2020) *Calificación de las infracciones en el procedimiento administrativodisciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipal Distrital de Yauli, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3407/TESIS-2020-DERECHO-BOZA%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo Pajares, K.M. (2020) *Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad en las sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local – Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48620/Bravo_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cotrina Vargas J. B. (2019) *Deficiencias en la Interpretación del principio de Razonabilidad en los expedientes judiciales de impugnación a las sanciones administrativas de la municipalidad provincial de Trujillo: 2011-2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3605/COTRI-NA%20VAR-GAS%20JOSE%20BENJAMIN%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Figuroa Ávila, J. (2021) *Nivel de Aplicación del Principio de Proporcionalidad en las sanciones administrativas de destitución regulado por la Ley 29944 en la UGEL Bagua*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2426/Figuroa%20Avila%20Juli%20o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, Marcelo B. (2012). *Metodología de la Investigación* (1ra. ed.). Ma. Eugenia Buendía López.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernandez Sanpieri, R, Fernández Collado, C, y Baptista Lucio P. (2017) *Metodología de la Investigación* (6ta. ed). Mc Graw Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Morón Urbina, J.C. (2021). *Comentarios a la Ley Del Procedimiento Administrativo General* (16va.ed). Gaceta Juridica S.A.
- Muños, Rocha C. (2015). *Metodología de la Investigación* (1ra. ed.). Progreso S.A de C.V. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Terrones Terrones R.C. (2017) *Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/244>
- Villasís, De la Cueva J.F. (2021) *La Impugnabilidad de Actos Administrativos por medio del Recurso de Apelación: Naturaleza Jurídica y Eficacia, 2021*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Archiv digital.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19122/TESIS%20FARID%20VILLACIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “La Razonabilidad en las Sanciones Disciplinarias impuestas a servidores Civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas, 2018 al 2020”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	MARCO METODOLÓGICO
<p>¿Han sido impuestas las sanciones Disciplinarias de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas durante los años 2018 al 2020, en Respeto al Principio de Razonabilidad que regula el inciso 3 el artículo 248° de la Ley 27444?</p>	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si las Sanciones Disciplinarias a Servidores Civiles de la DRTC-A en los años 2018 al 2020, fueron impuestas en respeto al Principio de Razonabilidad regulado por el inciso 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 <p>Objetivos Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar la importancia de la Razonabilidad en el Acto administrativo que impone sanción en el marco del Procedimiento administrativo disciplinario (PAD) regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. - Analizar el cumplimiento de la razonabilidad en las Resoluciones con sanción disciplinaria de la DRTC-A, 2018 al 2020. - Determinar los alcances de la discrecionalidad del Órgano Sancionador para imponer sanciones disciplinarias en los PAD obrantes en la DRTC-A. 	<p>Las sanciones disciplinarias a servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas en los años 2018 al 2020, no fueron impuestas en respeto al principio de razonabilidad regulado por el inciso 3 del artículo 248° de la Ley N° 27444.</p>	<p>Variable N° 01. Las Sanciones Impuestas.</p> <p>Variable N° 02. El principio de razonabilidad.</p>	<p>La investigación será experimental, modo transversal, de tipo descriptivo y explicativo, analítico e inductivo.</p> <p>MUESTRA: Estará constituida por 15 (Quince) resoluciones del órgano sancionador, dictadas durante los años 2018 hasta el 2020 en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas.</p> <p>INSTRUMENTO: Ficha de Recolección de Datos</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS: La información será analizada y procesada utilizando estadística descriptiva .</p>



FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA:
“La razonabilidad en las sanciones disciplinarias impuestas a servidores civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas, 2018 al 2020”

Nombres y apellidos del experto: Jhossey Michel Torres Castro
 Cargo que desempeña: FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL
 Institución en la que trabaja el experto: MINISTERIO PÚBLICO
 Autor del instrumento: Dilver Abel Choctalin Tauma

I.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				ACEPTABLE				BUENA				EXCELENTE				
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Los Ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir exento de ambigüedades. Los Ítems están expresados en conductas observables.																		X			
OBJETIVIDAD	El instrumento evidencia adecuación a la normatividad vigente.																		Y			
ACTUALIDAD	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: “las sanciones impuestas y El principio de razonabilidad”, dimensiones e indicadores, de manera que																		Y			
ORGANIZACIÓN																			Y			

ANEXO 3

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Chachapoyas, _____

Título de la investigación: "LA RAZONABILIDAD EN LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS A SERVIDORES CIVILES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AMAZONAS, 2018 AL 2020".

ENTIDAD: DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AMAZONAS.

INSTRUCCIONES: La presente ficha de recolección de datos será llenada en base al contenido de las Resoluciones del Órgano Sancionador de los procedimientos Administrativos Disciplinarios, sobre sanciones impuestas a servidores Civiles de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas de tal manera que nos permita determinar si fueron emitidas o no, en el respeto al principio de Razonabilidad Regulado por el Numeral 3) del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

DATOS GENERALES DE LA RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR

N° de Expediente	Nombre del Servidor Sancionado	Cargo que desempeñó al momento de la comisión de la falta.	Año de la imposición de la sanción

LAS SANCIONES IMPUESTAS

Los ítems detallados a continuación tienen la finalidad de recabar información referente a las sanciones impuestas, por lo tanto; serán llenados al momento de examinar cada una de las resoluciones de Órgano Sancionador que señala la muestra de la presente investigación, debiéndose marcar las alternativas que corresponda de acuerdo al caso concreto.

ÍTEMS	Observaciones
1. Tipos de sanciones impuestas <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Amonestación Escrita. <input type="checkbox"/> Suspensión sin Goce de Remuneraciones. <input type="checkbox"/> Destitución. 	
2. Sanciones impuestas según la Gravedad de las Faltas <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sanciones por faltas Leves. <input type="checkbox"/> Sanciones por faltas Graves. 	
3. Faltas incurridas <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Negligencia en el desempeño de sus funciones <input type="checkbox"/> Hostigamiento sexual. <input type="checkbox"/> Incurrir en actos de Violencia, Grave Indisciplina o faltamiento de palabra en 	

	agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de Labor. <input type="checkbox"/> 26 faltas injustificadas en el periodo de 3 meses consecutivos, conforme al artículo 47° del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional de Amazonas. <input type="checkbox"/> Otras que señale la Ley, según el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057). <input type="checkbox"/> Otras que establezca el Artículo 85° de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) con excepción de las faltas señaladas precedentemente.	
4. Condición laboral del servidor Civil al momento de la imposición de la sanción.	<input type="checkbox"/> Laborando en la entidad. <input type="checkbox"/> Ex Trabajador de la entidad. <input type="checkbox"/> Cesante.	

EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Los Ítems que se detallan a continuación, tiene la finalidad de recabar información respecto al principio de Razonabilidad, de tal manera que sea posible determinar si las resoluciones de sanción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que señala la muestra de la presente investigación, fueron emitidas o no, en respeto al principio de razonabilidad regulado por el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444; por lo tanto serán llenados al momento de examinar cada una de las resoluciones de Órgano Sancionador que señala la muestra, debiendo marcar la alternativa que corresponda.

ITEMS		Observaciones
5. Análisis sobre la Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
6. Análisis sobre si el sancionado ocultó la comisión de la falta o impidió su descubrimiento.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
7. Análisis sobre el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
8. Análisis sobre las circunstancias en que se comete la infracción.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
9. Análisis sobre la concurrencia de varias faltas.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	

10. Análisis sobre la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
11. Verificación sobre la reincidencia en la comisión de la falta.	<input type="checkbox"/> Si se verificó. <input type="checkbox"/> No se verificó.	
12. Análisis sobre la continuidad en la comisión de la falta.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
13. Análisis sobre el beneficio ilícito obtenido de ser el caso.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
14. Análisis sobre los factores eximentes de responsabilidad al momento de imponer la sanción.	<input type="checkbox"/> Si se analizó. <input type="checkbox"/> No se analizó.	
15. Aplicación de Jurisprudencias del tribunal constitucional, de la corte suprema y/o precedentes administrativos sobre razonabilidad en el fundamento de la sanción.	<input type="checkbox"/> Si se aplicaron. <input type="checkbox"/> No se aplicaron.	
16. Sobre la variación de las recomendaciones del Órgano Instructor respecto a la sanción a imponer.	<input type="checkbox"/> Si se varió. <input type="checkbox"/> No se varió.	
17. El Órgano Sancionador fundamentó su discrecionalidad para imponer sanciones.	<input type="checkbox"/> Si fundamenta. <input type="checkbox"/> No fundamenta.	