

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DE NUEVO IMPERIAL – 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES
DAGA SARAVIA RUDY ALDER
MARTINEZ HURTADO PAOLA JULISSA**

LIMA – PERÚ

2023

**TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DE NUEVO IMPERIAL - 2021**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

Dr. Juan Julio Rojas Elera

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Freddy Miguel Castro Verona
Presidente

Dr. Janet Elizabeth Churata Quispe
Secretario

Dr. Tulio Cesar Espinoza Coronado
Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a nuestros familiares por la paciencia y apoyo constante que han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores y colegas de la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública porque sus consejos fueron siempre útiles para escribir lo que hoy hemos logrado, muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesitamos. Gracias por sus orientaciones.

ÍNDICE

PORTADA	i
TITULO	ii
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
ÍNDICE	vi
INFORME DE ANTIPLAGIO	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del problema	1
1.1.2. Problema general	2
1.1.3. Problemas específicos	2
1.2. Objetivos de la investigación	2
1.2.1. Objetivo general	2
1.2.2. Objetivos específicos	2
1.3. Justificación e importancia de la investigación”	3
1.3.1. Justificación práctica	3
1.3.2. Justificación teórica	3
1.3.3. Justificación metodológica	4
1.3.4. Justificación social	4
1.3.5. Importancia	4
1.4. Limitaciones en la Investigación	5
1.5. Delimitación del área de Investigación	6
1.5.1. Delimitación geográfica o espacial	6
1.5.2. Delimitación temporal	6
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes nacionales	7
2.1.2. Antecedentes internacionales	9

2.2.	Bases teóricas	12
2.2.1.	Tipificación en Sanciones	12
2.2.1.1.	Definición de Tipificación en Sanciones.	12
2.2.1.2	Características de la Tipificación en Sanciones.	13
2.2.1.3	Clasificación del tipo penal (objetivo y subjetivo)	13
2.2.1.4	La Administración Pública	14
2.2.1.5	El Servicio Público	15
2.2.1.6	Régimen Jurídico de la Función Administrativa.	16
2.2.1.7	Importancia de los reglamentos internos	18
2.2.1.8	La discrecionalidad para la administración de sanciones	20
2.2.2.	Procedimientos Administrativos Disciplinarios	22
2.2.2.1.	Definición del Procedimiento Administrativo Disciplinario	22
2.2.2.2	Responsabilidad Disciplinaria Atribuida al Estado en el marco de la Ley del Servicio Civil	24
2.2.2.3	Ámbito de aplicación personal del régimen disciplinario	34
2.2.2.4	Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario	34
2.2.2.5	Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario	35
2.2.2.5.1.	Fase instructiva	35
2.2.2.5.1	Fase Sancionadora	37
2.2.2.5.3	Criterio de Proporcionalidad	40
2.2.2.5.4	La Predictibilidad	42
2.2.2.5.5	Seguridad Jurídica	44
2.2.2.6.	Pronunciamientos vinculantes de servir sobre los principios del PAD	45
2.3	Marco conceptual	47
2.4	Formulación de la hipótesis	48
2.4.1.	Hipótesis general	48
2.4.2.	Hipótesis específicas	48
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	49
3.1	Aspectos metodológicos	49
3.1.1.	Tipo y Diseño de investigación	49

3.1.2. Nivel de Investigación	49
3.1.3. Diseño	49
3.1.4 Método	49
3.1.4 Operacionalización de variables	50
3.2. Población y muestra	51
3.2.1. Población	51
3.2.2. Muestra	51
3.3. Técnica “e instrumentos de recolección” de datos	52
3.3.1. Técnicas	52
3.3.2. Instrumentos	52
3.4. Técnicas para el Procesamiento de la información	53
3.5. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	54
4.1 Resultados	54
4.5. Contraste de hipótesis general	80
4.6 Criterios de decisión	80
4.7. Contraste de la primera hipótesis específica	81
4.8 Criterios de decisión	81
4.9. Contraste de la segunda hipótesis específica	82
4.10 Criterios de decisión	83
4.9. Contraste de la tercera hipótesis específica	83
4.10 Criterios de decisión	84
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1. Discusión	86
5.1.1. Comprobación de la hipótesis general	86
5.1.2. Comprobación de la primera hipótesis específica	86
5.1.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica	86
5.1.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica	87
5.2 Conclusiones	87
5.3. Recomendaciones	88
FUENTES DE INFORMACIÓN	90

ANEXO1: Matriz de consistencia	96
ANEXO N° 2: Consentimiento informado	99
ANEXO N° 3: Ficha de recolección de datos / cuestionario Marcador no definido.	¡Error!
ANEXO 4: Confiabilidad de Instrumento	104
ANEXO N° 5 Ficha de Juicio de Expertos	109



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO**

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 25/01/2023

NOMBRE DE LOS AUTORES (A) Daga Saravia Rudy Alder/ Paola Julissa Martinez Hurtado / **ASESOR (A):** Juan Julio Rojas Elera

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (X)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: -----**“TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL – 2021”**__

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 3 %

Conformidad Autor:

Nombre: Daga Saravia Rudy Alder
DNI: 70481483
Huella:

Conformidad Autor:

Nombre: Paola Julissa Martinez Hurtado
DNI: 45446532
Huella:

Conformidad Asesor:

Nombre: Juan Julio Rojas Elera
DNI: 25578881

TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

3 %	3 %	0 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
2	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
3	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

RESUMEN

En el presente trabajo se titula “TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL – 2021” donde se postula como problema general ¿En qué medida tipificación en sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?, siendo el objetivo general, el determinar en qué medida tipificación de las sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021.

El enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo básico, de diseño no probabilístico, aplicándose la técnica de la encuesta y utilizando el cuestionario para el recojo de información.

Finalmente “queda establecido que la tipificación adecuada de sanciones incide favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, puesto que se cuenta con un instrumento técnico normativa que ayuda a deslindar de manera correcta y oportuna la responsabilidad del” procesado.

Palabra claves: Tipificación en sanciones. Procedimientos administrativos disciplinarios

ABSTRACT

This work is called "CLASSIFICATION IN SANCTIONS AND ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCEDURES IN THE MUNICIPALITY OF NUEVO IMPERIAL - 2021" where the following problem is formulated: To what extent will the classification in sanctions affect the administrative disciplinary procedures in the Municipality of Nuevo Imperial - 2021?, whose general objective is to determine to what extent the classification of sanctions will affect the administrative disciplinary procedures in the Municipality of Nuevo Imperial - 2021.

The research approach is quantitative, basic type, non-probabilistic design, applying the survey technique and using the questionnaire to collect information.

Finally, the adequate classification of the sanctions is established to favorably affects the correct solution in the disciplinary administrative procedures in the Municipality of Nuevo Imperial 2021, since there is a normative technical instrument that helps to define in a correct and timely manner the responsibility of the indicted party.

Keywords: classification in sanctions, disciplinary administrative procedures

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia desde el nacimiento del Derecho administrativo, la finalidad que persigue el Estado es organizar las entidades del estado existente para que ella cumplan con sus funciones de forma eficiente y eficaz satisfaciendo las necesidades básicas de los administrados, incluso se optó por la creación de nuevas entidades con el fin de descentralizar las responsabilidades y funciones de entidades que se encontraban saturadas, esto trajo consigo la necesidad de contratar nuevo personal que cumpla con determinadas funciones como son los servidores civiles, así como designación de funcionarios públicos.

Es así que mediante el poder impartido a las autoridades administrativas correspondientes que se busca regular las funciones de cada servidor y funcionario público, bajo esta premisa en los casos en los que aquellos mencionados incurran en algún incumplimiento falta a la normas de derecho administrativo ley 27444, su reglamento o alguna norma especial como ley de servicio civil, de acuerdo a la misma se podrá iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, tomando en cuenta lo dispuesto para su debido proceso, las fases, las autoridades competentes, las sanciones que podrán ser impuestas. Teniendo en cuenta que a diferencia de un proceso administrativo sancionador, el infractor no es el administrado sino un servidor o funcionario del estado.

La base desde la que parte esta capacidad sancionadora del estado es el principio de la potestad sancionadora administrativa mediante la cual se faculta a la autoridad administrativa según su competencia para determinar responsabilidad frente a la comisión de un acto que según la ley es objeto de la imposición de una sanción. En la actualidad encontramos diversos pronunciamientos del Tribunal respecto a la correcta aplicación normativa en relación a los procedimientos administrativos disciplinarios, puesto que si bien

es cierto existe un conjunto de leyes que regulan dicho procedimiento, en ocasiones las decisiones de las autoridades competentes para resolver la litis en materia administrativa no han sabido aplicar correctamente la interpretación normativa, viéndose el Tribunal en la obligación de emitir algunos pronunciamientos vinculantes en esta materia.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Formulación del problema

Los Procedimientos Administrativos disciplinario son iniciados contra los funcionarios y servidores públicos que cometieron infracciones, por lo cual el acto de inicio de PAD puede ser notificado por el secretaria técnica (como apoyo del PAD) debiendo ser notificados de manera previa por parte de la Secretaría Técnica de Procedimiento Disciplinarios.

Por otro lado, debo mencionar que el secretario técnico puede ser un abogado o un funcionario que tenga algún tipo de relación laboral. Así mismo, el secretario técnico es el encargado de poder precalificar el informe de control que será emitido y enviado al órgano de dirección.

A raíz de ello, llegaron a surgir ciertos problemas acerca de las propuestas de sanciones ya que este había quedado a criterio del secretario técnico, quien puede recomendar en su informe las sanciones, suspensiones, amonestaciones o despido ya sea el caso, aunque la mayoría de las veces esto resulta ser desproporcionado.

De tal manera, podemos señalar que no es recomendable que se inicie un PAD al momento en que reciben un informe de precalificación donde se puede proponer las recomendaciones de sanciones por parte de los secretarios técnicos, lo cual podría conducir a la arbitrariedad de las sanciones respecto a las infracciones en función de su grado de gravedad.

En ese sentido la presente investigación busca determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en los procedimientos

administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021.

1.1.2. Problema general

¿En qué medida la tipificación en sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?

1.1.3. Problemas específicos

¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?

¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?

¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación práctica

La investigación se justifica por el aporte para proponer alternativa de mejora en la tipificación en sanciones de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial.

1.3.2. Justificación teórica

En la presente, se relacionará la variable *Tipificación en Sanciones* definida, como la descripción precisa de determinadas acciones u omisiones que son consideradas como actos delictivos, asignándoles así una pena o sanción Belandria (2019) con la variable *Procedimiento administrativo disciplinario*, definida como el proceso mediante el cual las autoridades ejercen sus facultades para calificar cuando el actuar de los servidores civiles sea congruente con una falta disciplinaria de encontrar responsabilidad en los funcionarios o servidores tendrán que determinar una sanción correspondiente de acuerdo a ley (Ministerio de Justicia, 2015).

1.3.3. Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se elaborará cuestionarios por cada variable de estudio, instrumento que nos permitirá relacionar las variables. Dicho cuestionario permitirá la elaboración de la presente tesis, y contribuirá en futuros y/o próximas investigaciones, dado que constituye una herramienta para la obtención de datos específicos para cada una de las variables de estudio.

1.3.4. Justificación social

Es conveniente porque aborda el problema desde la percepción que tienen los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, en la cual se desarrollara la presente investigación, sobre el la tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios, en la medida que proporciona información vital para su solución.

1.3.5. Importancia

Nuestra investigación tiene gran importancia ya que se tratará sobre las medidas en cuanto a las sanciones disciplinaria que se dan dentro de las Municipalidades, Asimismo favorece a todos los servidores, puesto que mediante el procedimiento disciplinario los trabajadores contarán con normas jurídicas que aceleran de forma eficaz las etapas anteriores a la calificación de las denuncias, permitiendo un análisis correcto y oportuno de las mismas.

La presente investigación es **relevante** debido a que permitirá integrar conocimientos nuevos relacionados con la metodología del estudio empleado, además podrá

considerarse como antecedente o fuente de información para investigaciones futuras.

Además, es **viable** debido a la disponibilidad de tiempo de los investigadores para recabar la información, así como los recursos financieros y humanos para realizar la investigación.

Asimismo, la presente investigación es **trascendente** porque permite que se aborde la problemática sobre la relación de la tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. Y finalmente, la investigación es **original**, debido a que no se ha realizado muchos estudios sobre la relación de la tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial.

1.4. Limitaciones en la Investigación

La presente investigación tiene **limitación espacial** debido a que la encuesta se realizará de manera virtual en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial, en consideración a las normas de convivencia sobre la pandemia Covid-19 suscitada en nuestro país, y en su mayoría todavía siguen utilizando medios tecnológicos para sus labores, es por ello que se empleará el Google form para la aplicación de la encuesta, con el cual se supera la limitación.

Asimismo, la investigación tiene **limitación de recursos** debido a que no hay apoyo económico financiero para realizar la investigación, por lo que se optará por usar recursos propios de los investigadores para la ejecución de la investigación.

1.5. Delimitación del área de Investigación

1.5.1. Delimitación geográfica o espacial

Esta investigación se ejecutará en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial - Provincia de Cañete.

1.5.2. Delimitación temporal

La presente investigación se realizará recopilando la información durante el año 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rivera (2018) titulada Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y los funcionarios de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018, se planteó el siguiente objetivo: Establecer la relación entre las dos variables, los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, año 2018. La metodología utilizada para el desarrollo de los objetivos tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. Entre los resultados se presenta que, respecto a los niveles de las fases del proceso administrativo disciplinario; se aprecia que las dimensiones evaluadas como la fase instructiva el 59.8% de los servidores públicos señala que se encuentra en un nivel inadecuado, y en el mismo sentido la fase sancionadora en un 51,1% se ubica en un nivel inadecuado. Por ende, se observa que en términos generales la percepción de los servidores públicos ubica en un 53,3% en un nivel inadecuado a los procesos administrativos disciplinarios. Concluyendo que, la fase instructiva, y la sancionadora se relaciona de manera positiva media; con la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes.

Barsallo (2018) titulada Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018 se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Los objetivos

fueron desarrollados utilizando la metodología de investigación no experimental, correlacional, transversal, de nivel descriptivo, obteniendo como resultados sobre los factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario que, el 90,4% se ubicó en la categoría Medianamente limitante, el 12,3% en la categoría No limitante, y La menor frecuencia estuvo en la categoría Muy limitante con un 9,6%. También se apreció que, en la categoría Bajo la dimensión Carga Procesal tuvo la mayor frecuencia con un 17,8%, en la categoría Medio, la dimensión 2: Complejidad de los procesos tuvo la mayor frecuencia con un 83,6%. En la categoría Alto, la mayor frecuencia estuvo en la dimensión Carga Procesal con un 13,7%. Concluyendo que, existe una relación ($p=0,000 < 0,05$; $r=-0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

Martinez (2017) titulada Aplicación del principio Ne Bis In Ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador, se plantea como objetivo general: Determinar la incidencia de la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015. El diseño de investigación fue no experimental, de tipo descriptivo. Entre los resultados sobre el nivel de atribución de la Potestad sancionadora establecida en la ley los encuestados respondieron que el 58% se considera muy importante, el 20% importante, el 11% poco importante, y el 11% nada importante. En el contraste de hipótesis se evidenció que, el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el ámbito jurisdiccional incide en el tipo de conductas sancionadora administrativamente previstas en la ley. A

la interrogante cuál es el nivel de la sanción administrativa a los responsables de acuerdo a la Ley respondieron que, si son muy importantes 59%, importantes 14%, nada importante” 5%. Los resultados de la investigación permitieron concluir que, la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental incide positivamente en el control del procedimiento administrativo sancionador en el Cercado de Lima, 2015.

Según **Bendezú (2017)** en su tesis titulada Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017, para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, concluye que:

La relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el director guarda línea con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho; pues la fórmula de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta agrupación o forma de asociación entre las variables. Además, el autor indica, en cuanto a los PAD, que es un deber encontrar un instrumento que facilite el cumplimiento de las garantías mínimas de un debido proceso del PAD, y así los directores no se sientan agobiados por el denominado ius puniendi del Estado.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Aponte (2018) en el desarrollo de su tesis titulado los errores en la valoración probatoria y su incidencia en el debido proceso disciplinario realizado “en la Universidad Libre de Bogotá a fin de optar al grado académico de Magister en derecho administrativo concluye que, en las carpetas de investigación de cada proceso administrativo disciplinario debe primar la existencia de ciertos principios elementales para llevar

a cabo correctamente este proceso, así como el principio de tipicidad, imparcialidad y carga de la prueba, teniendo en consideración dichos principios los procesos siguen reglas para no vulnerar el principio de debido proceso, la importancia de los principios mencionados dentro del proceso disciplinario sancionatorio recae en que las autoridades encargadas de guiar el proceso así como los servidores procesados van a tener conciencia de cómo es que se debe desarrollar cada etapa del mismo. La valoración de los medios de prueba cumple un rol esencial dentro del proceso pues se debe determinar los elementos que puedan esclarecer la situación que se denuncia como una falta disciplinaria de acuerdo a ello se evalúa si amerita una sanción. El acto administrativo final debe responder al análisis realizado durante todo el proceso administrativo sancionatorio, en el cual se debe considerar los elementos, pruebas, testimonios y escritos de descargo presentados, existiendo un argumento justificable.

Méndez (2017) expone dentro de su investigación, cuyo título es “El debido proceso y las garantías del contratista en el procedimiento administrativo sancionatorio contractual”, proyecto presentado en la universidad Santo Tomás de Quito Guayaquil, investigación con la cual se optó por el grado de magíster en derecho contractual público y privado. Para realizar esta tesis se aplicó un nivel descriptivo, correlacional, y de corte transversal, con enfoque de investigación mixto. El investigador llegó a la conclusión que el principio de legalidad es importante pues se considera estrechamente relacionado a elemento de tipicidad. fortaleciendo el principio de autonomía de la voluntad poniendo a criterio de las autoridades correspondiente la aplicación de sanciones de acuerdo a cada infracción tipificada, esto en relación a la rigurosidad de la sanción puesto que de acuerdo a la ley se determina un máximo y mínimo de acuerdo al nivel de daño que se ocasiona con la infracción, asimismo también destaca la relevancia

del respeto de los principios que garanticen una adecuada defensa del procesado por alguna conducta que califique como infracción y amerite una sanción disciplinaria a los trabajadores de cierta rama de la administración pública. La defensa dentro del proceso en ocasiones puede dificultar la imposición de una determinada sanción puesto que existen plazos en los cuales se puede dar el debido descargo sobre la imputación que se realiza de una conducta relacionada a una falta disciplinaria, ello responde a que para el análisis de los medios de prueba presentados en el descargo se debe considerar lo necesario de acuerdo a ello se califica si existen medios que configuren la culpabilidad de la conducta, en base a las leyes y normas que rigen las faltas cometidas por funcionarios o servidores públicos.

Montenegro (2017) quien resalta por su investigación titulada “El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia”, tesis presentada en la Universidad de San Francisco de Quito, con la cual se optó el grado de magister especialista en Derecho administrativo, dentro de la investigación el autor tiene como conclusión del trabajo mencionado que tanto el derecho administrativo como el derecho penal al ser similares por la imposición de una sanción frente a una determinada conducta tipificada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Tipificación en Sanciones

2.2.1.1. Definición de Tipificación en Sanciones.

Para Belandria (2019), es la descripción precisa de determinadas acciones u omisiones que son consideradas como actos delictivos, asignándoles así una pena o sanción.

El deber del Estado de tipificar los denominados delitos deriva del principio de legalidad, esto es que todo lo que no se encuentra prohibido está permitido, una de las reglas fundamentales del Estado de derecho. De esta manera, en toda legislación nacional e internacional, cada uno de los delitos que se pretenden castigar deberá ser tipificado, o dicho de otro modo, deberá ser descrito con puntualidad y precisión. Esto es, que, si una conducta humana no se configura de manera exacta o precisa a un tipo penal determinado y vigente, no podrá ser considerado delito.

Asimismo, es preciso mencionar que la norma penal está integrada por dos partes:

- El tipo
- La pena

La tipicidad en el derecho administrativo a propósito de la imposición de una sanción como consecuencia de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de un servidor o funcionario público, es considerado un principio fundamental así como lo exponen en el portal Pasión Por el Derecho Legis (2021), está dirigido a que no se apliquen sanciones que no esté correctamente tipificadas entre de la normativa aplicable a este tipo de procedimiento, lo cual no admite una interpretación extensiva o análoga. Lo cual hace referencia que si bien es cierto la autoridad administrativa puede graduar de acuerdo a la

razonabilidad y proporcionalidad la sanción aplicable, esta no puede sancionar conductas que no se encuentren tipificadas como una falta o infracción al cumplimiento de sus funciones o responsabilidades.

2.2.1.2 Características de la Tipificación en Sanciones.

Los tipos penales suelen incluir aspectos objetivos y subjetivos. El componente objetivo del tipo penal es una conducta exterior realizada por una persona y se expresa a partir de un verbo matar, dañar, sustraer, ocultar, etc. Pero en la gran mayoría de los casos no es suficiente la existencia de un acto exterior para que se cumpla la situación prevista en el tipo penal, siendo necesario también que exista un componente subjetivo, que en la mayoría de los casos es la intención (dolo) de realizar la conducta exterior descrita, y en algunos casos también la negligencia (culpa) en el accionar.

En el ámbito administrativo no se establece como sanciones aquellas que priven de libertad al procesado por alguna infracción, puesto que eso solo es posible en el derecho penal, sin embargo, dentro del derecho administrativo, en relación de las faltas cometidas por los servidores y funcionarios es posible la aplicación de sanciones como las amonestaciones, cese temporal en el cargo sin goce de haber, suspensión del cargo e incluso la destitución del mismo.

2.2.1.3 Clasificación del tipo penal (objetivo y subjetivo)

Josué Fossi (2015), sostiene que en el Derecho penal se vienen utilizando dos formas que intervienen en el supuesto de acto (supuesto de hecho en el uso tradicional). Por un lado, se encuentra la dimensión objetiva del supuesto de acto, caracterizada por el conjunto de elementos extrínsecos al agente que permiten constatar el acto delictivo, denominado como tipo objetivo que funciona como un elemento de garantía y por otro lado, la dimensión subjetiva del acto, caracterizada por el estado mental del agente en el acto delictivo, que

a su vez, permite constatar el compromiso psicológico en cuanto a la acción y e resultado (si lo hubo), llamado tipo de imputación del cual se deriva el dolo y la culpa en sus distintas manifestaciones, estas dos dimensiones vienen reducidas al concepto de tipo, que a su vez, se desdobra en objetivo y subjetivo

2.2.1.4 La Administración Pública

La administración pública es comprendida como el conjunto de entidades que componen el estado. Así mismo de TUO del artículo I la Ley N° 27444 indica cuáles son las ntidades que encuentran integradas por la administración pública. (Osinerming, 2017, p .24) el cual se encuentra comprendido por

- El poder ejecutivo, como también los Ministerios y los Organismos Públicos Descentralizados.
- Poder legislativo
- Poder judicial
- Todos los gobiernos regionales como también los locales.
- Los organismos a los que la Constitución política y leyes confiere la autonomía

Así como también las demás entidades y los organismos y programas que forman parte de Estado, quienes tienen como actividad poder realizar potestades administrativas, así como también se consideran sujetas las normas del derecho público.

De la misma manera es importante mencionar que la administración pública esa entendida como aquella entidad que encuentra encargada de poder cumplir con la función administrativa por parte del Estado, desarrollando ciertas actividades como son:

- Actividad de policía: Viene hacer la obligación que se tiene para

poder mantener la seguridad y el orden. Para ello la administración pública debe encontrarse establecida por limitaciones como también otorgar licencias para el desarrollo de determinadas actividades. (Osinermin, 2017, p. 24)

- Actividad prestacional Esta actividad se encuentra encargada de la administración de los servicios públicos, que son entendidos con carácter esencial para la población. Así mismo, esta función presta de manera directa los servicios ya que se acude a las entidades privadas para tal efecto. (Osinermin, 2017, p. 24)
- Actividad de fomento es la actividad se encuentra referida a la promoción de la realización que se ejecutan de ciertas actividades que son de interés público de las entidades. (Osinermin, 2017, p. 24).
- Actividad normativa emite continuamente normas jurídicas, parte de estas normas constituyen expresiones de su función de poder reglamentara las leyes que son emitidas por el congreso. De la misma manera, se emiten normas de distintos niveles con la finalidad de poder establecer procedimientos como también reglas de actuación, y del mismo modo, obligaciones y derechos de los administrados dentro del marco de la Constitución. (Osinermin, 2017, p. 23).
- Actividad de sanción señala que se encuentra entre sus facultades el para poder derivar sanciones a las personas particulares en caso de infracciones. (Osinermin, 2017, p.20)

2.2.1.5 El Servicio Público

El servicio público es el encargo de prestar a las entidades públicas, rasgos como:

- La naturaleza esencial para la comunidad

- Las prestaciones en el tiempo
- La naturaleza regular, la cual debe mantenerse con un estándar mínimo de calidad.
- El acceso se debe dar en las mismas de acuerdo a la igualdad. (Osinergmi, 2017, p.25).

Es por ello que tomando en cuenta los rasgos podemos indicar que el servicio público se constituye como aquella prestación de naturaleza esencial que se da a la comunidad para poder presentarse continuamente y regularmente, con la finalidad de poder garantizar el acceso que se tiene a las condiciones de igualdad.

2.2.1.6 Régimen jurídico de la Función Administrativa.

Responsabilidad de la Función Pública

La administración pública llega a desarrollar sus actividades través de los funcionarios públicos como también de los servidores públicos. Por otro lado, los funcionarios públicos son aquellos que ejercen funciones políticas, y que se encuentran reconocidos por una norma expresa, que representan al Estado. Así mismo se desarrollan políticas del Estado que dirigen a las entidades públicas. Consiguientemente, éstas pueden ser por elección popular directa o de manera universal, como también de nombramiento o remoción.

Es importante mencionar que los empleados de confianza son aquellas personas que desempeñaban cargos de confianza políticos totalmente distintas los funcionarios públicos. (Osinerning, 2017, p.26) De la misma manera los servidores públicos ejercen ciertas funciones, en más cuales tenemos:

- Directivos superiores: Son aquellos que desarrollan ciertas

funciones administrativas que se encuentran relativas a la dirección de un órgano, como también a la elaboración de políticas de actuación administrativa. (Osinermin, 2017, p. 20)

- Directivos ejecutivos: desarrollan funciones administrativas, como es el caso del ejercicio de autoridad, de asesoría legal como también de fiscalización y entre otras acciones que requieran la garantía de actuación administrativa objetiva. (Osinermin, 2017, p. 26)
- Especialistas Los servidores desarrollan labores de ejecución, pero no ejercen función administrativa alguna.
- De apoyo se desarrollan ciertas labores auxiliares de apoyo como de complemento.

La responsabilidad de la función pública se encuentran relacionada con el cumplimiento de las funciones inherentes que se encuentran al cargo de los daños que se puede ocasionar, como es en el caso de:

- Política: se encuentran “relacionada con la trasgresión de los deberes políticos que son propios de un cargo. Del mismo modo recae en el caso de los empleados públicos que son de carácter político como también es el caso del presidente de la” República. (Osinermin, 2017, p. 26)
- Jurídica: dentro de este caso se encuentran tres tipos los cuales son Administrativa, es considerado una consecuencia de la infracción respecto a la guía de la gestión del funcionario del servidor público. Es por ello que se presenta en casos de negligencia por el trámite de los procedimientos administrativos. Así mismo, esta responsabilidad tiene como consecuencia una sanción que es aplicada a la propia administración posteriormente de un carácter disciplinario. Es importante mencionar que estas sanciones pueden ser una suspensión,

como un cese temporal o una destitución. (Osinermin,2017, p. 26)

- Civiles la responsabilidad que se tiene referida a la afectación de los bienes del Estado a raíz de la acción del empleado público. Del mismo modo tiene como consecuencia la obligación de poder indemnizar los daños que han sido causados. (Osinermin, 2017, p. 26)
- Penal Se genera como consecuencia de la comisión de delitos, es ahí donde corresponde al poder judicial la correcta aplicación de la sanción pertinente. (Osinermin,2017, p. 26)

Del mismo modo, es importante tener presente que una misma acción del funcionario pueda generar tres tipos de responsabilidad jurídica, como es en el caso de la apropiación de los recursos del Estado. Es ahí donde la apropiación sets constituido como un delito, generado así la responsabilidad penal, y del mismo modo acarreará la responsabilidad civil por el daño económico que ha sido provocado al Estado, finalmente se generará la responsabilidad administrativa ya que se provoca la violación de los procedimientos administrativos que tienen que seguir el manejo de los fondos públicos. Es importante tener en cuenta la existencia como también la responsabilidad profesional con la cual cuenta el personal involucrado y la relación que tiene con la producción del perjuicio. (Osinermin, 2017, p. 27).

2.2.1.7 Importancia de los reglamentos internos

Para abordar adecuadamente la importancia de los reglamentos internos, debemos referirnos a Colombo (s.f.) quien indica como estos sirven a forma de controlar los procedimientos y las gestiones internas

de cualquier institución, esto se convierte así en el instrumento por excelencia para el análisis y gestión de cualquier materia llevada a nivel interno, también permite mantener un orden adecuado de los sucesos a través de determinados supuestos que puedan consigo Generar un diagnóstico acomodado a normas establecidas de carácter organizacional y social.

Los reglamentos internos entonces tienen como finalidad buscar la eficiencia de las gestiones y el control del desarrollo a nivel interno, esto se debe a la búsqueda de las estrategias de las instituciones para que a modo automático las mismas puedan gestionarse por sí, es estrategia se debe entender como la organización de las razones que justifican la importancia para este tipo de roles, teniendo de este modo los siguientes puntos claves a cumplir:

- Detallar las conductas mínimas de los integrantes.
- Resolución de conflictos.
- Búsqueda de la eficiencia.
- Mantenimiento de la competitividad.
- Aplicar sanciones y premios.

Los puntos claves mencionados se permiten organizar adecuadamente a través de reglamentos, pues de no existir la gestión se desarrollaría “sin cabeza”, es decir, sin una organización previa que busque un determinado camino, teniendo que en este desorden no existan claras las reglas de juego y puedan en muchas ocasiones generarse perjuicios incluso a los propios trabajadores.

En cuanto a los factores sociales que justifican los reglamentos internos, se puede mencionar que en ellos radica su importancia cuando se busca un entorno amigable y dinámico, pues la tranquilidad de las personas se sustenta en el crecimiento social de toda gestión y como la estructuración debe darse a modo que la tranquilidad sea

suficiente como para impulsar indirectamente la productividad de los entornos.

Finalmente, se pueden mencionar como los reglamentos son de carácter infinito y permanente, es decir, estos no tienen un carácter en el tiempo sobre el cual van a actuar o bajo un supuesto específico, teniendo que su vigencia es completa durante todo el desarrollo que se lleve a cabo en la entidad, sin importar de los integrantes o jefes en la gestión, el cumplimiento se realiza de manera indefinida para todos sin excepción.

2.2.1.8 La discrecionalidad para la administración de sanciones

Ante ello el autor Cassagne (2009) menciona como la discrecionalidad en la materia administrativa se relaciona con el control de poder, el cual si bien es bueno desde el valor que se pueda dar para el reconocimiento de cuestiones puntuales o la generación de derechos, este no puede ser aplicado sobre cuestiones de carácter general, es decir, no puede afectar sobre situaciones comunes y corrientes que pueden estar normadas, teniendo así que la discrecionalidad únicamente ópera en situaciones no reguladas y complicadas de tratamiento, pues requieren de un razonamiento especial.

En cuanto a lo que he expresado el autor se puede indicar que la discrecionalidad es el factor humano para el desarrollo de valoraciones sobre las actuaciones cometidas siempre y cuando en filtros anteriores esta situación no se haya resuelto, es decir, cuando una conducta este incorrectamente atendida por leyes o reglamentos, recién se podrá hacer uso de la facultad de la discrecionalidad en el derecho administrativo.

Ante ello cabe precisar como si es que existiese un reglamento, en el mismo se categorizaron las sanciones, teniendo que las personas conozcan previamente a qué se ven susceptibles si es que cometen

determinadas infracciones, sin embargo, la discrecionalidad administrativa en este punto para administrar una sanción deberá valorar el supuesto realizado, teniendo que en la mayoría de casos ha de ser la aplicación de una sanción menor al establecida o en dudas que el hecho amerita una sanción, teniendo así esta fuerza como la última para ser consultada en el rango de atención administrativa.

Cabe mencionar que para el desarrollo de esta facultad se deben emplear recursos de la organización, valores de estos que se deben necesariamente a catalogar un hecho que no haya sido filtrado con anterioridad en los reglamentos, por tanto, entendemos cómo la discrecionalidad operaría únicamente para establecer si es que determinada conducta merece sanción o si es que el cometido exceden los límites establecidos por los reglamentos.

sin embargo, existen supuestos en donde se hace uso de esta discrecionalidad para generar la administración completa de toda la maquinaria administrativa sobre las conductas de las personas, lo cual genera un gasto del capital humano exagerado para un valor que podría ser automatizado en cuánto a la administración de sanciones por parte de incumplimientos de reglamentos internos.

Por ello se debe considerar como las organizaciones más eficaces son aquellas que ponen claras todas las reglas del juego desde un inicio y no condicionan los actuales a generar una evaluación exhaustiva e independiente sobre cada caso, pues entiende que el desplegar este último recurso, como su propio nombre lo indica, no debe ser de uso constante o atendido ante el primer supuesto que de la configuración de una sanción.

La discrecionalidad así se vuelve trascendente cuando resuelve problemáticas del derecho administrativo y sirve para controlar usos de poder cuando existan conductas que superen las situaciones

establecidas en reglamentos, por ello se debe entender que la misma se articula sobre una necesidad de criterio y valoración para interpretar un supuesto.

La interpretación propiamente dicha, no busca generarse a modo de desarrollar la sanción en este razonamiento, por el contrario, buscar a configurarse bajo una figura de sanción ya prevista en un reglamento, pues el fin es articular la adecuadamente dentro del supuesto, siendo este el límite que tiene dicha discrecionalidad, no se puede entender que la misma sirva para razonar y resolver ya que incluso la propia discrecionalidad tiene límites para su razonamiento a fin de no convertirse en un abuso del derecho o concentración de poder.

Esta discrecionalidad genera un valor jurídico en vistas de que se desarrollen derechos o se prohíben a partir del mismo, por tanto, su interpretación también debe realizarse conforme a principios y obligaciones, pues estos pueden revisarse posteriormente en vía administrativa y ser sometidos a valoración en los juzgados, por ello, es importante que las cuestiones de reglamento y pudiéndose solucionar con la aplicación del mismo quedan excluidas del uso de la discrecionalidad, pues un razonamiento de este tipo sobre un supuesto posible atenderse bajo la figura del reglamento generaría un precedente que tendría obligatorio cumplimiento hacia todas las personas del institución y se podría tener un desorden en cuanto a la regulación interna.

2.2.2. Procedimientos Administrativos Disciplinarios

2.2.2.1. Definición del Procedimiento Administrativo Disciplinario

según (Boyer,2017):

El régimen disciplinario de los servidores públicos vigente fue

creado con la Ley del Servicio Civil -LSC (Ley 30057) en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público). Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales.

El procedimiento administrativo disciplinario ha sido regulado con la finalidad de afrontar el desorden generado en la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los diversos regímenes laborales existentes en la Administración Pública. Conforme al artículo 90 del Reglamento de la Ley N.30057, el procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a los siguientes servidores civiles, Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones. Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con

excepción de los ministros de Estado, Los directivos públicos, Los servidores civiles de carrera, los servidores de actividades complementarias, y Los servidores de confianza.

2.2.2.2 Responsabilidad Disciplinaria Atribuida al Estado en el marco de la Ley del Servicio Civil

Dentro de Constitución Política del Perú, el legislador ha considerado adecuado incluir en el capítulo acerca de la función pública, un apartado en el cual se especifica y se explica cómo deben desarrollarse las obligaciones funcionales de los servidores civiles.

En este sentido, la Administración Pública cuenta con las normas sobre procedimiento administrativo disciplinario como un instrumento para castigar los hechos típicos, antijurídicos y culpables que atenten contra su adecuados funcionamiento, así evitar y reducir la comisión de actos similares.

Es de suma importancia aclarar que la aplicación de las normas desarrolladas en este trabajo de investigación no sólo está destinada a evaluar si un servidor civil cumple o no con el marco jurídico que regula sus funciones, sino también le confiere determinar las consecuencias que debe asumir por el incumplimiento de alguna norma, siendo que este hecho afecta directamente a la administración pública. Es así que se encuentra en evaluación el grado de culpa de la falta administrativa, además del dilema ético que se presenta en la comisión de la falta disciplinaria. Un punto a aclarar en lo expuesto es que no es correcto considerar las normas que sancionan las faltas como un medio de venganza o impunidad.

Otro aspecto a mencionar en el desarrollo de la investigación es la relevancia del sistema de fuentes del procedimiento administrativo reconocidos en el TUO de la Ley N27444, Ley Del Procedimiento

Administrativo General, ya que al ser una normas de aplicación directa o concurrente dentro de los procedimiento llevados a cabo por la administración pública es idóneo tomar en cuenta para su interpretación y aplicación dentro del procedimiento administrativo disciplinario.

El propósito de lo mencionado es mucho más que una importación de las reglas y principios de la LPAG, pues busca identificar cómo es que estas fuentes se aplican en el trámite del PAD.

La LPAG reconoce un sistema de fuentes del ordenamiento jurídico administrativo en el artículo V de su Título Preliminar:

Artículo V.- Fuentes del procedimiento administrativo

1. El ordenamiento jurídico administrativo integra un sistema orgánico que tiene autonomía respecto de otras ramas del Derecho.
2. Son fuentes del procedimiento administrativo:
 - 2.1. Las disposiciones constitucionales.
 - 2.2. Los tratados y convenios internacionales incorporados al Ordenamiento Jurídico Nacional.
 - 2.3. Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente.
 - 2.4. Los Decretos Supremos y demás normas reglamentarias de otros poderes del Estado.
 - 2.5. Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y reglamentos de las entidades, así como los de alcance institucional o provenientes de los sistemas administrativos.
 - 2.6. Las demás normas subordinadas los reglamentos anteriores.

La responsabilidad disciplinaria es aquella que se desarrolla en el interior de la relación del servicio y en garantía de los deberes y obligaciones del servidor civil, con sanciones que inciden sobre sus derechos (Boyer,2019, p139). Al respecto, según el artículo 91 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, recae sobre los servidores públicos, independientemente del régimen laboral que los vincule con la entidad o la jerarquía, salvo los exceptuados por la norma, por las faltas que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios iniciando para tal efecto el Estado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario y la posterior aplicación de una sanción, sin afectar al servidor o funcionario en lo relativo a su libertad o patrimonio (Rotono, 2016, p.127), encontrándose en la obligación de observar las disposiciones de la ley de la materia y su reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas, por lo que debe sujetar sus actuaciones a los principios establecidos por el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, entre otros, al de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad y causalidad.

Así tenemos los fundamentos jurídicos 1 y 2 del Acuerdo Plenario del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/SC de fecha 28 de marzo de 2019, el cual señala que la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria, la cual consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución del Perú a través de la ley a las

entidades públicas sobre Sus funcionarios, directivos y servidores para imponer sanciones por la faltas disciplinarias que cometan en el ejercicio de sus funciones, ello con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general con eficacia agilidad y ejemplaridad, sin embargo, dicha facultad tiene como límite de aplicación la observancia del principio de legalidad, lo cual obliga a las entidades públicas a realizar solo lo que está expresamente normado para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria de Estado.

La facultad disciplinaria entonces forma parte de los poderes conferidos el Estado, en el marco de una relación laboral, específicamente del poder de dirección, a través de la cual frente a un hecho que puede ser tipificado como infracción, este se encuentra facultado para imponer una sanción, previo procedimiento e investigación.

Como ya se dijo, esta facultad está dirigida, más allá de su carácter punitivo, a corregir conductas en la prestación del servicio, relacionada al incumplimiento de funciones, obligaciones y deberes establecidos por contrato o por norma específica que regule el funcionamiento institucional, a través de la aplicación de una sanción, la misma que será graduada de acuerdo a la gravedad de esta y a la discrecionalidad del empleador. Tal como señala Pilotto Carreño la facultad disciplinaria que se la ha conferido al empleador no solo tiene naturaleza punitiva sino que busca esencialmente modificar la conducta del trabajador, y eso se hace a través de la aplicación de sanciones, ello con el fin de asegurar el desarrollo de las actividades empresariales y cumplimiento de las disposiciones

patronales (2009, 611).

Sobre la base del principio de jerarquía normativa, se establece el poder disciplinario que se le confiere a las entidades del Estado con el fin de que reorganicen las entidades, teniendo en cuenta que dicho poder no es absoluto ni discrecional, teniendo así injerencia en la conducta de los servidores civiles dentro del rango de sus actividades laborales, determinado correctamente el ámbito de aplicación de las normas del procedimiento administrativo disciplinario.

Respecto a la Ley del Servicio Civil es importante también analizar en qué circunstancias se continuaron sobre los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigencia de la regulación del procedimiento administrativo disciplinario, considerando que este no se encontraba vigente antes del año 2014, de igual manera también es punto de análisis la incidencia del PAD en los regímenes distintos a la Ley N° 30057.

Todas las normas implementadas dentro de la Ley del Servicio Civil, serán de aplicación dentro de todos los niveles de gobierno, ya sea regional, local o nacional, siempre que estos formen parte del sistema de gestión de recursos humanos. Es por ello que se determina la existencia de dos tipos de entidades públicas.

Entidades de tipo A

Son organizaciones que tienen personalidad jurídica de derecho común, y la autoridad administrativa lleva a cabo sus actividades; Por lo tanto, está sujeto a las reglas generales del derecho consuetudinario. Estas entidades son creadas por la Constitución o por la ley. Los Ministerios, Gobiernos regionales y Municipalidades.

Entidades de tipo B

Únicamente para los efectos del Sistema Administrativo de Gestión de

Recursos Humanos, las organizaciones públicas Clase B son organismos descentralizados, proyectos programas o unidades ejecutivas de las organizaciones públicas Clase A, de conformidad con la Ley N° 28411 y su Manual Operativo. un documento equivalente, que cumpla los siguientes:

- a) Responsable de la contratación, sanción y destitución.
- b) la existencia de una oficina o agencia de personal que actúe en su nombre, entendiéndose por titular el máximo órgano de dirección administrativa y/o el máximo director o persona que actúe en su nombre.
- c) Hay una decisión del titular de la organización pública a la que pertenece, que la especifica como una organización de tipo B.

En lo expuesto anteriormente es de suma importancia señalar que es aplicable dentro del Sistema Administrativo en específico a la gestión de recursos humanos dentro de las entidades del estado, más no lo es para otro tipo de entidades ni respecto de otros aspectos de las entidades públicas como la estructura u organización. Dentro de las entidades del tipo se podrá hacer uso de la facultad sancionadora disciplinaria en los supuestos que:

- a) Su norma de creación les ha otorgado la facultad de sancionar.
- b) Si son declaradas Tipo B.

Es mediante el decreto supremo en su calidad de norma reglamentaria que se implementas nuevas políticas públicas cuya finalidad es principalmente darle una solución inmediata a un problema inminente respecto de la gestión de recursos humanos, por su propia naturaleza y tendencia a ser evolutivas y temporales es que se da mediante el mencionado orden jurídico.

En el supuesto en que se logre resolver las circunstancias apremiantes respectó a la gestión de recursos humanos, será lo más idóneo desaparecer los decretos supremos creados, por lo cual las entidades de tipo A deberán absorberlas. Como por ejemplo en el caso de un

programa del estado creado para un fin determinado puede ser adscrito al ministerio correspondiente.

Retomando el tema central, las entidades de tipo B mientras mantengan la facultad sancionadora y mantengan una correcta aplicación de las normas del procedimiento administrativo sancionador deberán contar con una secretaría técnica e instrumentos que faciliten la gestión y así lograr una correcta identificación de las relaciones jerárquicas de los servidores civiles, determinando los límites y responsabilidad de cada puesto de trabajo. En el supuesto que las características de la entidad de tipo B no sean lo suficientes para considerar que posee una facultad sancionadora respectó al Procedimiento administrativo sancionador, será responsabilidad de la entidad de tipo A determinar los parámetros para impulsar dicho procedimiento.

La Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

La secretaria técnica según lo precisa la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) es la encargada de apoyar el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito. El secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. La Secretaría Técnica puede contar con servidores civiles que colaboren con el Secretario Técnico en el cumplimiento de sus funciones.

Según lo descrito líneas previas, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) establece los secretarios técnicos son designados por la máxima autoridad de la entidad, aunque no formen parte de la oficina de Recursos Humano, por las características de sus funciones deben trabajar en conjunto.

Respecto a la figura del secretario técnico, cabe precisar que en el artículo 92 de la Ley N 30057, Ley del Servicio Civil, se ha señalado lo siguiente:

“Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces...”

Asimismo, el artículo 94 del reglamento señala lo siguiente:

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez pueden ser servidores civiles de la entidad

y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad.

Finalmente, en el numeral 8.2 de la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC se detallan las funciones del secretario técnico, conforme se expone a continuación:

a) Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva.

b) Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B).

c) Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento.

d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.

e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).

g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros, Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST.

h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.

i) Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.

j) Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes considere que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.

k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

En conclusión y de acuerdo a lo mencionado podemos señalar que el Secretario Técnico es un conocedor de las normas que con conocimiento especializado a fin de que realice la investigación de los hechos y la precalificación de las faltas, a fin de recomendar, asesorar y apoyar a las autoridades participantes en el procedimiento a seguir, en ese sentido, se constituye como el especialista técnico que deberá

salvaguardar que los procedimientos se realicen respetando la legalidad y debido procedimiento

2.2.2.3 Ámbito de aplicación personal del régimen disciplinario

Respecto al régimen disciplinario los servidores públicos deben indicar que ha sido creado con la ley del servicio civil. Es así que es aplicable para todos los servidores civiles. (Boyer Carrera, 2017, p. 35).

En el caso que más entidades fueron excluidas por el régimen de la ley de servicio civil, el disciplinario de la LSC será aplicado a partir del 5 de mayo del 2016.

2.2.2.4 Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario sustenta sus principios en poder guiar su desarrollo, el mismo modo deben ser empleados como aquellos criterios interpretativos para poder resolver las cuestiones que tienen que suscitarse dentro de la aplicación de las telas de procedimiento, como también dentro de los parámetros de las disposiciones administrativas que tienen carácter general (Osinermin, 2017, p. 49).

La importancia de los principios que se deben seguir para la correcta aplicación de la normativa vigente respecto al procedimiento administrativo disciplinario, gira entorno a que mediante estos principios se garantiza que el servidor civil ejerza su derecho a la defensa, es así que va de acuerdo al derecho al debido proceso que debe primar en todo aquel proceso no solo de carácter administrativo, como destaca Casafranca (2020) el principio fundamental que guía el procedimiento disciplinario en el régimen administrativo es la potestad sancionadora administrativa, el cual se encuentra correctamente tipificado en el artículo 92 del reglamento de la Ley N° 27444.

El principio de potestad sancionadora administrativa es en resumidas líneas un conjunto de principios especiales que se deben seguir para llevar un debido procedimiento que garantice a los servidores y funcionarios un adecuado proceso. Entre dichos principios se establecen el de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad entre otros.

El principio de legalidad está referido a que la potestad sancionadora que se le atribuye a la entidad que lleva el proceso sancionador contra el servidor o funcionario solo puede ser otorgado por una norma con rango de ley. Adicionalmente las sanciones que se impongan deberán regir de acuerdo a las leyes y no se podrán aplicar sanciones que estas no contengan.

El principio del debido proceso señala que no se pueden impartir sanciones contra los servidores o funcionarios si estos no han ejercido debidamente su derecho a la defensa, se debe seguir correctamente el procedimiento tanto en la fase inductiva como sancionadora, ambas fases deben ser encomendadas a autoridades distintas.

El principio de razonabilidad, bajo este principio se desarrolla la idea de que la sanción que se colocara correspondiente a una infracción cometida debe ser valorada conforme a los siguientes criterios:

2.2.2.5 Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

2.2.2.5.1. Fase instructiva

La fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario, según (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) manifiesta que:

La fase instructiva se inicia con la notificación al servidor de la resolución que contiene la imputación de cargos o la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, en la misma resolución se otorga al servidor público un plazo de cinco

(5) días hábiles para que presente los descargos que estime pertinente. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron lugar a la imputación en su contra, con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente, el plazo para la presentación de descargos puede ser prorrogado siempre y cuando ello haya sido solicitado oportunamente, en este caso, el órgano instructor debe evaluar dicha petición con base en el principio de razonabilidad. Si transcurridos dos (2) días hábiles de solicitada la prórroga el órgano instructor no se pronuncia, se entiende que la prórroga ha sido aceptada por un plazo adicional de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial, una vez vencido el plazo mencionado previamente, el órgano instructor procede con el análisis y las indagaciones necesarias para esclarecer la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria en un plazo máximo de quince días hábiles, esta fase culmina con la emisión y notificación del informe en el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, a la vez que recomienda al órgano sancionador la imposición o no de la sanción que corresponda. Conforme al artículo 114º del Reglamento de la Ley N.º 30057, el informe que el órgano instructor remite al órgano sancionador debe contener lo siguiente, los antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinarían la comisión de la falta, su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte de servidor civil, la recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso, y el proyecto de resolución, debidamente motivado.

En concordancia con lo antes expuesto, y en conocimiento de lo establecido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se consideraron de la dimensión fase instructiva los siguientes indicadores: antecedentes del procedimiento, determinación de la falta imputada, resolución de inicio, e información del órgano instructor.

2.2.2.5.1 Fase Sancionadora

La fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, según el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) sostiene que:

La fase sancionadora comprende desde la recepción del informe emitido por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de *no ha lugar* y el archivo del caso, así, una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último debe comunicarlo al servidor civil, a fin de que este pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o por medio de su abogado. Tomando en cuenta la información anterior, el órgano sancionador emite la resolución en la cual se pronuncia sobre la comisión de la falta imputada al servidor civil, dentro de los diez hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, este plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre y cuando ello sea debidamente sustentado. La resolución del órgano sancionador que determina la existencia o la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de

responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso le hubiera aplicado alguna medida, el acto que pone fin a la primera instancia debe contener al menos la referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida: La sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación.

<p style="text-align: center;">FASE INSTRCTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Notificación al servidor del inicio del procedimiento administrativo disciplinario y solicitud de descargos. - Evaluación de los descargos y otras indagaciones. - Emisión de informe pronunciándose sobre la existencia o no de la falta <u>imputada</u>, y recomendación de la sanción a imponer.
<p style="text-align: center;">FASE SANCIONADO RA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe Oral. - Imposición de la sanción o absolución de la misma.
<p style="text-align: center;">OFICIALIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emisión de Resolución, registro en el legajo y notificación.

Respecto a la competencia de las autoridades del proceso administrativo disciplinario encargados de llevar a cabo cada una de las fases señaladas, se precisa que se determina de acuerdo al tipo de sanción a aplicar, conforme a lo expuesto en el siguiente cuadro:

SANCIÓN	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA
AMONESTACIÓN ESCRITA	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de ORH
SUSPENSIÓN HASTA 12 MESES	Jefe inmediato	Jefe de ORH	Jefe de ORH
DESTITUCIÓN	Jefe de ORH	Titular de la entidad	Titular de la Entidad

Al respecto, corresponde precisar que la imposición de la sanción de amonestación verbal no se realiza dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, siendo que en ese supuesto es el Jefe inmediato quien de forma personal y reservada impone la sanción.

Es así que según el Staff de Gestión pública y control (2021) cada entidad sancionadora debe tomar en cuenta para los procedimientos administrativos disciplinarios todas las pautas legales marcadas en la ley su reglamento con el fin de que se garantice que no se otorgue condiciones menos favorables de las que se estipulan en la norma.

La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no debe afectar bajo ningunas circunstancias las consecuencias funcionales, civiles y penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.

De igual manera, corresponde señalar que existen tres supuestos especiales, en donde el procedimiento seguirá un trámite distinto, estos supuestos son los de los procedimientos

seguidos contra al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Funcionarios y en los casos de progresión transversal; lo referido se detalla en el siguiente cuadro:

CASOS ESPECIALES	
JEFE DE OGRH	<ul style="list-style-type: none"> - Amonestación: <u>Jefe</u> inmediato instruye y sanciona - Suspensión y Destitución: <u>Jefe</u> inmediato instruye y Titular de la entidad sanciona.
PROGRESIÓN TRANSVERSAL	<ul style="list-style-type: none"> - Las autoridades de la entidad en la que se cometió la falta.
FUNCIONARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de 2 funcionarios de rango equivalente del sector al que está adscrita la entidad y el jefe OGRH del sector.

Finalmente, se precisa que el procedimiento administrativo disciplinario, contempla que los recursos de apelación sean resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, a excepción de los recursos interpuesto contra las amonestaciones escritas, los cuales serán resueltos por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

2.2.2.5.3 Criterio de Proporcionalidad

A fin de comprender el sentido de la proporcionalidad es necesario entender cómo se desarrolla en este aspecto la sanción administrativa, por ello en razón de Meza (2014) se afirma como la sanción es un acto de carácter administrativo en donde se propone un castigo ante la falta cometida por un sujeto bajo el poder de la administración de conductas a nivel interno de una entidad, debiéndose entender como un actuar

incorrecto conforme a los postulados del reglamento, por lo tanto se haría acreedor a una sanción de carácter administrativo.

Esta amonestación se sustenta en el daño cometido contra la administración por el accionar o la omisión, pues debe entenderse que este actor ha generado un daño hacia la administración y por tanto conforme los criterios deben habilitarse el uso de los principios sancionadores y de discrecionalidad según sea correspondiente.

Ante ello, la sanción busca así generar sobre un sustento racional en hechos o en derecho, teniendo en su consideración el reglamento o normativas generales, como aquellas de discrecionalidad cuando el supuesto escape de los postulados ya establecidos.

Esta posibilidad se centra en la autonomía que existe en el derecho de carácter administrativo, por tanto, deben desarrollarse de acuerdo a la naturaleza de cada actuación y en base a ellas considerar el sentido de aplicar una amonestación en base a la intención o daño cometido.

Este sentido de aplicar la sanción en base al daño cometido responde al sentido del criterio de la proporcionalidad, pues desde un ejemplo sencillo se puede explicar cómo no es posible sancionar con el despido cuando la falta haya sido el olvidar marcar la hora de ingreso en el horario laboral.

Este razonamiento de sentido sobre la proporcionalidad debe darse siempre como valoración en el apartado administrativo, por ello los reglamentos son los encargados de generar las tablas de sanciones en base a determinados reglamentos, generando una distinción entre falta leve, falta y de carácter grave.

A comprender con claridad el criterio de proporcionalidad, este no únicamente se presenta al momento de generar interpretación, si no, el mismo se desarrolla e idealiza al momento de la redacción de

reglamentos, pues se debe comprender como en este apartado el regulador ya ha podido evidenciar los supuestos en donde se comete la falta y como la persona deberá responder ante ello, es así que la proporcionalidad puede encontrarse incluso en los reglamentos, alejado de una evaluación constante y necesaria por cada actitud a fin de generar resultados eficaces en el menor tiempo posible.

Esta proporcionalidad para la graduación de las faltas puede desplegar la maquinaria de evaluación por personal de modo específico cuando el actual no sea completamente compatible con lo regulado en el reglamento, pues es necesario en la materia administrativa que las conductas puedan evaluarse de acuerdo a la realidad y no sean reconocimientos teóricos aislados.

Finalmente, se puede indicar como las sanciones como multas o suspensión responden en los casos severos o graves, a fin de garantizar ello es que los reglamentos son explícitos al mencionarlo, esto a modo de evitar que durante una evaluación constante y sin un reglamento se pueden aplicar sanciones con intensidad no considerada dentro de un reglamento, pues este no sirve únicamente para la aplicación de sanciones, si no, como guía de razonamiento para cualquier actuación.

2.2.2.5.4 La Predictibilidad

La predictibilidad juega un papel importante no sólo en las regulaciones generales, también esto genera una importancia en el rol interno administrativo, pues brevemente se puede mencionar cómo posible que el sujeto conozca el tipo de sanción por la falta cometida a fin de establecer sucesos de reincidencia y agravamiento de sanciones.

Para comprender mejor esta figura es necesario referirse a Pantigozo

(2019) quién se refiere a esta figura como el rol preventivo de la ciudad administrativa, pues se conoce que las sanciones reguladas son reglamento se mueve de acuerdo a intensidad y se graban por la reincidencia, generando así una sanción de mayor nivel.

por ejemplo, se puede explicar cómo el trabajador conoce que ante una falta administrativa leve se aplica el llamado de atención, en segunda oportunidad de ser cometida la misma se aplica una sanción de carácter económico, a la tercera de misma naturaleza se aplica una suspensión de días sin goce de haber y de ser reiterativa podría incluso despedirse. Este ejemplo breve sirve para conocer un poco la realidad en la que se desarrolla la predictibilidad, pues el administrador puede conocer a futuro cuál es su suerte de acuerdo al actuar que mantenga, teniendo que la sanción a recibir tranquilamente puede ser predecible y esperada de acuerdo a su actuación. Esto en el apartado preventivo sirve para evitar la sanción a través de las conductas restringidas, pues el empleado no busca en su actuación el recibir amonestaciones o multas, por ello, la predictibilidad juega un papel relevante en el valor de la prevención. Ahondando más en materia, se puede mencionar como anticipadamente el administrador conoce el desarrollo de su actuación en la materia reglamentaria y ante ello no existiría una vulneración de derechos por encontrarse sorpresa en cuanto a la sanción generada, pues existe certeza del conocimiento previo.

este es importante en cuanto se menciona al conocimiento previo, pues el sujeto que es advertido antes de cometer la acción no puede buscar desligar responsabilidad o probar ignorancia sobre el hecho reglamentado, pues la responsabilidad se desarrolla en un doble sentido, en un primer aspecto por la actuación cometida y en un segundo por el conocimiento de la sanción y sus resultados.

Esta predictibilidad no se encuentra como un valor aislado, pues

posteriormente al momento de sustentar la imposición de la sanción, el mismo se deberá probar que existía y era de conocimiento del administrado a través de la publicidad del reglamento y su fácil acceso a consulta.

teniendo así que el reglamento se vuelve en un documento importante para poder conocer el desarrollo en base a las conductas y de esta forma general la prevención adecuada incluso a nivel interno de una gestión de carácter administrativo, siendo este uno de los fines más relevantes y la herramienta más completa para generar prevención, entendiendo y el reglamento no es un documento aislado, ya que cumple tanto la función regulada como preventiva y que a su vez sustenta la aplicación de sanciones protegiendo a la entidad y advirtiendo al administrado.

2.2.2.5.5 Seguridad Jurídica

El autor Pérez (2020) explica como el elemento de la seguridad jurídica debe entenderse no únicamente en el marco de la predictibilidad, si no, en la función de los regulados en base a los cuerpos de reglamentación, es decir, estos tienen un sentido y forma estructural y funcional.

Para comprender adecuadamente la forma estructural se puede mencionar que los regla desarrollados tienen que hacer de acuerdo a derecho y encontrarse en el rango adecuado, es decir, no pueden sobreponerse sobre leyes contradiciendo las o aplicarse sobre personas que no estén dentro de su competencia.

en cuanto al valor funcional, este se aplica en un apartado sistémico, se puede explicar esto en el valor y desarrollo por el cual se llevan a cabo, teniendo que al momento de reglamentar debe existir una

autoridad organizada y competente, luego desplegarse esta sobre la autoridad de la entidad, tener a sí mismo un apartado de evaluación de casos no previstos en el reglamento y la oficina de control, la importancia de este valor funcional es poder desplegar la maquinaria administrativa adecuadamente a modo de hacer cumplir el reglamento y mostrar una solidez de actuación para su evaluación si es que así lo requiriera.

la seguridad jurídica así en la materia administrativa se desarrolla de modo que, no existe obligación de cumplimiento si es que está no se encuentra a conocimiento público y previamente establecida, bajo esta argumentación se puede explicar como si el reglamento no hiciera relación respecto a las tardanzas, los trabajadores no están obligados a mantener una conducta frente a ello, teniendo que las mismas pueden realizarlas de forma reiterativa sin riesgo alguno de imponer sanción, pues no se ha manifestado una seguridad sobre la sanción o la permisión de estos actos, por ello, no están obligados a cumplir aquello no expresado.

la seguridad jurídica en la materia administrativa también puede entenderse como un principio, pues en el mismo sentido de querer razonar para mediante argumentación distinta y cuando no se encontrase la conducta al menos primaria referente, no se puede aplicar sanción alguna, pues el comportamiento desarrollado no genera una relevancia en el apartado reglamentario debido a que no existe parámetros mínimos para considerarse, sin embargo, sí existiera ese interés alguno sobre normativa superior, esta tiene su propio campo de acción y no puede buscarse administrar una sanción mediante un espacio ajeno a la misma.

2.2.2.6. Pronunciamientos vinculantes de servir sobre los principios del PAD

Como se menciona en la revista jurídica La Ley (2021) existen una serie

de pronunciamientos vinculantes respecto de los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador, entre los cuales destacan los siguientes:

Resolución N00743-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala, en la cual se desarrolla que el principio de potestad sancionadora administrativa dentro del procedimiento sancionador en general, debe ser guiado de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En tal sentido resalta que es importante que se considere en el procedimiento la aplicación del artículo 230 de la Ley N27444 establece cuáles son los principios de la potestad sancionadora administrativa, respetando así todos los derechos de los servidores dentro del procedimiento.

Resolución N00163-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, en la cual se desarrollan los límites de la potestad administrativa disciplinaria, en el cual se puede deducir que la autoridad sancionadora debe tener particular observancia del respeto de los derechos fundamentales y principios constitucionales, es entonces que las entidades públicas al hacer ejercicio de su potestad sancionadora están obligadas a respetar los derechos constitucionales señalados anteriormente, tales como el derecho de defensa y el debido procedimiento administrativo, así como el principio de tipicidad, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tales derechos carecería de validez.

Resolución N° 00242-2017-SERVIR/TSC-Primera en el cual se establece una diferenciación entre el principio de legalidad y el principio de tipicidad, en relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, los numerales 1 y 4 del artículo 230 de la Ley N° 27444, modificada por Decreto Legislativo 1272 , señalan que sólo por norma con rango de

Ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicable a un administrativo, y que solo expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, determinado así que las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

2.3 Marco conceptual

Acto administrativo: Son las declaraciones de las entidades dentro del marco de las normas de derecho público, así como éstas se encuentran destinadas a poder producir efectos jurídicos sobre las obligaciones de los administrados dentro de una situación concreta. (De Los Santos Morales, 2012, p. 163).

Competencia: conjunto de responsabilidades inherentes que son asignadas a una entidad pública para el ejercicio de sus funciones. (De Los Santos Morales, 2012, p. 163)

Función pública: Es entendido como la actividad que realiza una persona frente al servicio de las entidades de la administración pública (De Los Santos Morales, 2012, p. 164)

Funcionario público: Se considera como funcionario a aquel que es elegido por una autoridad competente conforme al ordenamiento legal con la finalidad de poder desempeñarse en los niveles de los poderes públicos. (De Los Santos Morales, 2012, p. 164)

Servicios públicos: Conjunto de servicios que son proporcionados por parte del Estado con o sin contraprestación. (De Los Santos Morales, 2012, p. 165)

Servidor: El servidor público es entendido como aquel ciudadano que presta servicio a las entidades públicas conforme a las formalidades de

la ley y es sujeto de retribución remunerativa. (De Los Santos Morales, 2012, p. 165).

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La tipificación de las sanciones incide favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

La tipificación de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

La tipificación de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

La tipificación de las sanciones incide favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Aspectos metodológicos

3.1.1. Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación es pura, debido a que el propósito de la investigación es buscar aplicar o utilizar los conocimientos que se adquieren, en este sentido, se vincula con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última (Vargas, 2009). Asimismo, Valderrama (2015) definió también que es llamada práctica empírica, activa o dinámica y se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad.

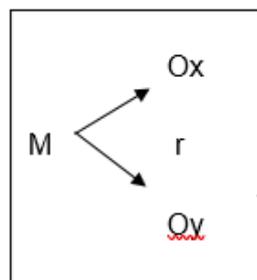
3.1.2. Nivel de Investigación

Asimismo, el nivel de investigación **es correlacional**, de corte transversal. En esa línea Hernández et al. (2014) indicaron que la investigación es correlacional dada la relación de variables

3.1.3. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental y se grafica de la siguiente manera:

M: La muestra es 35 servidores civiles de la municipalidad distrital de nuevo imperial



Ox: Tipificación en sanciones

Oy: Procedimiento administrativo disciplinario

r: la relación entre variables

3.1.4 Método

El método es hipotético deductivo, dado que se postulan hipótesis que son objeto de comprobación a través de la prueba estadística paramétrica.

3.1.4 Operacionalización de variables

Tabla1

Variables	concepto	Dimensiones	Indicadores
La tipificación de sanciones	Belandria (2019): es la descripción precisa de determinadas acciones u omisiones que son consideradas como actos delictivos, asignándoles así una pena o sanción.	Descripción de los supuestos de hechos	Supuestos de hecho Claridad Expresa Cierta
los procedimientos administrativos disciplinarios	MINJUS (2015) es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente	Principio de proporcionalidad	Necesidad Idoneidad Proporcionalidad propiamente dicha
		Principio de razonabilidad	Ponderación de principios Sometimiento de normas a principios
		Conducta de servidores	Generar temor Evitar reincidencia

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Hernández et al. (2014), define a la población como el conjunto de elementos o unidades que poseen atributos similares o específicas es lo se conoce dentro de una investigación como población. En la presente investigación, la población estuvo conformada por 75 (servidores civiles) de la municipalidad de Nuevo Imperial, que realizan la modalidad de trabajo remoto.

En esta línea, para los criterios de inclusión son:

La población está conformada: 75 servidores civiles

- 15 Funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Imperial
- 30 Servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial
- 30 abogados

3.2.2. Muestra

Según Rodríguez, Pierdant (2016) afirman que la muestra es cualquier subconjunto seleccionado de una población, que sigue ciertos criterios establecidos (p. 6). Según Ramírez (1999), se considera muestra censal al total de la población.

De acuerdo al muestreo no probabilístico intencional, se tiene que el tamaño de la muestra es:35 servidores civiles

- 5 Funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Imperial
- 10 Servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial
- 20 abogados

Los Criterios de selección serán los servidores y funcionarios públicos de mayor antigüedad en el cargo y abogados especialistas en derecho administrativo

Técnica de muestreo es la bola de nieve, ya que apelaremos a las recomendaciones de los encuestados para seguir encuestando más unidades de análisis.

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos utilizada en la encuesta, se realizó a través de un cuestionario, teniendo en cuenta que la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra una muestra de sujetos sobre sí mismos, o en relación con un tema en particular (Arias, 2012).

3.3.2. Instrumentos

Para la investigación utilizamos como instrumento de recolección de datos el cuestionario; considerando que el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández, et al. (2014). En la presente investigación se empleó dos instrumentos de medición de las variables, para lo cual se describen las siguientes fichas:

Los instrumentos son la guía de observación

Cuestionario a escala Likert

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, quienes lo revisaron exhaustivamente y evaluaron si se encontraban desarrollados según las variables, dimensiones e indicadores de nuestra investigación, evaluando la pertinencia, relevancia y claridad;

considerando que la validación del instrumento constituye en comprobar si el instrumento mide lo que se pretende medir, además de cotejar su pertinencia o correspondencia con los objetivos específicos y variables de la investigación. (Arias, 2012).

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la información

Respecto a la recolección de datos, se realizó mediante el formulario de Google form, se envió el correo y un tiempo de 10 días aproximadamente para resolver los cuestionarios en coordinación con la dirección del hospital. Sobre el análisis y procesamiento de datos provenientes de los cuestionarios aplicados a nuestra población de estudio, recolectada y debidamente ordenada se formó una base de datos, luego se procesó con el programa estadístico SPSS 25, luego se realizó el análisis, para la estadística descriptiva en reporte de tablas y figuras, para la inferencia estadística, la prueba de hipótesis, las variables son los ordinales, se realizó las mediciones para la investigación correlacional a través de la Rho de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló respetando los diversos principios jurídicos y éticos, como los derechos de autor y confidencialidad de la información. Respetando el reglamento de la citas APA Y DE LA UNIVERSIDAD SAN JUAN BAUTISTA

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1

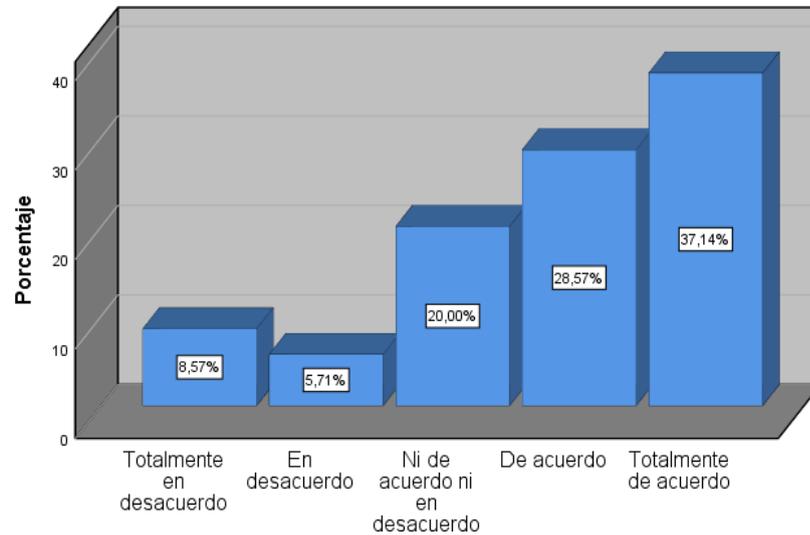
1.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	2	5,7	5,7	14,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	20,0	20,0	34,3
	De acuerdo	10	28,6	28,6	62,9
	Totalmente de acuerdo	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

1.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



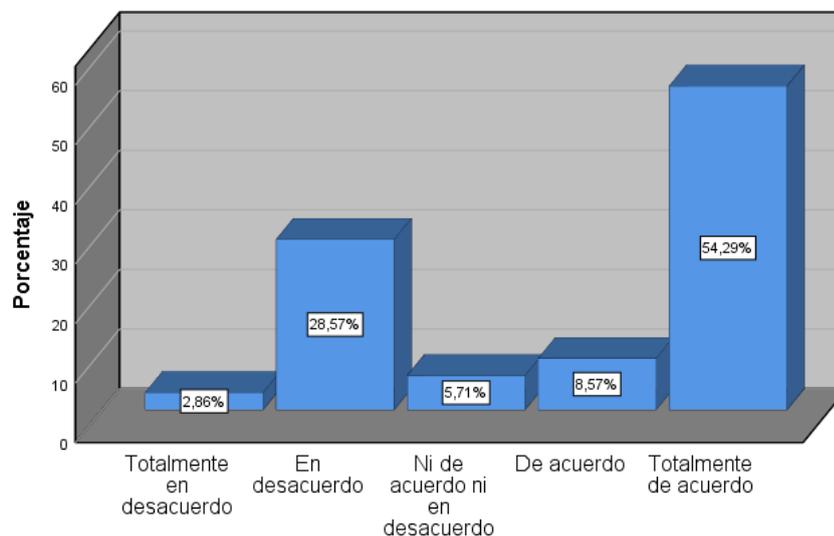
2.- Considera que la regulación clara de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	10	28,6	28,6	31,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	37,1
	De acuerdo	3	8,6	8,6	45,7
	Totalmente de acuerdo	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

2.- Considera que la regulación clara de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



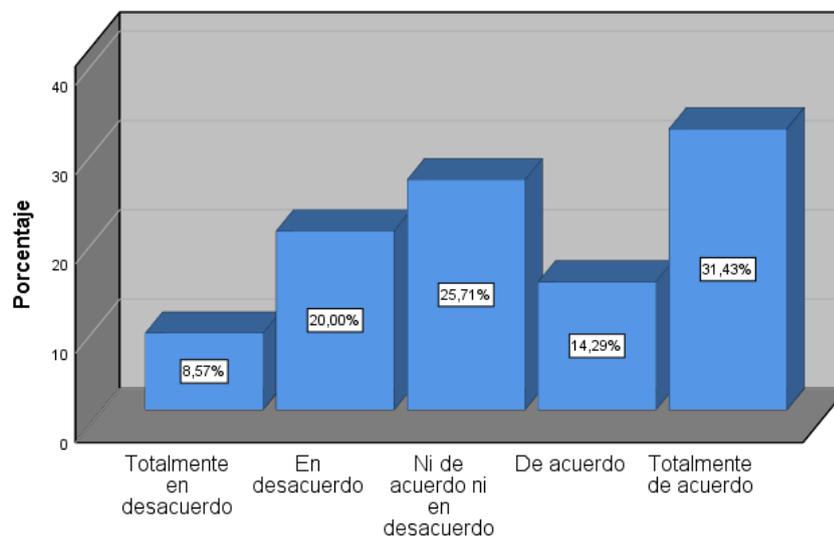
3.- Considera que la regulación expresa de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	7	20,0	20,0	28,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	25,7	25,7	54,3
	De acuerdo	5	14,3	14,3	68,6
	Totalmente de acuerdo	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

3.- Considera que la regulación expresa de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



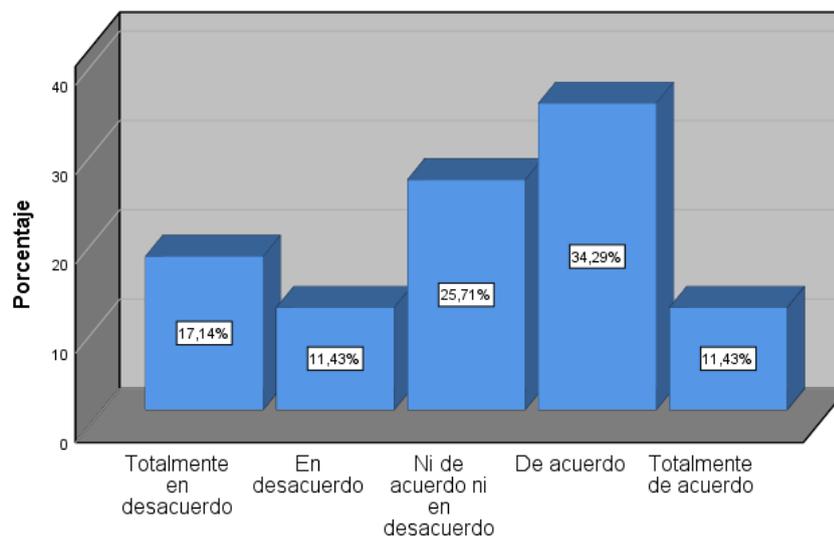
4.- Considera que la regulación cierta de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	17,1	17,1	17,1
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	28,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	25,7	25,7	54,3
	De acuerdo	12	34,3	34,3	88,6
	Totalmente de acuerdo	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

4.- Considera que la regulación cierta de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



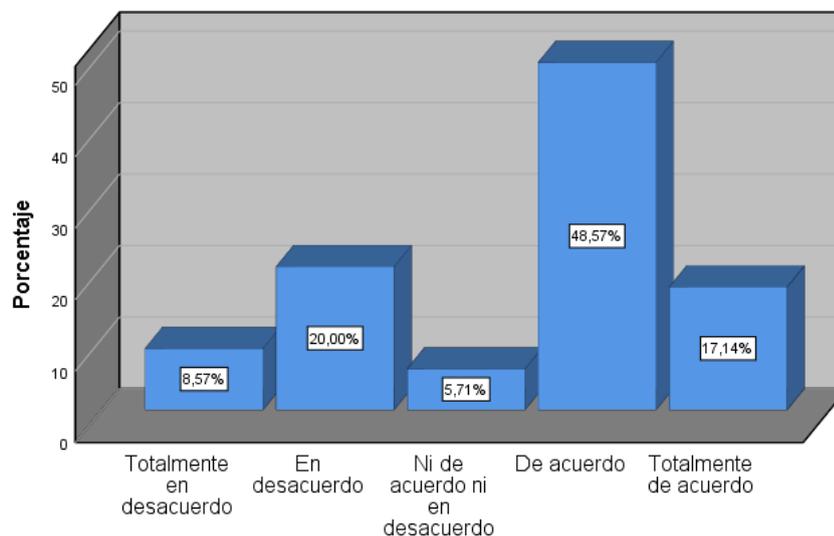
5.- Considera que la regulación específica de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	7	20,0	20,0	28,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	34,3
	De acuerdo	17	48,6	48,6	82,9
	Totalmente de acuerdo	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

5.- Considera que la regulación específica de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



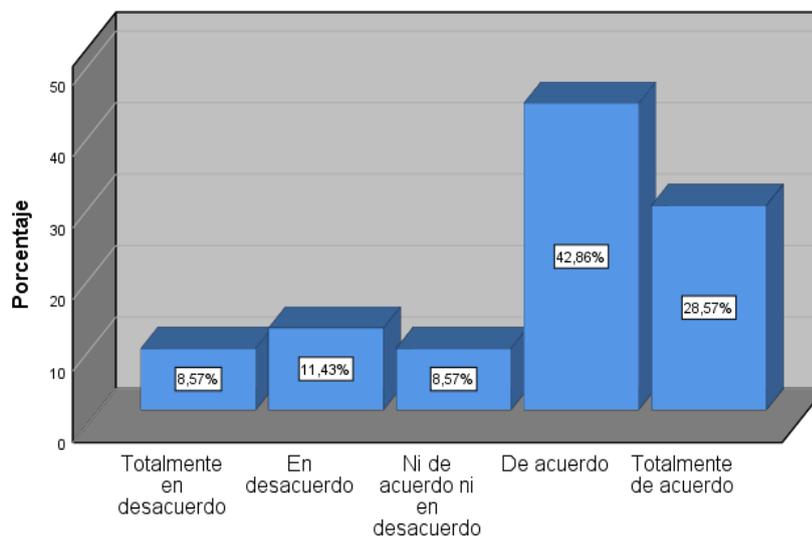
6.- Considera que la adecuada descripción de acciones incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8,6	8,6	28,6
	De acuerdo	15	42,9	42,9	71,4
	Totalmente de acuerdo	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

6.- Considera que la adecuada descripción de acciones incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



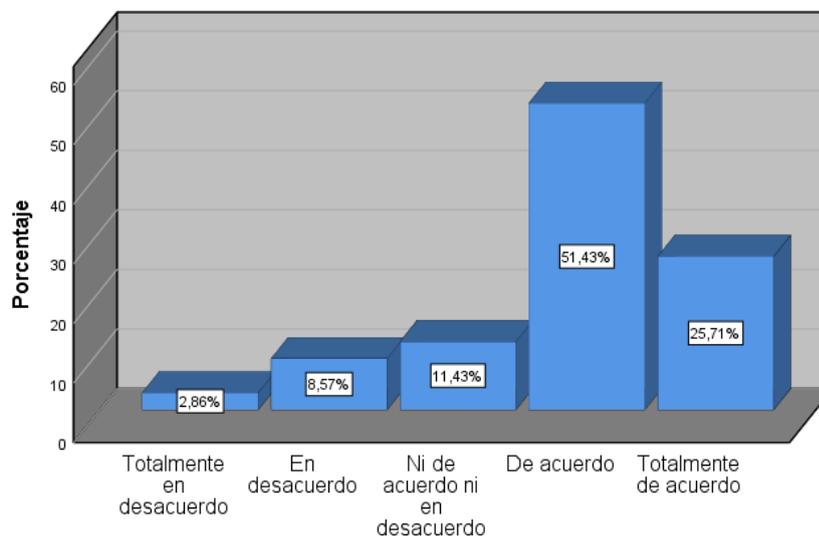
7.- Considera que la adecuada descripción de los actos omisivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	3	8,6	8,6	11,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11,4	11,4	22,9
	De acuerdo	18	51,4	51,4	74,3
	Totalmente de acuerdo	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

7.- Considera que la adecuada descripción de los actos omisivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



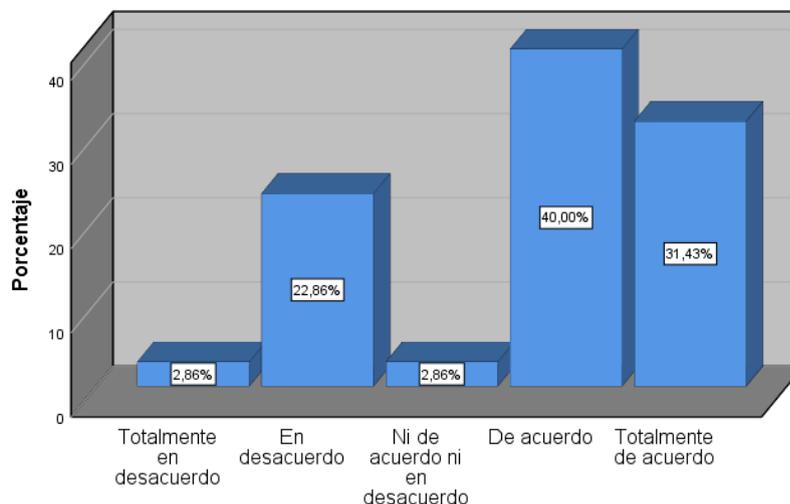
8.- Considera que la adecuada descripción de los elementos subjetivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	8	22,9	22,9	25,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,9	2,9	28,6
	De acuerdo	14	40,0	40,0	68,6
	Totalmente de acuerdo	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

8.- Considera que la adecuada descripción de los elementos subjetivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



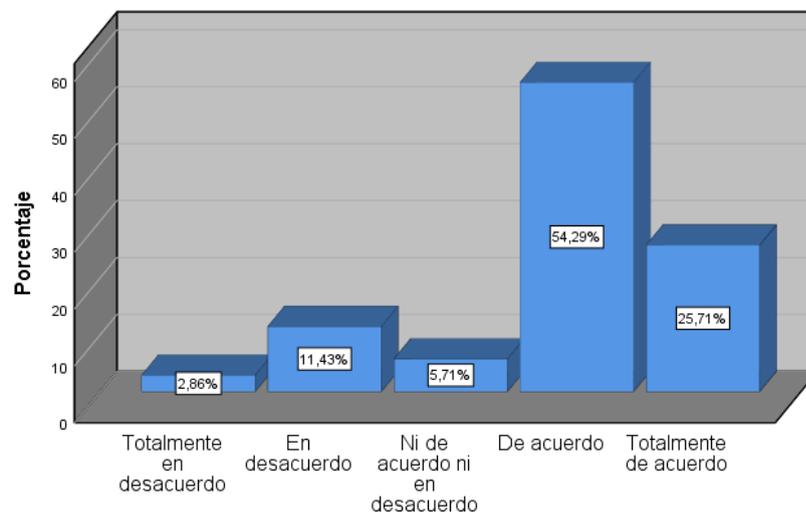
9.- Considera que la adecuada descripción de la afectación del bien jurídico incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	14,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	20,0
	De acuerdo	19	54,3	54,3	74,3
	Totalmente de acuerdo	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

9.- Considera que la adecuada descripción de la afectación del bien jurídico incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



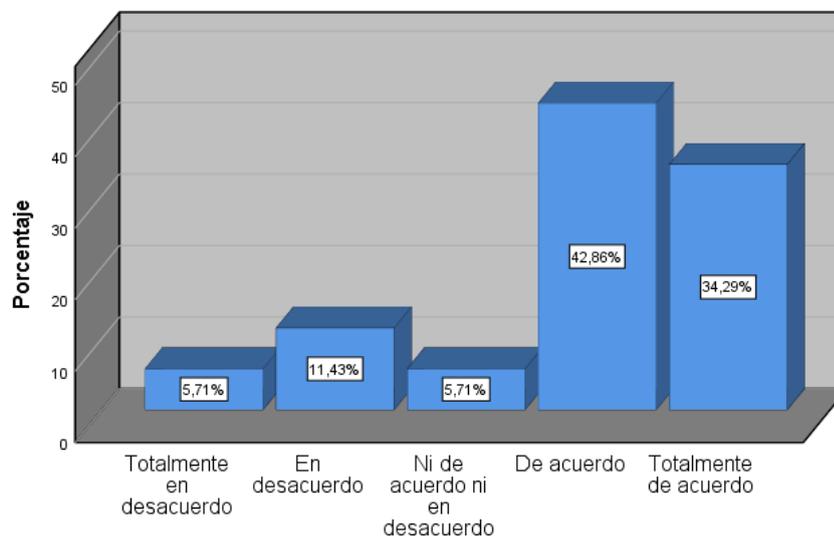
10.- Considera que la adecuada identificación de los participantes incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	17,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	22,9
	De acuerdo	15	42,9	42,9	65,7
	Totalmente de acuerdo	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

10.- Considera que la adecuada identificación de los participantes incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.



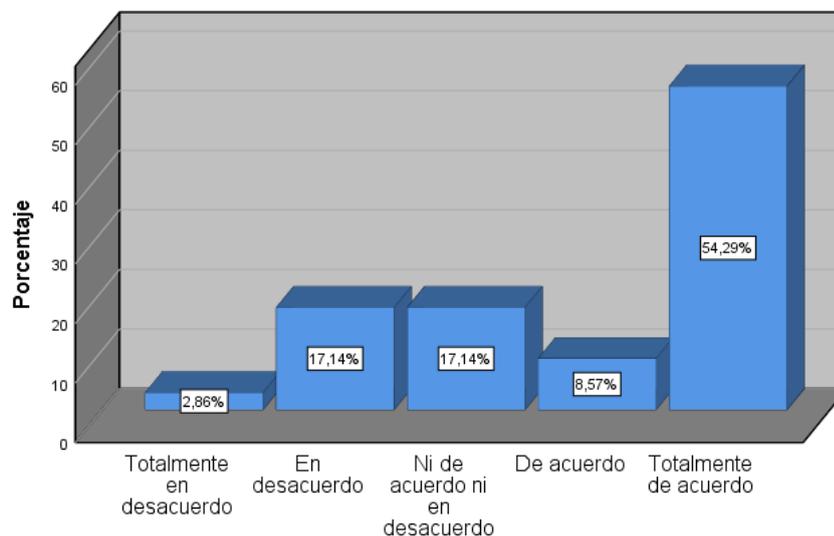
11.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su necesidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	6	17,1	17,1	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	17,1	17,1	37,1
	De acuerdo	3	8,6	8,6	45,7
	Totalmente de acuerdo	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

11.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su necesidad.



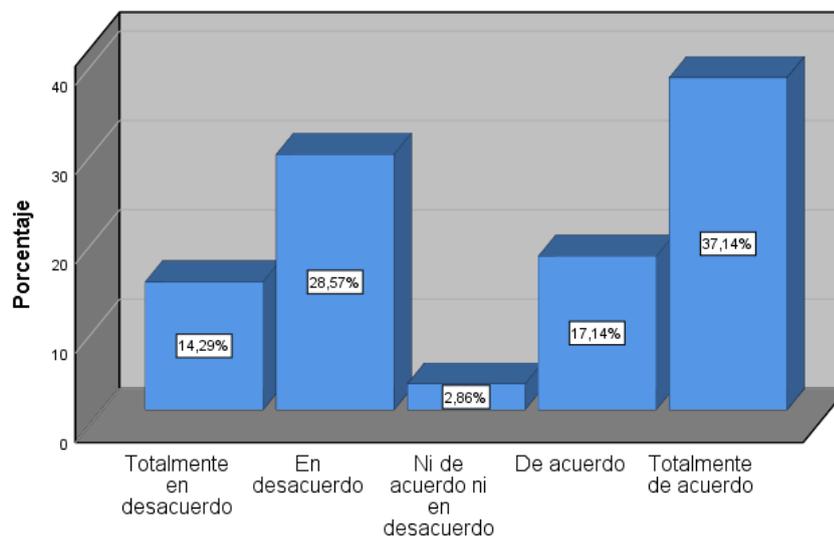
12.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su idoneidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	10	28,6	28,6	42,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,9	2,9	45,7
	De acuerdo	6	17,1	17,1	62,9
	Totalmente de acuerdo	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

12.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su idoneidad



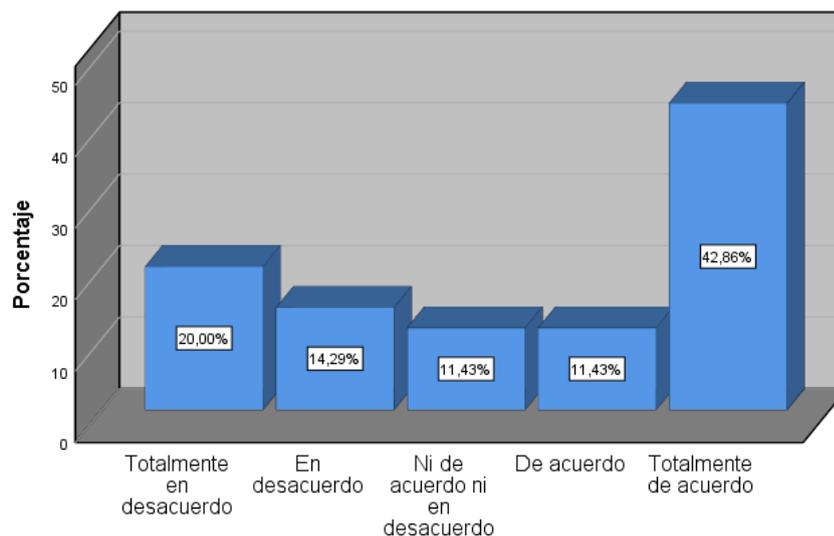
13.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional propiamente dicha

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	5	14,3	14,3	34,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11,4	11,4	45,7
	De acuerdo	4	11,4	11,4	57,1
	Totalmente de acuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

13.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional propiamente dicha



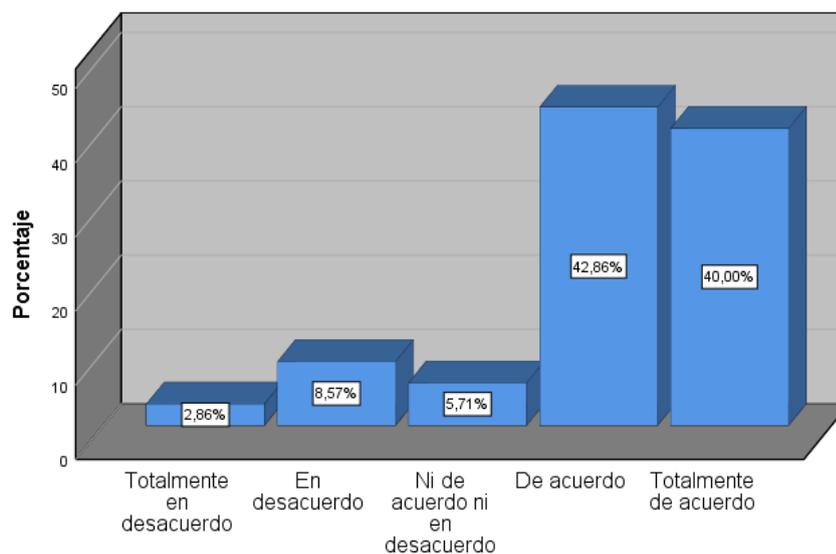
14.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	3	8,6	8,6	11,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	17,1
	De acuerdo	15	42,9	42,9	60,0
	Totalmente de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

14.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción justa



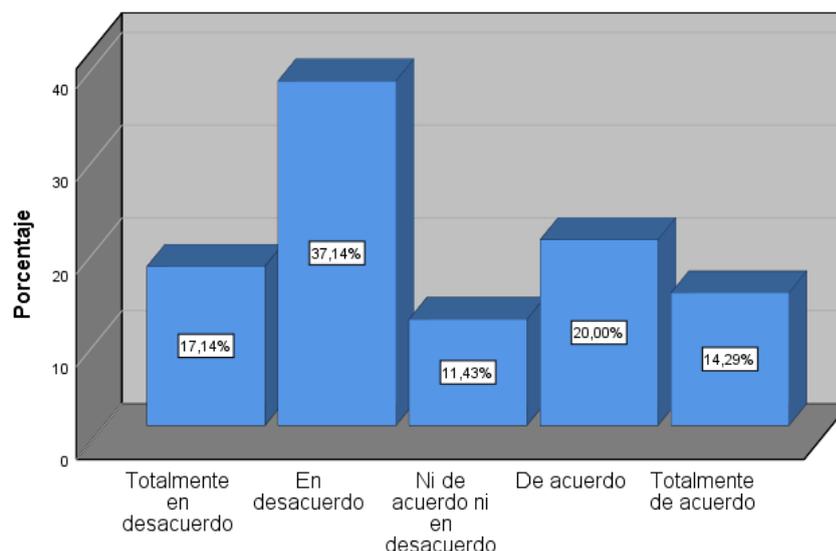
15.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción legítima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	17,1	17,1	17,1
	En desacuerdo	13	37,1	37,1	54,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11,4	11,4	65,7
	De acuerdo	7	20,0	20,0	85,7
	Totalmente de acuerdo	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

15.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción legítima



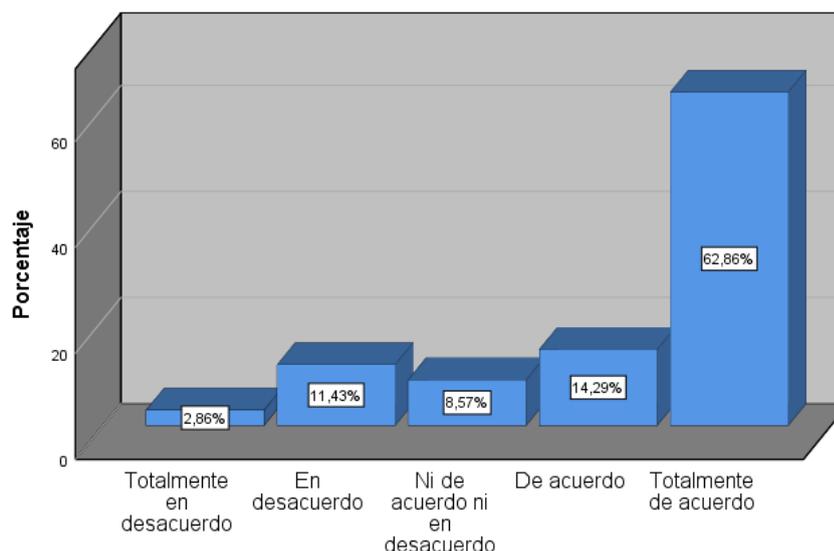
16.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite ponderar principios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	14,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8,6	8,6	22,9
	De acuerdo	5	14,3	14,3	37,1
	Totalmente de acuerdo	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

16.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite ponderar principios.



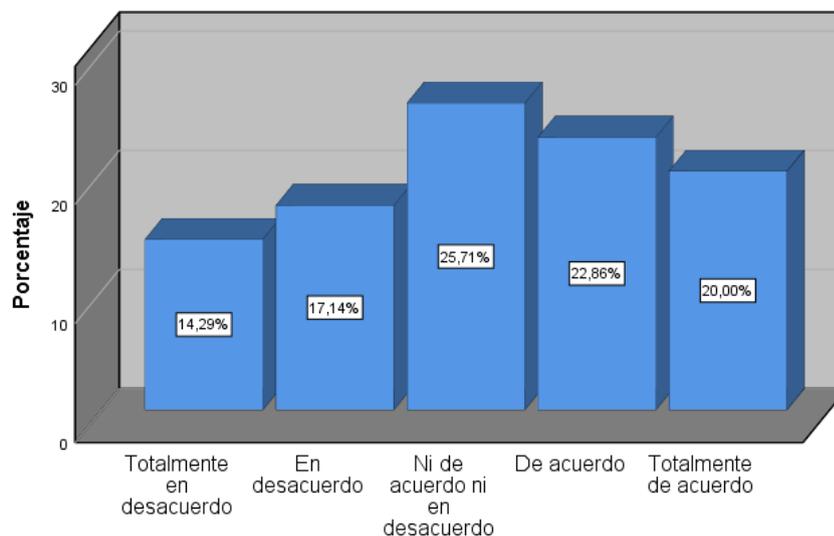
17.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite someter las normas a los principios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	6	17,1	17,1	31,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	25,7	25,7	57,1
	De acuerdo	8	22,9	22,9	80,0
	Totalmente de acuerdo	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

17.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite someter las normas a los principios



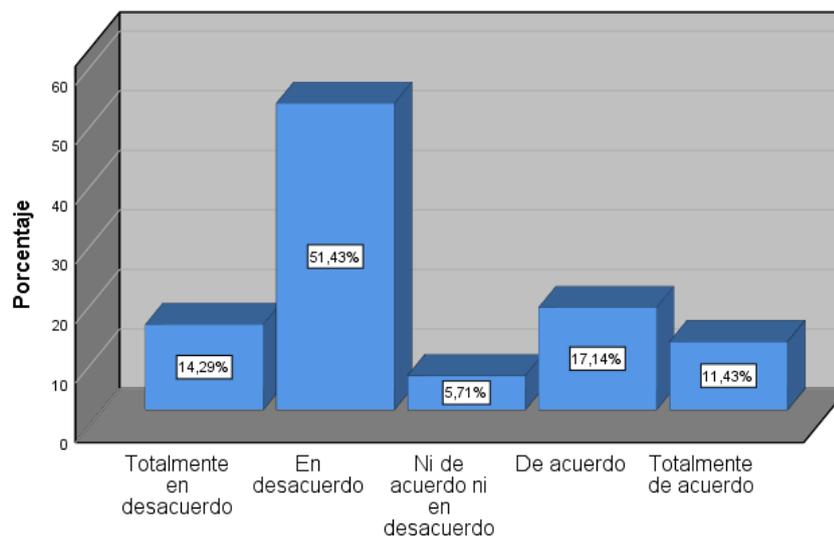
18.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho implica el desplazamiento de normas administrativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	18	51,4	51,4	65,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	71,4
	De acuerdo	6	17,1	17,1	88,6
	Totalmente de acuerdo	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

18.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho implica el desplazamiento de normas administrativas.



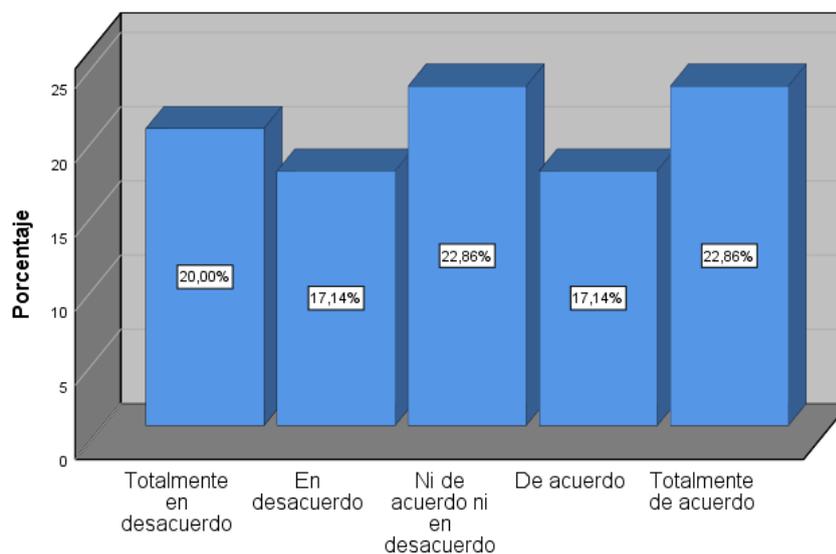
19.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones racionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	6	17,1	17,1	37,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	22,9	22,9	60,0
	De acuerdo	6	17,1	17,1	77,1
	Totalmente de acuerdo	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

19.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones racionales.



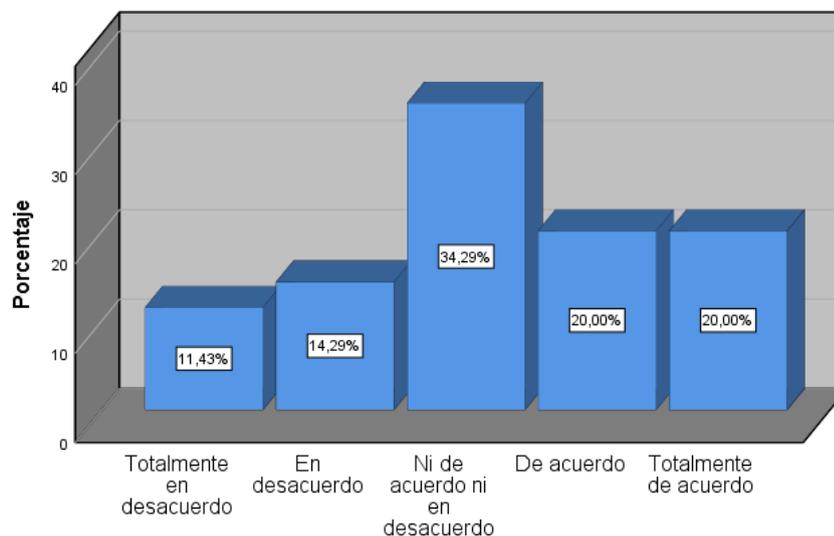
20.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones fundadas en derecho

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	5	14,3	14,3	25,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	34,3	34,3	60,0
	De acuerdo	7	20,0	20,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 20,0%, Totalmente de acuerdo 20,0%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

20.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones fundadas en derecho



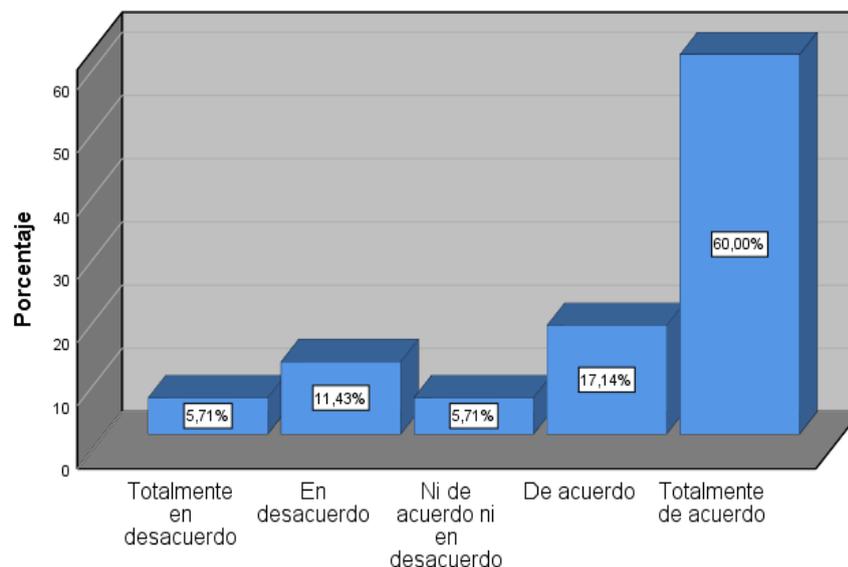
21.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	4	11,4	11,4	17,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	22,9
	De acuerdo	6	17,1	17,1	40,0
	Totalmente de acuerdo	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

21.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados



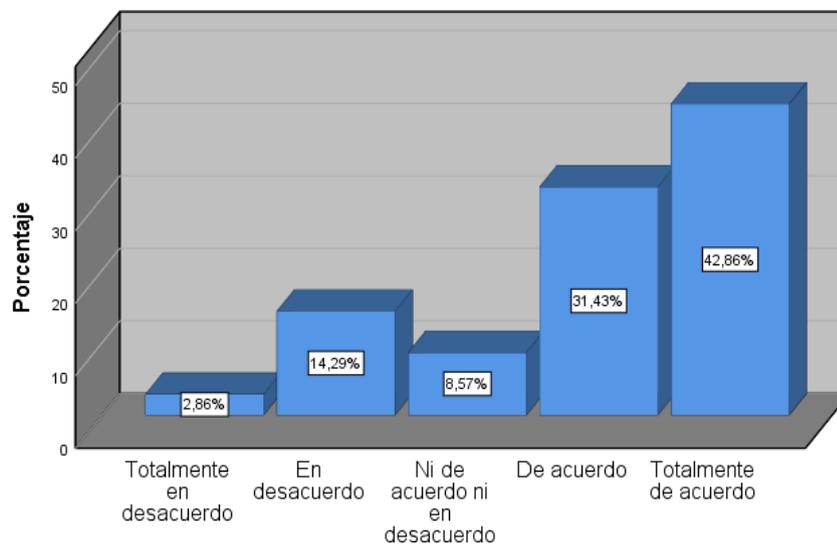
22.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	5	14,3	14,3	17,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8,6	8,6	25,7
	De acuerdo	11	31,4	31,4	57,1
	Totalmente de acuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

22.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados



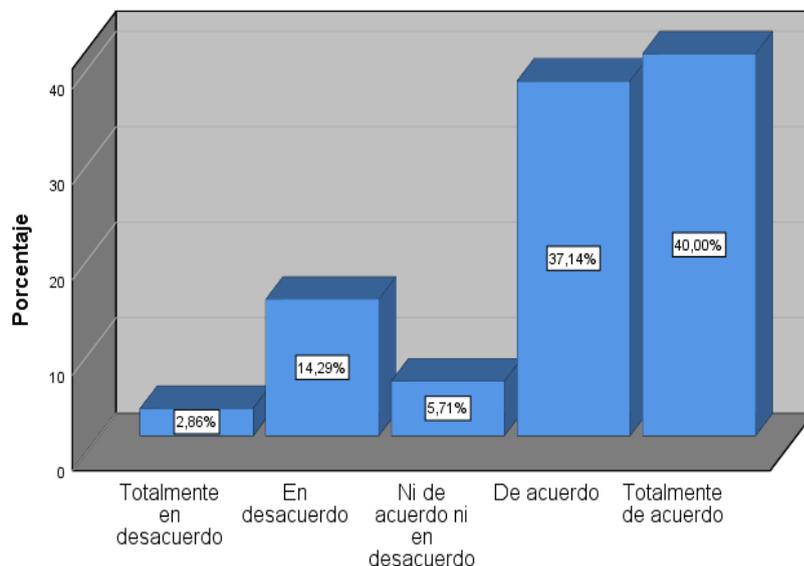
23.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite disminuir las infracciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	5	14,3	14,3	17,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,7	5,7	22,9
	De acuerdo	13	37,1	37,1	60,0
	Totalmente de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

23.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite disminuir las infracciones



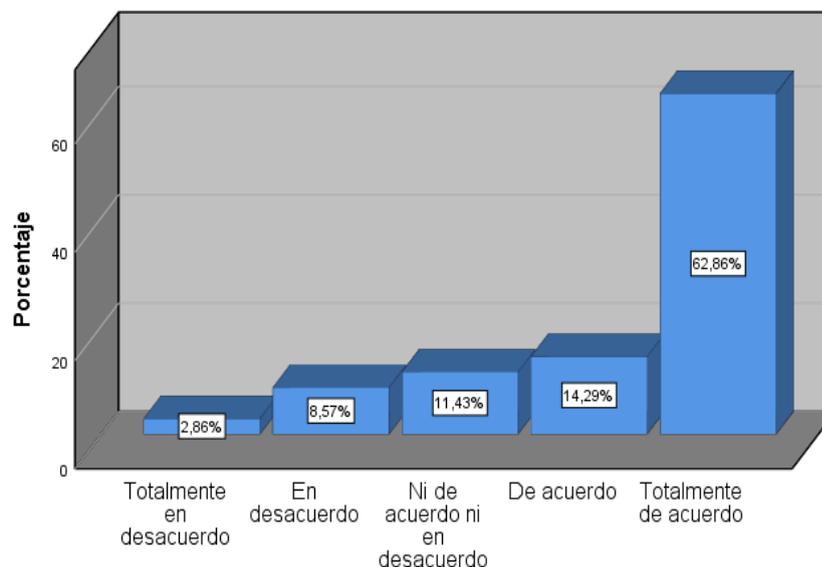
24.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite concientizar el respeto de las normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	3	8,6	8,6	11,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11,4	11,4	22,9
	De acuerdo	5	14,3	14,3	37,1
	Totalmente de acuerdo	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

24.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite concientizar el respeto de las normas



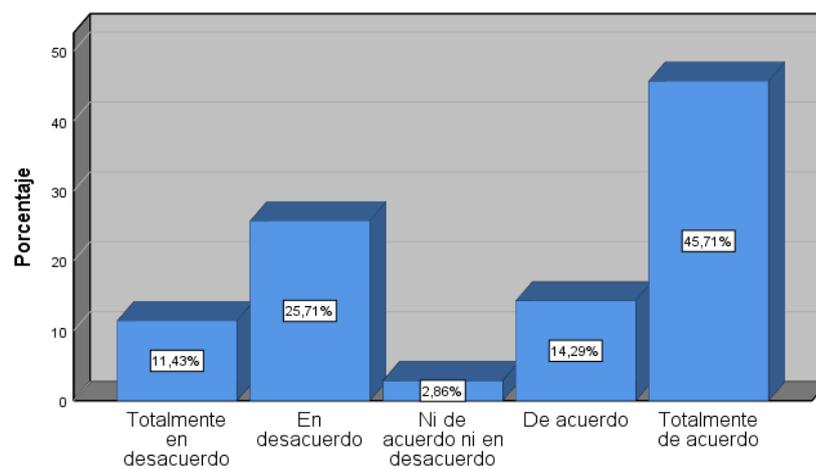
25.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite garantizar el funcionamiento administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11,4	11,4	11,4
	En desacuerdo	9	25,7	25,7	37,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,9	2,9	40,0
	De acuerdo	5	14,3	14,3	54,3
	Totalmente de acuerdo	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración conforme a matriz

Cuadro 1: Se aprecia de la tabla 1 y del presente cuadro que los encuestados muestran que están Totalmente en desacuerdo 8,6%, En desacuerdo 14,3%, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34,3%, De acuerdo 62,9%, Totalmente de acuerdo 37,1%, con lo que se demuestra una tendencia favorable.

25.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite garantizar el funcionamiento administrativo



25.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho ...

4.5. Contraste de hipótesis general

Ho: La tipificación adecuada de las sanciones **no incide** favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021

H1: La tipificación adecuada de las sanciones **incide favorablemente** en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.

4.6 Criterios de decisión

Si el valor de $p > 0,05$ – esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es verdadera. Si el valor de $p < 0,05$ esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es falsa. Conforme a la prueba Estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Coeficientes de correlación de Spearman

Tipificación de sanciones y procedimientos administrativos

			Procedimientos Administrativos
Rho de Spearman	Tipificación de sanciones	Coeficiente de correlación	,436
		Sig. (bilateral)	,009
		N	35

Resultados

Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general, estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,436$), entre la variable tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis general.

4.7. Contraste de la primera hipótesis específica

Ho: La tipificación adecuada de las sanciones no incide favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021

H1: La tipificación adecuada de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021

4.8 Criterios de decisión

Si el valor de $p > 0,05$ – esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es verdadera. Si el valor de $p < 0,05$ esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es falsa. Conforme a la prueba Estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Coeficientes de correlación de Spearman

Tipificación de sanciones y principio de proporcionalidad

			Principios de Proporcionalidad
Rho de Spearman	Tipificación de sanciones	Coefficiente de correlación	,394
		Sig. (bilateral)	,019
		N	35

Resultados

Según el programa estadístico SPSS 26, empelado para la comprobación de la hipótesis general, estos resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,394$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 1.

4.9. Contraste de la segunda hipótesis específica

Ho: La tipificación adecuada de las sanciones no incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021

H2: La tipificación adecuada de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial” 2021

			Principio de Razonabilidad
Rho de Spearman	Tipificación de sanciones	Coefficiente de correlación	,227
		Sig. (bilateral)	,189
		N	35

4.10 Criterios de decisión

Si el valor de $p > 0,05$ – esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es verdadera. Si el valor de $p < 0,05$ esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es falsa. Conforme a la prueba Estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Coeficientes de correlación de Spearman

Tipificación de las sanciones y principio de razonabilidad

Resultados

Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general, estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva muy débil ($r=0,227$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de razonabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 2.

4.9. Contraste de la tercera hipótesis específica

Ho: La tipificación adecuada de las sanciones no incide favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo

Imperial 2021, porque incentivara a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.

H3: La tipificación adecuada de las sanciones incide favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, porque incentivara a los servidores y funcionarios al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.

4.10 Criterios de decisión

Si el valor de $p > 0,05$ – esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es verdadera. Si el valor de $p < 0,05$ esto quiere decir que la formulación de la hipótesis nula es falsa. Conforme a la prueba Estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Coeficientes de correlación de Spearman

Tipificación de sanciones y conducta administrativa de los servidores

			Conducta adm. de los servidores
Rho de Spearman	Tipificación de sanciones	Coeficiente de correlación	,432
		Sig. (bilateral)	,010
		N	35

Resultados

Según el programa estadístico SPSS26, empelado para la comprobación de la hipótesis general; estos resultados del coeficiente decorrelación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,432$),

entre la variable tipificación en sanciones y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 3.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En la presente investigación tuvo como objetivo general el de Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021.

5.1.1. Comprobación de la hipótesis general

En la presente investigación se postuló que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general; estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,436$), entre la variable tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis general.

5.1.2. Comprobación de la primera hipótesis específica

En la presente investigación se postuló que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general; estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,394$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 1.

5.1.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica

En la presente investigación se postuló que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general, estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva muy débil ($r= 0,227$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de razonabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 2.

5.1.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica

En la presente investigación se postuló que la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021, según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general; estos resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, demuestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,432$), entre la variable tipificación en sanciones y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 3.

5.2 Conclusiones

Primera: Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,436$), entre la variable tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Segunda: Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,394$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 1.

Tercera: Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva muy débil ($r= 0,227$), entre la variable tipificación en sanciones y el principio de razonabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 2.

Cuarto: Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,432$), entre la variable tipificación en sanciones y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la Hipótesis específica 3.

5.3. Recomendaciones

Primera: La seguridad jurídica en un estado de derecho es fundamental, por lo tanto, a los funcionarios de la administración pública, deben considerar el aporte realizado mediante un Cuadro de Faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones, que coadyuvara en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de las entidades públicas.

Segunda: Recomendamos a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador de la Municipalidad de Nuevo Imperial, que consideren que es fundamental el cumplimiento del debido proceso y los principios aplicables, siendo trascendente la observancia y el cumplimiento del Principio de Proporcionalidad, permitiendo imponer sanciones proporcionales a la falta disciplinaria cometida.

Tercera: Recomendamos a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador de la Municipalidad de Nuevo Imperial, que consideren que es fundamental el cumplimiento del debido proceso y los principios aplicables, siendo trascendente el cumplimiento del

Principio de Razonabilidad, permitiendo imponer sanciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común evitando conductas abusivas.

Cuarto: Recomendamos a la administración pública plasmar el aporte realizado mediante un cuadro de faltas de Carácter Disciplinario y Sanciones, para poder determinar la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria toda vez que se coadyuvará en mejorar la conducta administrativa de los servidores y funcionarios públicos, que incentivará al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

- Bendezú, O. (2017) *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10637/Bendezu_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 1(2017), 32-43.
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Cassagne, J. (2009). La discrecionalidad administrativa. *Revista PUCP*.
- Casafranca, A. (2020). Estos son los 11 principios de la potestad sancionadora que no podemos desconocer *Pasión por el Derecho Legis*. <https://lpderecho.pe/principios-potestad-sancionadora-tuo-ley-27444/#:~:text=La%20potestad%20sancionadora%20es%20una,consecuci%C3%B3n%20de%20los%20procedimientos%20sancionadores>
- De Los Santos, A. (2012). *Derecho Civil I*. Red Tercer Milenio.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Derechocivill.pdf>
- Diccionario Jurídico Poder Judicial del Perú (2015). *Diccionario Jurídico*.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/asservicios/asenlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/p1#:~:text=Proceso%3A%20Del%20la

t%C3%ADn%20Procesus%2C%20deriva,cual%20las%20partes%20y%20el

García, E. (s.f.). Observaciones sobre el fundamento de la inderogabilidad singular de los reglamentos, Universidad de Valladolid.

Gestión pública y control. (2021). 5 informes clave de Servir sobre procedimiento administrativo disciplinario. La ley. <https://laley.pe/art/11154/5-informes-clave-de-servir-sobre-procedimiento-administrativo-disciplinario>

Guzmán, G. (2011). *Tratado de la administración pública y del procedimiento administrativo*. Ediciones Caballero Bustamante.

Huanca, J. (2018) *El control interno y la gestión patrimonial de la Zona Registral N° XII Sede Arequipa, periodo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8241/COMhumejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jara, J. (2016). Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. *Legis Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>

La Ley (2021). Tribunal de Servir: 6 pronunciamientos clave sobre los principios aplicables en un Procedimiento Administrativo Disciplinario. <https://laley.pe/art/12136/tribunal-de-servir-6-pronunciamientos-clave-sobre-los-principios-aplicables-en-un-procedimiento-administrativo-disciplinario#:~:text=En%20ese%20sentido%2C%20los%20principios,cualquier%20arbitrariedad%20en%20el%20mismo>

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013). Diario Oficial El Peruano.
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Meza, D. (2014). La proporcionalidad de la sanción administrativa. Revista ICADE.
- Osinergmin (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. [Archivo PDF].
[https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucion al/CEU/CEU-Osinergmin-Manual-Derecho.pdf](https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucion%20al/CEU/CEU-Osinergmin-Manual-Derecho.pdf)
- Pantigozo, L. (2019). La inaplicación del principio de predictibilidad en los procedimientos administrativos por parte del Indecopi ante los riesgos que enfrentan las entidades bancarias. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasión por el Derecho Legis (2021). T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General. <https://lpderecho.pe/ley-procedimiento-administrativo-27444/#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,constitucion al%20y%20jur%C3%ADdico%20en%20general>
- Pereyra, E. (2019) *La transparencia y el control interno en el sector público. El caso del municipio de Monte Cristo (Provincia de Córdoba)*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Córdoba].
https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/14397/Pereyra%2c%20I%20talo%20Exequiel.%20La%20transparencia%20y%20el%20control%20interno%20en%20el%20sector%20p%26%3%bablico_pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, A. (2020). La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia. Boletín de la Facultad de Derecho.
- Quispe, D. (2020) *La aplicación del sistema de control interno en la gestión institucional en las entidades públicas de la región Puno, 2017 – 2018*.

[Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13522/Dante_Javier_Quispe_Choque.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toalombo, M. (s.f.). Los reglamentos internos y su incidencia en la gestión administrativa en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Santa Fe. Universidad técnica de Ambato.

Vargas, A. (2015) *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del poder judicial del Estado de México*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México].
[https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%
c3%
b3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%c3%b3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la tipificación en sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?</p> <p>Primer Problema específico</p> <p>¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021.</p> <p>Primer Objetivo específico</p> <p>Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La tipificación de las sanciones incide favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p> <p>Primera Hipótesis específicas</p> <p>La tipificación de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los</p>	<p>Variable (X):</p> <p>La tipificación adecuada de las sanciones</p> <p>Variable (Y):</p> <p>solución correcta en los procedimientos</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>El tipo de investigación es Básica</p> <p>El diseño de investigación es NO EXPERIMENTAL</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población</p> <p>La población está conformada</p> <p>15 Funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Imperial</p> <p>30 Servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial</p> <p>30 abogados</p>

<p>en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?</p> <p>Segundo problema específico</p> <p>¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de</p>	<p>disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p> <p>Segundo objetivo específico</p> <p>Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021</p> <p>Tercer objetivo específico</p> <p>Determinar en qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores y funcionarios de la</p>	<p>servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p> <p>Segunda hipótesis específica</p> <p>La tipificación de las sanciones incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p> <p>Tercera hipótesis específica</p> <p>La tipificación de las sanciones incide favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la</p>	<p>administrativos</p>	<p>La muestra es NO PROBABILISTICA, dada la poca cantidad de unidades de análisis</p> <p>5 Funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Imperial</p> <p>10 Servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial</p> <p>20 abogados</p> <p>Los Criterios de selección serán los servidores y funcionarios públicos de mayor antigüedad en el cargo y abogados especialistas en derecho administrativo</p> <p>Tecnica de muestreo es la bola de nieve,</p>
---	---	--	------------------------	---

<p>Nuevo Imperial - 2021?</p> <p>Tercer problema específico</p> <p>¿En qué medida la tipificación de las sanciones incidirá en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021?</p>	<p>Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p>	<p>Municipalidad de Nuevo Imperial 2021.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnicas</p> <p>La técnica de la observación dado que es fuente directa para advertir el fenómeno social advertido</p> <p>La encuesta para los funcionarios y servidores públicos</p> <p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos son la guía de observación</p> <p>Cuestionario a escala Likert</p>
--	--	--	--

ANEXO N° 2 Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

Investigadores:	Bach. Rudy Alder Daga Saravia Bach. Paola Julissa Martínez Hurtado
Título de la investigación:	Título de la investigación: Tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021

Introducción:

Lo estamos invitamos a participar del estudio de investigación llamado Tipificación en sanciones y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial - 2021, este es un estudio desarrollado para investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista.

Justificación del estudio:

Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Tipificación en sanciones y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de Nuevo Imperial, en el año 2021.

Metodología:

Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos:

- 1) Previa coordinación, se enviará el formulario Google form a través de un enlace para resolver los cuestionarios.
- 2) Una vez llenado el formulario entregará el presente formato debidamente firmado al investigador.

Molestias o riesgos:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar su participación.

Beneficios:

No existe beneficio directo para usted por participar en el estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que usted considere conveniente una vez acabada la investigación.

Costos o incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado, también entiendo que puedo desistir a no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Datos del participante

Nombres y Apellidos	Documento de Identidad	Firma

ANEXO N° 3 Ficha de recolección de datos / cuestionario

CUESTIONARIO VARIABLE TIPIFICACIÓN EN SANCIONES

Cuestionado sobre “TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL - 2021

INSTRUCCIONES: Estimado encuestado a continuación, tienes x preguntas sobre “TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL - 2021”, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	LA TIPIFICACIÓN ADECUADA DE LAS SANCIONES					
	DESCRIPCIÓN DE LOS SUPUESTOS DE HECHOS					
1	1.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
2	2.- Considera que la regulación clara de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					

3	3.- Considera que la regulación expresa adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
4	4.- Considera que la regulación cierta adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
5	5.- Considera que la regulación específica de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
6	6.- Considera que la adecuada descripción de acciones incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
7	7.- Considera que la adecuada descripción de los actos omisivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
8	8.- Considera que la adecuada descripción de los elementos subjetivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
9	9.- Considera que la adecuada descripción de la afectación del bien jurídico incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					
10	10.- Considera que la adecuada identificación de los participantes incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.					

CUESTIONARIO VARIABLE:

LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Cuestionado sobre “TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL - 2021

INSTRUCCIONES: Estimado encuestado a continuación, tienes x preguntas sobre “TIPIFICACIÓN EN SANCIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE NUEVO IMPERIAL - 2021”, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	SOLUCIÓN CORRECTA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS					
	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD					
11	11.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su necesidad.					
12	12.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su idoneidad					

13	13.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional propiamente dicha					
14	14.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción justa					
15	15.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción legítima					
	PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD					
16	16.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite ponderar principios.					
17	17.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite someter las normas a los principios					
18	18.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho implica el desplazamiento de normas administrativas.					
19	19.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones racionales.					
20	20.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones fundadas en derecho					
	CONDUCTA DE SERVIDORES					
21	21.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados					
22	22.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados					
23	23.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite disminuir las infracciones					
24	24.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite concientizar el respeto de las normas					
25	25.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite garantizar el funcionamiento administrativo					

ANEXO 4: Confiabilidad de Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	2

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,69	339,928	,495	,926	,921
2.- Considera que la regulación clara de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,66	331,114	,604	,926	,919

3.- Considera que la regulación expresa de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	87,09	345,787	,334	,888	,924
4.- Considera que la regulación cierta de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	87,37	334,652	,602	,847	,919
5.- Considera que la regulación específica de los supuestos de hecho incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	87,03	336,734	,572	,950	,920
6.- Considera que la adecuada descripción de acciones incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,77	333,534	,642	,977	,919
7.- Considera que la adecuada descripción de los actos omisivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,60	347,894	,420	,776	,922

8.- Considera que la adecuada descripción de los elementos subjetivos incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,74	335,785	,607	,967	,919
9.- Considera que la adecuada descripción de la afectación del bien jurídico incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,60	338,424	,664	,939	,919
10.- Considera que la adecuada identificación de los participantes incidirá favorablemente en la solución correcta en los procedimientos administrativos disciplinarios.	86,60	338,953	,553	,965	,920
11.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su necesidad.	86,54	344,903	,368	,967	,923
12.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su idoneidad	87,14	328,773	,583	,974	,920

13.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional propiamente dicha	87,06	326,232	,603	,983	,919
14.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción justa	86,40	334,129	,769	,975	,917
15.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción legítima	87,71	336,210	,532	,959	,920
16.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite ponderar principios.	86,26	334,726	,650	,864	,919
17.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite someter las normas a los principios	87,31	341,751	,422	,964	,922
18.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho implica el desplazamiento de normas administrativas.	87,89	342,634	,431	,948	,922
19.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones racionales.	87,43	331,605	,580	,888	,920

20.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho genera resoluciones fundadas en derecho	87,26	344,255	,397	,870	,923
21.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados	86,34	341,408	,449	,853	,922
22.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite generar temor en los administrados	86,51	331,787	,730	,935	,917
23.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite disminuir las infracciones	86,51	335,904	,645	,889	,919
24.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite concientizar el respeto de las normas	86,23	334,534	,682	,968	,918
25.- Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite garantizar el funcionamiento administrativo	86,91	331,787	,532	,974	,921

