



CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Daga-Saravia, R. A. y Gonzales-Medina, R. K. (2023). Tipificación de las faltas y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios: el caso de un gobierno local peruano. *Jurídicas*, 20(2), 243-265. <https://doi.org/10.17151/jurid.2023.20.2.13>

Recibido: 27 de noviembre de 2022
Aceptado: 25 de abril de 2023

Tipificación de las faltas y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios: el caso de un gobierno local peruano*

RUDY ALDER DAGA-SARAVIA**
ROSA KARINA GONZALES-MEDINA***

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo principal determinar en qué medida la tipificación de las faltas afectó los procedimientos administrativos disciplinarios en un gobierno local del Perú en el año 2021. El alcance del estudio se limitó a un muestreo no probabilístico intencional de 35 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. El enfoque de la investigación es cuantitativo; el tipo de investigación que se trabajó fue básica, con nivel explicativo; y, finalmente, a partir de un diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. A saber, que la tipificación de las faltas incide favorablemente en los procedimientos administrativos disciplinarios, ello con base en la obtención de una correlación positiva débil de $r = 0,436$, y un valor de significancia bilateral de $p = 0,009$. La investigación tuvo limitación espacial, debido a que las encuestas se realizaron de manera virtual, en consideración a las normas de convivencia por la pandemia Covid-19; asimismo, es relevante porque no se han realizado investigaciones similares de correlación

de las variables: tipificación de las faltas y procedimiento administrativo disciplinario. En la presente investigación se concluyó que la tipificación clara de faltas disciplinarias tiene un impacto significativo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial durante el año 2021. Los hallazgos respaldan la importancia de establecer normas claras y consistentes en la tipificación de faltas disciplinarias para promover la eficacia, la justicia y la transparencia en los procesos disciplinarios dentro de las instituciones

* Este artículo deviene de un trabajo de investigación realizado en la Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la Universidad Privada San Juan Bautista (Lima-Perú).

** Abogado. Magíster en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la Universidad Privada San Juan Bautista (Lima-Perú). Doctorando en Derecho y Educación. Asesor Legal del Comité Electoral del Colegio de Abogados de Lima y Asesor Legal del Seguro Social de Salud (EsSalud). E-mail: rudy.daga@upsjb.edu.pe. [Google Scholar](#).
ORCID: 0000-0002-9814-9369

*** Abogada. Magíster en Derecho Administrativo y Gestión Pública de la Universidad Privada San Juan Bautista (Lima-Perú). Doctoranda en Derecho y Educación. Miembro del Comité Consultivo Internacional de la Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política. E-mail: rosak.gonzales@upsjb.edu.pe. [Google Scholar](#).
ORCID: 0000-0002-5608-9484



gubernamentales. Sin embargo, se reconoce la complejidad inherente al comportamiento humano y la necesidad de abordar múltiples dimensiones para mejorar la conducta y el desempeño ético de los servidores públicos.

PALABRAS CLAVE: Tipificación de las faltas, procedimiento administrativo disciplinario, principio de proporcionalidad, principio de razonabilidad y conducta administrativa.

Typification of faults and its incidence in disciplinary administrative procedures: the case of a peruvian local government

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine to what extent the classification of offenses affects the administrative disciplinary procedures in a local government in Peru in the year 2021. The scope of the study was limited to an intentional non-probabilistic sampling of 35 servers. Civilians of the District Municipality of New Imperial. The research approach is quantitative; the type of research carried out was basic, with an explanatory level, with a descriptive correlational design, the research hypothesis was demonstrated. That is, the classification of offenses favorably affects administrative disciplinary procedures, obtaining a weak positive correlation, $r = 0.436$ and a bilateral significance value of $p = 0.009$. The research had spatial limitation, because the surveys were carried out virtually, in consideration of the rules of coexistence due to the Covid-19 pandemic; Likewise, it is relevant because similar investigations of correlation of the study variables: classification of offenses and administrative disciplinary procedure. In this research, it was concluded that the clear classification of disciplinary offenses has a significant impact on the administrative disciplinary procedures of the District Municipality of New Imperial during the year 2021. Likewise,

the findings support the importance of establishing clear and consistent standards in the classification of disciplinary offenses. disciplinary offenses to promote effectiveness, justice, and transparency in disciplinary processes within government institutions. However, the inherent complexity of human behavior and the need to address multiple dimensions to improve the conduct and ethical performance of public servants is recognized.

KEYWORDS: Classification of offenses, disciplinary administrative procedure, principle of proportionality, principle of reasonableness and administrative conduct.

Introducción

La razón para llevar a cabo este artículo de investigación reside en la necesidad de examinar de manera pragmática la temática investigada. En este sentido, subrayamos la importancia de estudiar a fondo los conceptos desarrollados en términos de su utilidad y aplicabilidad, para así proponer mejoras con respecto a la tipificación de las faltas disciplinarias en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. La investigación parte de la contemplación de las implicancias de carácter teórico, puesto que, en un sistema democrático de derecho, es necesario contar con el aseguramiento de una adecuada regulación normativa; asimismo, se justifica metodológicamente porque, al alcanzar el objetivo general que nos hemos propuesto, a saber, determinar en qué medida la tipificación de las faltas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, es posible formular soluciones alternativas para cada variable estudiada mediante el uso de herramientas que faciliten la relación entre ellas.

Además, nos planteamos los siguientes objetivos específicos: 1). Determinar en qué medida la tipificación de las faltas incide en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021. Y, 2). Determinar en qué medida la tipificación de las faltas incide en la conducta administrativa de los servidores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021. Para tales fines, se empleó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, el cual, en la 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 medida en que proporciona información vital para su solución.

Finalmente, el referente teórico desplegado en la investigación comprende el marco teórico, en el sentido que implica realizar un estudio de las variables: tipificación de las faltas y procedimiento administrativo disciplinario, su estructuración normativa, y sustento teórico, a partir de la determinación de sus características y dimensiones, entre otros aspectos relevantes.

Planteamiento del problema

Descripción de la realidad problemática

En el Perú, el procedimiento administrativo disciplinario instaurado se inicia contra los servidores públicos que cometieron infracciones administrativas, de acuerdo con el procedimiento regulado en la Ley n.º 30057 de la Ley del Servicio Civil (LSC) y su reglamento. Así, advertimos que, de acuerdo con el artículo 88 de la LSC (2013), las sanciones administrativas disciplinarias que pueden aplicarse son las siguientes: a). Amonestación verbal o escrita. b). Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses. Y, c) Destitución.

De acuerdo con artículo 85 de la LSC (2013), las faltas administrativas disciplinarias pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento disciplinario; sin embargo, la falta establecida en el literal *q* del artículo 85 de la LSC (2013), “las demás que señala la Ley”, deriva a otras leyes que también contemplan faltas, tales como la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG, 2019), y la Ley n.º 27815 (2002), Ley del Código de Ética de la Función Pública, entre otras. El uso del literal *q* como “las demás que señala la Ley” podría llevar a una interpretación amplia —*números apertus*—, lo cual permite que se incluyan faltas que no están específicamente enumeradas en la Ley del Servicio Civil. Esta situación podría generar incertidumbre y vulnerar el principio de legalidad y seguridad jurídica, ya que los servidores públicos podrían enfrentar sanciones sin una base legal claramente definida; tal situación posibilita el hecho de que el órgano competente no aborde las faltas administrativas de manera adecuada ni las impute acorde con el principio de legalidad; de manera que, con la no existencia de certeza en la imputación de cargos, transgrediría el principio de seguridad jurídica.

Para el caso de los gobiernos locales advertimos que existen dificultades para comprender la imputación que se realiza a los servidores públicos; debido a que, pese a que existe la tipificación de las faltas descritas en la LSC (2013) y su reglamento, la Ley precitada también prevé que en el caso de las sanciones de amonestación escrita, no serán aplicadas a las faltas tipificadas en el artículo 85 de la LSC (2013), sino, a las faltas reguladas en la normativa interna de cada Entidad. Sin embargo, la existencia de varias normas conlleva a una incorrecta imputación y aplicación de la Ley, lo cual generara distorsión en su aplicación;

y, como consecuencia, serían declaradas nulas las sanciones por la autoridad competente en un procedimiento recursivo. (Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir], 2018).

En el contexto de los gobiernos locales del presente estudio, surge una problemática importante relacionada con la imputación de faltas a los servidores públicos. Aunque la Ley del Servicio Civil (LSC, 2013) y su reglamento tipifican claramente las faltas, se presenta una complejidad adicional debido a que, según la ley, las sanciones de amonestación escrita no se aplican a las faltas tipificadas en el artículo 85 de la LSC (2013), sino a las faltas establecidas en la normativa interna de cada entidad. Esta multiplicidad de normativas conduce a una incorrecta imputación y aplicación de la ley, puesto que se generan distorsiones en su ejecución. Como resultado, las sanciones en procedimientos recursivos, impuestas por la autoridad competente, podrían ser declaradas nulas.

La falta de una tipificación clara de conductas puede generar dificultades en el adecuado cumplimiento de las normativas disciplinarias en los gobiernos locales. La hipótesis planteada sugiere que la tipificación efectiva de las faltas contribuye positivamente a la claridad y consistencia en la imputación de responsabilidades, facilitando así una aplicación más efectiva de las normas disciplinarias. En este sentido, se espera que un marco normativo claro y coherente reduzca las ambigüedades y las posibles nulidades en los procesos disciplinarios, pues con ello garantizaría un adecuado ejercicio del derecho administrativo y fortalecería la seguridad jurídica en el ámbito de los servicios públicos locales.

En ese contexto, las deficiencias en la disposición normativa que tipifica las faltas cometidas por los servidores públicos disminuyen la previsibilidad de las imputaciones y generan inseguridad jurídica en la aplicación de las sanciones en los gobiernos locales. Por lo tanto, se hace necesario realizar un estudio para determinar en qué medida la tipificación de las faltas inciden en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial.

Formulación del problema

Hemos advertido que en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial no se han regulado de forma concreta las faltas en los instrumentos de gestión, lo cual genera, en muchos casos, una inseguridad jurídica en la aplicación de las sanciones en el gobierno local.

En ese sentido, la investigación busca aportar en el análisis de la tipificación de las faltas y en qué medida incidieron en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, a fin de poder implementar alternativas de solución para una buena gestión.

Pregunta general

¿En qué medida la tipificación de las faltas afectó en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021?

Preguntas específicas

1. ¿En qué medida la tipificación de las faltas afectó en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021?
2. ¿En qué medida la tipificación de las faltas afectó en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021?
3. ¿En qué medida la tipificación de las faltas afectó en la conducta administrativa de los servidores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar en qué medida la tipificación de las faltas afectó en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Objetivos específicos.

1. Determinar en qué medida la tipificación de las faltas afectó en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.
2. Determinar en qué medida la tipificación de las faltas afectó en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.
3. Determinar en qué medida la tipificación de las faltas afectó en la conducta administrativa de los servidores en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Financiamiento

Los autores no recibieron ningún patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

Delimitación del área de investigación

Respecto a la **delimitación geográfica o espacial**, la investigación se realizó en el gobierno local del Distrito de Nuevo Imperial, ubicado en la provincia de Cañete, Departamento de Lima, Perú; y sobre la **delimitación temporal**, la investigación se realizó recopilando la información del primer semestre del año 2021.

Respecto a la **contextualización del área del conocimiento**, la investigación se enmarca en el área del derecho administrativo y gestión pública, con un enfoque particular en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del sector público peruano; y sobre la **contextualización legal y normativo**, la investigación se fundamenta en la legislación nacional vigente, especialmente en la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y su reglamento, que establece los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la tipificación de faltas y en la aplicación de sanciones disciplinarias.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

El objetivo de la investigación realizado por Lagos Siura (2021) *Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021*, fue determinar si las faltas disciplinarias aplicables tienen un nivel de cognoscibilidad adecuado, que genere certeza en el servidor, de modo tal que se garantice la seguridad jurídica. Como metodología, encuestó a 50 servidores del gobierno local de Lima Metropolitana. El investigador obtuvo como resultado que “el 100% considera que la redacción de las faltas por transgresión a la Ley 27815 (2002) es regularmente precisa” (p. 7); asimismo, obtuvo que, “el 52% considera que la redacción de las faltas de la LSC es regularmente imprecisa, y el 48% considera que es suficientemente precisa” (p. 7). Finalmente, el investigador concluyó que “existe una relación directa entre el nivel de precisión en la redacción de las faltas disciplinarias y la sensación de seguridad jurídica en los servidores civiles de los gobiernos locales” (p. 53). Los hallazgos destacaron que la mayoría de los servidores consideran que la redacción de las faltas según la Ley 27815 (2002) era precisa, mientras que sobre la redacción de las faltas según la LSC (2013), hubo una percepción mixta. Este estudio subrayó la importancia de la claridad en la tipificación de las faltas para garantizar la seguridad jurídica.

El estudio de Espinoza Borra (2020) *Políticas públicas de responsabilidad administrativa disciplinaria, potestad sancionadora, y faltas en los administrados de la autoridad nacional del servicio civil, Lima 2020*, tiene como objetivo determinar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020. Se trató de un estudio no experimental, de corte transversal, y enfoque cuantitativo. El diseño fue descriptivo-comparativo, correlacional. La muestra fue de 54 especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas. Entre los resultados se obtuvo que “para el 75,9% de los especialistas entrevistados, la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario no es adecuado” (p. 132). Asimismo, para el 81,5%, la determinación de la gravedad de la falta cometida no es eficiente.

Finalmente, concluye que “la responsabilidad administrativa disciplinaria, se encuentra relacionada con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil” (p. 132). El estudio está relacionado a la aplicación de sanciones en la Autoridad Nacional del Servicio Civil en Lima. Los resultados indicaron que la mayoría de los especialistas cuestionaron la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario y expresaron preocupación sobre la eficiencia en la determinación de la gravedad de las faltas. Este estudio puso de relieve la necesidad de mejorar los procesos disciplinarios para garantizar una aplicación más efectiva de las normativas.

Por su parte, la investigación de Carril Guerrero (2019) *Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva potestad sancionadora del estado*, tiene como objetivo analizar la clasificación de faltas. La metodología utilizada fue descriptiva, cuantitativa, entre los resultados se aprecia que el 68% del incumplimiento de las normas establecidas en la Ley y su reglamento se debe categorizar como una falta leve, el 26% como falta grave, y el 6% como falta muy grave (p. 37). Los resultados de la investigación fueron que “el 76% señaló que la sanción impuesta a su patrocinado por la falta cometida fue la correcta, mientras que un 24% las sanciones fueron impuestas de manera desproporcional con respecto a la falta cometida” (p. 39).

Con base en lo anterior, el investigador concluyó que, “los Decretos Legislativos 276 y 728, señalan las faltas administrativas que requieren por su gravedad el inicio de un procedimiento administrativo o aquellas que se justifica el despido” (Carril Guerrero, 2019, p. 80); en otras palabras, los decretos analizados sustentan que, “no toda falta administrativa disciplinaria acarrea la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario. Mientras que la Ley del Servicio Civil no realiza ninguna distinción de estas en cuanto a su gravedad para posterior inicio de un procedimiento administrativo” (p. 67). Los resultados demostraron que la mayoría de las infracciones se categorizaban como faltas leves, y hubo cierta discrepancia

en la percepción de la proporcionalidad de las sanciones impuestas. Este estudio subrayó la importancia de establecer criterios claros y coherentes para la imposición de sanciones disciplinarias.

Chávez Celis (2018) en su estudio *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018*, afirma que el objetivo de su investigación fue analizar las faltas disciplinarias incurridas por el personal del Hospital de Puerto Maldonado. Para ello, analizó la población conformada por servidores del hospital y concluyó que “el procedimiento administrativo disciplinario no se utiliza de manera imparcial para todos los servidores, por el contrario, suele ser una herramienta de amedrentamiento contra los servidores que no son allegados a la gestión” (p. 49). Sin embargo, la percepción no es del todo mala, ya que observa porcentajes superiores al 50%, en las que sí se descarta las persecuciones, por lo que el investigador concluye que “en ciertos casos se aplica de manera correcta las imputaciones a través de los procedimientos disciplinarios” (Chávez Celis, 2018, p. 49). Los resultados muestran que, si bien se identificaron preocupaciones sobre la imparcialidad en la aplicación de procedimientos disciplinarios, también se reconoció que en ciertos casos se aplicaron correctamente las imputaciones, lo que indica una percepción mixta sobre la aplicación de sanciones disciplinarias.

La investigación de Bendezú (2018) *Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017*, tiene como objetivo determinar en qué medida la gestión municipal incide en la potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017. Obtuvo como resultado que “el 40% asigna el nivel fuerte a la potestad disciplinaria; el 31.1% percibe que es de nivel moderada; mientras que para el 28,8% es débil” (p. 73). Además, “el 40% considera que la gestión municipal es buena, asimismo se observa que el 32,2% indica que la gestión es regular; y para el 27,8% la gestión municipal es mala” (p. 74-75). El investigador concluyó que, entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria existe una relación significativa. Los resultados resaltaron una percepción variada sobre la efectividad de la gestión municipal y su impacto en la potestad disciplinaria.

Finalmente, Lau Chufón (2018) en su estudio *Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017*, plantea que el objetivo de su investigación fue determinar la relación de la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo, Lima 2017, los resultados fueron que “el 90.7% cree que la potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.67% cree que es moderada y solo un 0.27% cree que es inadecuada” (p. 48). Asimismo, “el 90.9% de los servidores y/o funcionarios públicos encuestados determinaron que la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy importante por ello reconocen que es adecuada, mientras que 8.8% cree que es moderada y solo un 0.3% cree que es inadecuada” (p. 47).

También, “el 87.5% de los servidores y/o funcionarios públicos precisa que la responsabilidad administrativa funcional es adecuada lo cual es un indicio que las entidades del Poder Ejecutivo promueven adecuadamente las responsabilidades funcionales de cada trabajador” (p. 48). Con base en estos datos, el investigador concluyó que “existe una correlación directa positiva moderada entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo” (p. 59). Los hallazgos indicaron una correlación positiva moderada entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral, con lo que destaca la importancia de esta relación en el contexto del servicio público.

Antecedentes internacionales

El objetivo de la investigación de Taipe Lagla (2021) en su estudio *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional*, fue analizar la presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional. En ella, concluyó que “los procedimientos disciplinarios surgen como consecuencia del *ius puniendi* estatal, y la misma se encuentra reconocido en la Constitución de Ecuador, de igual modo, en la Constitución se encuentra regulado los principios fundamentales” (p. 85). El estudio resaltó la importancia de los principios constitucionales en la regulación de estos procesos.

Cerón Hurtado y Perea Dueñas (2019) en su estudio *La culpabilidad de los servidores públicos en los procesos disciplinarios*, proponen como objetivo de su investigación, realizada en Cali, Colombia, el estudiar las causas y efectos que tiene la aplicación del concepto de culpabilidad en el proceso disciplinario de los servidores públicos del país. Entre los resultados se obtuvo que “para el 90% de los entrevistados, sí existe responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en razón del ejercicio de sus deberes, para el 10% no existe” (p. 12). Respecto de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción a los servidores públicos, conforme el grado de afectación “para el 60% es bueno, para el 30% es regular, y para el 10% es malo” (p. 29). Entre las conclusiones de los investigadores postularon que, “el concepto de culpabilidad se construye en fundamentación de la actividad sancionadora de la administración, así es como el infractor debe ser culpable procediendo desde el punto de partida de que siempre habrá una sujeción especial del servidor público” (p. 109). Asimismo, “en el sistema disciplinario se considera la culpa grave, leve y levísima, estas se comportan como graduaciones de la infracción al deber” (p. 111). Los resultados identifican las percepciones variadas sobre la responsabilidad disciplinaria y la aplicación de principios como la proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones.

La investigación de Gutiérrez Romero (2019) titulada *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de*

faltas disciplinarias, tiene como objetivo analizar el procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la función ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias. Se realizó en Quito-Ecuador y en él se destaca la importancia de cumplir con los elementos esenciales en los procesos disciplinarios para evitar nulidades. Las conclusiones a las que llegó el autor son que “las sanciones que surgen como consecuencia del procedimiento administrativo disciplinario deberán contar con un conjunto de elementos denominados esenciales, bajo sanción de nulidad” (p. 66); y, que “en el desarrollo del procedimiento disciplinario se hace necesario distinguir las dos fases que contienen el procedimiento; es decir, es vital separa las funciones de la fase instructora y la fase resolutoria” (p. 66).

Por último, Díaz García y Urzúa Gacitúa (2018) en su investigación *Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso*, afirman que el objetivo de su estudio es analizar la regulación del procedimiento administrativo disciplinario de Chile y el debido proceso. Los investigadores concluyeron que en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario “se puede evidenciar que se vulnera el supuesto del juez imparcial, aunque se custodia de manera adecuada los derechos de los investigados, lo cierto es que, se vulnera las garantías de imparcialidad e independencia” (p. 191); y, que “el derecho fundamental de igualdad de las partes también se encuentra vulnerado de manera abierta, de igual forma se ve vulnerado el derecho a la defensa con el cual cuenta todo sujeto del administrado” (p. 194). En consecuencia, la implementación administrativa disciplinaria vulnera el derecho a la defensa. Los investigadores concluyeron que la implementación administrativa disciplinaria en Chile está afectando negativamente el derecho a la defensa de los sujetos involucrados en estos procesos.

Bases teóricas de nuestras variables de estudio

Tipificación de las faltas disciplinarias

Definición de tipificación de las faltas disciplinarias.

De acuerdo con el Texto Único Ordenado de la LPAG (2019), todas las personas “independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta administrativa en el trámite de los procedimientos a su cargo; y, por ende, son susceptibles de ser sancionados atendiendo a la gravedad de la falta” (p. 41). Las faltas administrativas señaladas en el documento anteriormente mencionado son aptas para aplicar sanciones administrativas de suspensión, cese o destitución, según la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que se hayan realizado. Las faltas de carácter disciplinario establecidas en el artículo 85 de la LSC (2013), por su parte, deben ser sancionadas conforme a la falta cometida, para ello se evalúan las condiciones establecidas en el artículo 87 de la LSC (2013).

Según Fernández Rodríguez y García de Enterría y Martínez Carende (2001), la tipicidad constituye “la descripción legal de una conducta específica a la que se conectará una sanción administrativa” (p. 174). En consecuencia, según Retamozo Linares (2015), la tipicidad “está compuesta por la descripción de una conducta considerada como infracción” (p. 27). Sin embargo, con frecuencia las normas sancionadoras “se limitan a describir algunos tipos o algunos elementos comunes y esenciales a todos los tipos, remitiéndose luego implícitamente a un reglamento para que complete la descripción” (Nieto García, 2000, p. 264).

Tipos de tipificación de las faltas administrativas.

Faltas Leves

Las faltas leves se encuentran tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el cual es un documento normativo aprobado por cada Entidad pública con el propósito de especificar las infracciones que no representan una gravedad significativa pero que, de igual manera, requieren ser reguladas para mantener el orden y la disciplina en el ámbito laboral. En palabras de Flores Najarro y Cabello Napuri (2023) señala que, “las faltas leves son establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), que debe tener cada entidad pública” (p. 40).

Faltas graves y muy graves

Según Jara Bautista (2016), las faltas graves y muy graves se encuentran señaladas en la LSC (2013) en su artículo 85. Allí se visualiza un catálogo de faltas que son pasibles de ser imputadas en caso se determine la imposición de una sanción mayor a amonestación.

Procedimiento administrativo disciplinario

Definición del procedimiento administrativo disciplinario.

El procedimiento administrativo se define como una serie de trámites, etapas, diligencias y acciones que son establecidos por la administración pública, en el ejercicio de sus facultades disciplinarias ante las faltas disciplinarias que presuntamente se han cometido por parte de los servidores o funcionarios; y, en caso de comprobarse su existencia, proceder a la aplicación de la sanción correspondiente (Minjusdh, 2015).

Asimismo, según Guzmán Napurí (2016), los servidores públicos se encuentran sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario que se encuentra establecido y regulado en la normativa de la LSC (2013); y, “como resultado, las

sanciones disciplinarias deberán ser impuestas previo procedimiento disciplinario tramitado por la entidad, a fin de que dicha imposición no sea arbitraria” (p. 494). Según Morón Urbina (2011), al referirse a la LPAG (2019), define “los procedimientos administrativos disciplinarios como acciones que se realizan las unidades estructurales y que tienen determinadas consecuencias jurídicas relacionadas con los derechos e intereses y obligaciones de los servidores públicos” (p. 167).

Características del procedimiento administrativo disciplinario.

Según el Servir (2015), la LSC (2013) establece que el procedimiento administrativo disciplinario es “un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado” (p. 1), así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Sin embargo, en la experiencia peruana, se ha previsto que “la responsabilidad administrativa funcional o de los servidores públicos sea exigible en dos vías: el procedimiento administrativo disciplinario (Ley n.º 30057), bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y, el PAS por responsabilidad administrativa funcional (Ley n.º 29622), bajo la rectoría de la Contraloría General de la República” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021, p. 10).

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario.

Ruiz (2023) destaca que el procedimiento administrativo disciplinario incluye dimensiones como los principios tales como proporcionalidad, razonabilidad, etc.; así como, la conducta administrativa de los servidores públicos:

El PAD es la herramienta que tiene la Administración para la investigación de las faltas administrativas e irregularidades cometidas por sus servidores. Es a través del proceso administrativo disciplinario que la administración pública puede imponer sanciones disciplinarias a sus agentes, de ahí la obligación de observar los principios y garantías que se les imponen mediante el ordenamiento jurídico. (p. 21)

Según Huamán Ordóñez (2017) la razonabilidad y la proporcionalidad son principios que “se deben tener en cuenta en todo el proceder administrativo, de tal modo que los órganos jurídico-públicos asuman decisiones en función al balance que debe hacerse entre medios a elegir y fines públicos a satisfacer” (p.32).

Importancia de la tipificación y del procedimiento disciplinario.

La tipificación de faltas disciplinarias y el procedimiento administrativo disciplinario son aspectos fundamentales en la gestión pública, ya que inciden directamente en la eficiencia, la transparencia y la legitimidad de las instituciones públicas. Estos elementos son esenciales para mantener el orden y la responsabilidad en el

servicio civil, asegurando que los servidores públicos actúen de manera ética y de acuerdo con las normativas establecidas. A continuación, desarrollaremos la importancia de estos aspectos:

Eficiencia: La tipificación de faltas disciplinarias define claramente qué conductas son consideradas inaceptables en el contexto administrativo. Al identificar y clasificar estas faltas, se facilita la aplicación de medidas disciplinarias adecuadas y proporcionales. Ello contribuye a la eficiencia institucional al establecer criterios claros para la toma de decisiones, lo cual permite una gestión más ágil y efectiva de los conflictos y problemas que puedan surgir.

Al respecto, Ovalles Rodríguez (2015) afirma que la potestad disciplinaria, al aplicar sanciones disciplinarias, busca proteger los principios fundamentales que guían la función administrativa. Estos principios incluyen la moralidad, la eficiencia, la celeridad, la igualdad, la economía y la imparcialidad entre otros. Los servidores públicos, al asumir responsabilidades especiales ante la administración y la comunidad que sirven, deben garantizar la eficiencia en la prestación del servicio público, así como satisfacer las necesidades de la comunidad (p. 233).

Transparencia: La existencia de un procedimiento administrativo disciplinario transparente y bien definido promueve la rendición de cuentas y la confianza en las instituciones públicas. Cuando las faltas disciplinarias están claramente tipificadas, se garantiza que las acciones disciplinarias sean aplicadas de manera justa y equitativa, con lo cual se evitan arbitrariedades o tratos discriminatorios. En esa línea, Cunil Grau (2006) señala que la transparencia en este proceso es esencial para mantener la confianza de la ciudadanía en la gestión del Estado, lo cual ayuda a prevenir arbitrariedades y tratos discriminatorios y con ello, a su vez, refuerza la legitimidad y la confianza en las instituciones públicas por parte de los ciudadanos.

Legitimidad: El adecuado manejo de las faltas disciplinarias y el respeto por los procedimientos administrativos fortalecen la legitimidad de las instituciones públicas. Los servidores públicos deben cumplir con estándares éticos y normativos para preservar la integridad de sus funciones. Una correcta aplicación de los procedimientos disciplinarios ayuda a preservar la credibilidad y la autoridad de las instituciones, de forma que promuevan un servicio público confiable y respetado.

Por lo expuesto anteriormente, la tipificación de faltas disciplinarias y el procedimiento administrativo disciplinario son pilares esenciales para la gestión eficiente, transparente y legítima en el ámbito público. Estos aspectos contribuyen a mantener la integridad y el buen funcionamiento de las instituciones estatales, a partir de la promoción de valores como la responsabilidad, la ética y el respeto por el interés público.

Formulación de hipótesis

Hipótesis general.

La tipificación de las faltas incidió favorablemente en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Hipótesis específicas.

1. La tipificación de las faltas incidió en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.
2. La tipificación de las faltas incidió en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.
3. La tipificación de las faltas incidió en la conducta administrativa de los servidores en los procedimientos administrativos disciplinario en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Metodología de la investigación

Diseño metodológico

El tipo de investigación que empleamos fue la investigación básica. Es aquella que permite “ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad y el objeto de estudio lo constituye las teorías científicas...” (Carrasco Díaz, 2009, p. 43). El nivel de investigación fue explicativo, ya que se consideraron no solo resultados descriptivos, sino también prueba de hipótesis, que nos permiten explicar la relación entre las variables de estudio (Carrasco Díaz, 2009). Se trabajó con el diseño descriptivo correlacional. El método fue hipotético deductivo, dado que se postulan hipótesis que son objeto de comprobación a través de la prueba estadística no paramétrica.

Muestra

Trabajamos con un muestreo no probabilístico intencional de 35 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial. Ellos participaron voluntariamente de la encuesta.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, definida como “una técnica que pretende obtener información que suministra una muestra de sujetos sobre sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Rodríguez Franco *et al.*, 2014, p. 47). Se utilizó, además, como instrumento de recolección de datos el cuestionario, definido como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, p. 76). Para la presente investigación se emplearon dos instrumentos de medición para las variables (V1: tipificación de las faltas administrativas disciplinarias y V2: procedimientos administrativos disciplinarios).

Técnicas para el procesamiento de la información

Sobre el análisis y el 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 26, posteriormente, se realizó el análisis para la estadística descriptiva. Y, finalmente, para la inferencia estadística, la prueba de hipótesis de las variables, se realizaron las mediciones para la investigación de correlacional a través de la Rho de Spearman.

Resultados de la investigación

Prueba de hipótesis

Hipótesis general.

Hg: La tipificación de las faltas incidió favorablemente en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

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

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1:

H₁: La tipificación de las faltas incidió en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial del Perú en el año 2021.

Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis general, del coeficiente de correlación de Rho Spearman, se demuestra que existe una correlación positiva débil ($r= 0,394$) entre la variable tipificación de las faltas administrativas disciplinarias y el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2:

H₂: La tipificación de las faltas incidió en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

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

Hipótesis específica 3:

H₃: La tipificación de las faltas incidió en la conducta administrativa de los servidores en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Según el programa estadístico SPSS26, empleado para la comprobación de la hipótesis general; del coeficiente de correlación de rho Spearman, se demuestra que existe una correlación positiva débil ($r= 0,432$), entre la variable tipificación de las faltas administrativas disciplinarias y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 3.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la tipificación de las faltas afecta en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021; es así que, de

acuerdo con los resultados y según el programa estadístico SPSS 26 empleado, se comprobó la hipótesis general. Los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman demostraron 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.

En ese marco, en el presente estudio respecto de la tipificación de las faltas y de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, podemos observar que, si bien la incidencia es positiva, también es débil. La correlación positiva débil encontrada entre la tipificación de las faltas y los procedimientos administrativos disciplinarios sugiere que existe una relación, aunque no muy fuerte, entre la claridad en la definición de las faltas y la aplicación coherente de los procedimientos disciplinarios en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021. Esto respalda la idea de que cuando las faltas están claramente definidas y tipificadas, es más probable que los encargados de aplicar los procedimientos disciplinarios entiendan y sigan de manera consistente los procedimientos.

En el caso concreto, en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, se entiende que los órganos competentes de la entidad habrían realizado una correcta imputación en los procedimientos administrativos disciplinarios; con lo cual evitaron las nulidades de las sanciones y garantizaron la seguridad jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios. Lo cual se respalda por lo señalado por Lagos Siura (2021): “las faltas disciplinarias contempladas en la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil tiene influencia en la seguridad jurídica” (p. 53); dado que no basta con que, “la norma establezca infracciones que estén revestidas de legalidad, sino que estas deben estar redactadas bajo un nivel de precisión suficiente que permita su cognoscibilidad sobre los servidores públicos a quienes son pasibles de su aplicación” (p.47).

De acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 1; es decir, que una “tipificación adecuada de las faltas administrativas disciplinarias afectó favorablemente en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores” en la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021.

Según el programa estadístico SPSS 26, empleado para la comprobación de la hipótesis específica 1; los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman, demostraron 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.

La comprobación de la hipótesis específica 1, nos permite señalar que el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios garantiza que las sanciones a imponer sean proporcionales a la falta disciplinaria cometida y a las consecuencias de la falta cometida.

Al respecto, los estudios de Lagos Siura (2021); Espinoza Borra (2020); Carril Guerrero (2019); Chávez Celis (2018); Bendezú (2018); y, Lau Chufón (2018) resaltan la importancia de la claridad en la tipificación de las faltas administrativas para garantizar la seguridad jurídica, la eficacia en los procedimientos disciplinarios y la correlación positiva entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos. Estos antecedentes sugieren que una tipificación clara de las faltas puede facilitar la aplicación coherente de los procedimientos disciplinarios y garantizar la proporcionalidad en las sanciones.

Los resultados del análisis muestran una correlación positiva débil entre la tipificación de las faltas y el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios. Esta correlación sugiere que una tipificación clara de las faltas puede facilitar la aplicación coherente de los procedimientos disciplinarios, lo cual está respaldado por los antecedentes nacionales e internacionales. La evidencia proporcionada por estos estudios sugiere que cuando las faltas están claramente definidas, es más probable que se apliquen sanciones de manera proporcional y justa.

De acuerdo con los resultados, se comprobó la hipótesis específica 2; es decir; que la tipificación adecuada de las faltas administrativas disciplinarias afecta favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 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 de las faltas administrativas disciplinarias y el principio de razonabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 2.

La comprobación de la hipótesis específica 2, nos permite afirmar que en los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, si bien la tipificación de las faltas incide favorablemente en el cumplimiento del principio de razonabilidad, presenta deficiencias, por lo que se estaría orientando hacia una decisión que no sea justa. Ello, en razón de que, tal como lo establece el Tribunal Constitucional (2004) “el principio de razonabilidad surge de la valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión” (Fundamento 15); en tal sentido, la autoridad administrativa debe “asegurar que la magnitud de las sanciones administrativas sea mayor o igual al beneficio esperado por los administrados

por la comisión de las infracciones” (Resolución n.º 3023-2011/SC2- INDECOPI Fundamento jurídico 24).

En tal sentido, la hipótesis 2 se respalda por medio de la investigación de Quispe (2020) quien afirma que “al tipificarse adecuadamente las sanciones para cada una de las faltas disciplinarias, se evitaran arbitrariedades o que se apliquen sanciones leves o se archiven los casos ante la comisión de faltas disciplinarias graves y muy graves” (p. 112). Asimismo, refiere que la adecuada tipificación de las faltas permitirá el “cumplimiento a los principios de proporcionalidad, razonabilidad, asimismo se contribuirá a que los servidores mejoren su conducta en el ejercicio de sus funciones cumpliendo las metas y objetivos institucionales y nacionales” (p. 112).

De acuerdo a los resultados, se comprobó la hipótesis específica 3; es decir; que la tipificación adecuada de las faltas administrativas disciplinarias afecta favorablemente en la conducta administrativa de los servidores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 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 de las faltas administrativas disciplinarias y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 3.

La comprobación de la hipótesis específica 3, nos permite afirmar que es importante notar que, a pesar de esta correlación positiva, también se observaron actitudes desfavorables por parte de los servidores de la entidad, lo que podría indicar un aspecto preocupante en relación con el impacto total de la tipificación de las faltas en la conducta administrativa; y, por ende, en el cumplimiento de las metas e intereses institucionales. Este hallazgo contradice parcialmente las expectativas planteadas inicialmente en el estudio. Si bien la tipificación adecuada de las faltas administrativas disciplinarias podría tener un efecto positivo en la conducta de los servidores, es evidente que este impacto no es un resultado absoluto. Este aspecto desfavorable puede ser indicativo de otros factores contextuales o motivacionales que influyen en el comportamiento de los servidores y que requieren una mayor exploración y comprensión.

La discrepancia entre el resultado y la expectativa planteada inicialmente resalta la complejidad del comportamiento humano y la necesidad de considerar diversos factores que puedan influir en la efectividad de las políticas y medidas disciplinarias en un entorno laboral, ello se respalda de los resultados obtenidos por Quispe (2020), quien establece que “la tipificación adecuada de las sanciones incidirá favorablemente en la conducta administrativa de los servidores porque incentivará a los servidores al cumplimiento de sus metas y preservar los intereses institucionales” (p. 99).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados estadísticos, se concluye lo siguiente:

- a. Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,436$) entre la variable tipificación de faltas disciplinarias y los procedimientos administrativos disciplinarios. Es decir, la hipótesis general de la investigación fue confirmada, al demostrar que la tipificación de las faltas tiene un impacto positivo en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en 2021. La correlación positiva débil encontrada sugiere que una definición clara de las faltas puede facilitar la aplicación coherente de los procedimientos disciplinarios y promover así la seguridad jurídica en dichos procesos.
- b. Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,394$) entre la variable tipificación de faltas disciplinarias y el principio de proporcionalidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 1. Es decir, esta hipótesis fue confirmada al mostrar una correlación positiva débil entre la tipificación de las faltas y el cumplimiento del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021. A partir de este resultado se sugiere que una tipificación clara puede garantizar que las sanciones sean proporcionales a las faltas cometidas, promoviendo la justicia y eficacia en los procesos disciplinarios.
- c. Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva muy débil ($r= 0,227$) entre la variable tipificación de faltas disciplinarias y el principio de razonabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 2., No obstante, aunque esta hipótesis fue confirmada, se encontró una correlación positiva muy débil entre la tipificación de las faltas y el cumplimiento del principio de razonabilidad en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Imperial en el año 2021, lo cual indica que, aunque la tipificación puede influir en la aplicación coherente de los procedimientos, aún existen deficiencias que podrían llevar a decisiones injustas.
- d. Los resultados estadísticos muestran que existe una correlación positiva débil ($r= 0,432$) entre la variable tipificación de faltas disciplinarias y la conducta administrativa de los servidores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Y se acepta la hipótesis específica 3. Con lo cual, se evidencia una correlación positiva débil entre la tipificación de las faltas y la conducta administrativa de los servidores. Sin embargo, también se observaron actitudes desfavorables por parte de los servidores de la entidad, lo que indica que la tipificación no garantiza un impacto absoluto en la conducta. Esto resalta la complejidad

del comportamiento humano y la necesidad de considerar otros factores contextuales y motivacionales en la efectividad de las políticas disciplinarias.

Referencias bibliográficas

- Autoridad Nacional del Servicio Civil, Perú. (24 de marzo de 2015). *Directiva n.º 02-2015- Servir/ GPGSC. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil*. [Documento público]. <https://acortar.link/971FzN>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, Perú. (23 de enero de 2018). *Informe Técnico n.º 115-2018-SERVIR/ GPGSC*. <https://acortar.link/ApiVd3>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, Perú. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública. <https://acortar.link/KINIP1>
- Bendezú, E. L. (2018). *Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/6hqZ61>
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Editorial San Marcos.
- Carril Guerrero, H. (2019). *Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva potestad sancionadora del estado* [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/bY80un>
- Cerón Hurtado, S. A. y Perea Dueñas, C. A. (2019). *La culpabilidad de los servidores públicos en los procesos disciplinarios*. [tesis de maestría, Universidad Santiago de Cali].
- Chávez Celis, L. H. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/6cOaFS>
- Congreso de la República, Perú. (04 de julio de 2013). *Ley n.º 30057. Ley del Servicio Civil*. [Documento público]. <https://acortar.link/APu3Oh>
- Cunil Grau, N. (2006). La transparencia en la Gestión Pública: ¿cómo construirle viabilidad? *Estado, gobierno, gestión pública: revista chilena de Administración Pública*, (8), 22-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2315250>
- Díaz García, L. I., Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2), 183-222. <https://n9.cl/2awyh>
- Espinoza Borra, C. C. (2020). *Políticas públicas de responsabilidad administrativa disciplinaria, potestad sancionadora, y faltas en los administrados de la autoridad nacional del servicio civil, Lima 2020* [tesis de doctorado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://acortar.link/a5pLzA>
- Fernández Rodríguez, T-R., T. García de Enterría y Martínez Carende, E. (2001). *Curso de Derecho Administrativo II*. Civitas.
- Flores Najarro, J. P. y Cabello Napuri, B. V. (2023). *Debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un hospital nacional de Lima-2023*. [Tesis de maestría, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://acortar.link/hygJ3H>
- Gutiérrez Romero, D. S. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias* [tesis de maestría, Universidad Internacional SEK Ecuador]. <https://acortar.link/4TfBlq>
- Guzmán Napurí, C. (2016). *Los procedimientos administrativos sancionadores en las entidades de la administración pública*. Gaceta Jurídica.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Education.
- Huamán Ordóñez, L. (2017). *Procedimiento administrativo general comentado*. Juristas Editores.
- Jara Bautista, J. L. (2016). *Manual práctico derecho administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil Ley n.º 30057: desde un enfoque de las opiniones técnicas de SERVIR*. Lex & Iuris.
- Lagos Siura, D. I. (2021). *Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/BlpEvY>
- Lau Chufón, I. (2018). *Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo*. Lima. 2017 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/bBjMdk>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Perú. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. [Documento público]. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. <https://acortar.link/gqFPDV>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Perú. (25 de enero de 2019). *Decreto Supremo n.º 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. [Documento público]. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/279563-004-2019-jus>
- Morón Urbina, J. C. (2011). *Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Nieto García, A. (2000). *Derecho Administrativo Sancionador*. Editorial Tecnos.
- Ovalles Rodríguez, F. (2015). Reflexiones sobre los criterios aplicados para determinar la gravedad o levedad de las faltas disciplinarias en el derecho disciplinario colombiano. *Revista Academia & Derecho*, 6(11), 227-258. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.11.334>
- Presidencia de la República, Perú. (13 de agosto de 2002). Ley n.º 27815, Ley del Código de ética de la función pública. <https://acortar.link/45pLUT>
- Resolución 3023-2011/SC2- INDECOPI. (2011). Idoneidad de servicio- Imposición de sanciones. Tribunal de Defensa de la Competencia y de la propiedad Intelectual del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual. <https://acortar.link/WJ6kXv>
- Retamozo Linares, A. (2015). *Procedimiento administrativo sancionador: por responsabilidad administrativa disciplinaria y funcional*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Rodríguez Franco, J., Pierdant Rodríguez, A. I. y Rodríguez Jiménez, E. C. (2014). *Estadística para administración*. Grupo Editorial Patria.
- Ruiz Piaggio, C. L. (2023). *La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios* [Tesis profesional de abogado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://acortar.link/FNCFK4>
- Taipe Lagla, R. L. (2021). *La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Policía Nacional* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://acortar.link/rLSyv>
- Tribunal Constitucional, Perú. (11 de octubre de 2004). Sentencia recaída en el EXP. N.º 2192-2004-AA /TC. [Documento público]. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>