



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de
la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Eduardo Leandro Bendezú

ASESOR:

Dr. Ochoa Tataje, Freddy

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Freddy Ochoa Tataje
Vocal

Dedicatoria

Con todo mi afecto dedico este trabajo a mi madre Elvira por haberme guiado con esfuerzo y dedicación y me impulsó en el estudio, y a mi familia por significar lo más valioso en mi vida.

Agradecimiento

A mi familia por ser soporte en el desarrollo profesional.

A los buenos maestros que he tenido en las diferentes etapas de estudio de mi vida, al Dr. Freddy Ochoa Tataje por su invaluable apoyo en la culminación de la presente y a la Universidad César Vallejo.

Declaración de Autoría

Yo, Leandro Bendezú, Eduardo, estudiante de la Escuela de Post grado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Vitarte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017”, presentada, en 134 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0011-2016-UCV-VA. Lima 31 de marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de mayo del 2017.

Leandro Bendezú, Eduardo

DNI: 28276059

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: “Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017”.

La tesis se plantea en siete capítulos: En el Capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, las justificaciones, la formulación del problema de investigación, la hipótesis y los objetivos. En el capítulo II, se refiere al marco teórico, se pone de conocimiento el marco metodológico, precisando cada una de las variables, la metodología, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último el análisis de datos. En el capítulo III, se da a conocer los resultados con su respectiva descripción y discusión. En el Capítulo IV, se analizan los resultados. En el Capítulo V, se consignan las conclusiones y sugerencias. En el Capítulo VI se da las recomendaciones y por último en el Capítulo VII, se indican las referencias bibliográficas y anexos.

En ese contexto los resultados descriptivos en el presente estudio muestran que en esta nueva gestión la presencia de la contraloría y la vigencia de la Ley del servicio civil en lo referente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, es evidente; así como la toma de decisiones del titular de la entidad en lo referente a la reestructuración del rol de los funcionarios y la actualización de las herramientas de gestión, por ello la determinación de estos niveles.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes internacionales	15
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2 Fundamentos teórico científico de las variables	23
1.2.1 Gestión municipal	23
1.2.2. Potestad disciplinaria	38
1.3 Justificación	52
1.4 Problema	54
1.4.1. Problema general	57
1.4.2. Problemas específicos	57
1.5 Hipótesis	57
1.5.1 Hipótesis general	57
1.5.2 Hipótesis específicos	57
1.6 Objetivos	58
1.6.1 Objetivo general	58
1.6.2 Objetivos específicos	58
II. Marco metodológico	59
2.1 Variables	60

2.2	Operacionalización de Variables	60
2.3	Metodología	62
2.4	Tipo de Estudio	63
2.5	Diseño	64
2.6	Población, Muestra y muestreo	64
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8	Métodos de análisis de datos	70
2.9	Aspectos éticos	70
III.	Resultados	72
3.1	Resultado descriptivo	72
3.2	Prueba de hipótesis	78
IV.	Discusión	82
V.	Conclusiones	86
VI.	Recomendaciones	89
VII.	Referencias	92
	Anexos	97
	Anexo 1. Artículo científico	98
	Anexo 2. Matriz de consistencia	100
	Anexo 3. Validación del instrumento	102
	Anexo 4. Instrumentos de medición	106
	Anexo 5. Base de datos	110
	Anexo 6. Artículo científico	121
	Anexo 7. Declaración jurada de autoría y autorización para la aplicación	130

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la gestión municipal.	61
Tabla 2.	Operacionalización de la potestad disciplinaria.	62
Tabla 3.	Población y muestra del estudio.	64
Tabla 4.	Validez del cuestionario sobre gestión municipal.	67
Tabla 5.	Validez del cuestionario sobre potestad disciplinaria.	68
Tabla 6.	Interpretación del coeficiente de confiabilidad.	68
Tabla 7.	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión municipal.	69
Tabla 8.	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable potestad disciplinaria.	69
Tabla 9.	Distribución de encuestados según nivel asignado a la gestión municipal.	72
Tabla 10.	Distribución de encuestados según nivel asignado a la potestad disciplinaria.	73
Tabla 11.	Distribución de los niveles de gestión municipal y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	74
Tabla 12.	Distribución de los niveles de planificación y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	75
Tabla 13.	Distribución de los niveles de organización y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	76
Tabla 14.	Distribución de los niveles control y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	77
Tabla 15.	Correlación Spearman entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria.	78
Tabla 16.	Correlación Spearman entre la planificación y la potestad disciplinaria.	79
Tabla 17.	Correlación Spearman entre la organización y la potestad disciplinaria.	80
Tabla 18.	Correlación Spearman entre el control y la potestad disciplinaria.	81

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de encuestados según nivel asignado a la gestión municipal.	72
Figura 2. Distribución de encuestados según nivel asignado a la potestad disciplinaria.	73
Figura 3. Distribución de los niveles de gestión municipal y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	74
Figura 4. Distribución de los niveles de planificación y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	75
Figura 5. Distribución de los niveles de planificación y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	76
Figura 6. Distribución de los niveles control y potestad disciplinaria según servidores de la municipalidad de VMT.	77

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017.

La investigación se desarrolló en el paradigma de investigación cuantitativa, utilizando el tipo de investigación básica, propuesto por Hernández, Fernández y Batista (2010), asimismo se utilizó el diseño no experimental, transversal de alcance correlacional, para ello, se tomó a la totalidad de servidores administrativos de la municipalidad, con una población de 340 integrantes, siendo un estudio probabilístico que después del cálculo se determinó en una muestra de 180 participantes, a dichos servidores se les aplicó dos instrumentos, el primero para medir la percepción sobre la gestión municipal y otro para observar sus percepciones sobre la potestad disciplinaria, dichos instrumentos fueron validados por el método de criterio de jueces y determinados su confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose ,884 respecto a la variable gestión municipal y ,917 respecto a la variable potestad disciplinaria.

La investigación concluyó que la gestión municipal está relacionado de manera inversa con la Potestad disciplinaria, a razón del coeficiente de correlación Rho Spearman = ,812 que indica que es una relación positiva de magnitud fuerte y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $\alpha = ,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna infiriendo que las características de la gestión municipal están relacionado con la percepción sobre el nivel de potestad disciplinaria.

Palabras claves: gestión municipal, potestad disciplinaria, municipalidad.

Abstract

The general objective of this was to determine the relationship that exists between the municipal management and the disciplinary authority in the municipality of Villa María del Triunfo 2017.

The research was developed in the quantitative research paradigm, using the type of basic research proposed by Hernández, Fernández and Baptista (2010), also the non-experimental design was used, Cross-referential scope, for it, was taken to the totality of administrative servers named of the municipality being a probabilistic study that after the calculation was determined in 180 participants, to these servers were applied two instruments, the first to measure the perception On the municipal management and another to observe their perceptions on the Disciplinary Authority, these instruments were validated by the criterion method of judges and determined their reliability by the Cronbach Alpha coefficient, obtaining, 884 regarding the municipal management variable and 917 with respect to the Variable disciplinary power.

The research concluded that municipal management is inversely related to the Disciplinary Power, by reason of the correlation coefficient rho Spearman =, 812 indicating that it is a positive relation of strong magnitude and a value $p =, 000$ less than the level of $\alpha =, 05$ so that the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is confirmed, inferring that the characteristics of the municipal management are related to the perception on the level of the disciplinary authority.

Keywords: municipal management, disciplinary authority, municipality

I. Introducción

En el Perú, en la actualidad, la gestión municipal se rige por las normas emitidas por el Estado, sin embargo no escapa a la realidad de los conceptos de la teoría sobre la administración en general, el análisis de la problemática no radica en la antigüedad de los procesos o en la modernidad de las aplicaciones de los avances tecnológicos en materia de administración; el problema radica en la concepción humana, es decir la problemática recae en las personas que asumen el control de la administración por un periodo determinado y que son dirigidos en los mandos superiores por el denominado criterio de selección de personal de “confianza”.

Esta particularidad puede resultar poco sostenible, sin embargo las deficiencias de manejo administrativo se han basado en su mayoría por el desconocimiento de las formas de administración del personal, así como la ubicuidad en las funciones, lo que ha determinado en la mayoría de los casos es que exista descontento, desconfianza y en consecuencia rebeldía para el cumplimiento del rol encomendado, generándose conflictos de carácter personal así como de carácter instrumental.

Esta última es la razón del estudio de esta investigación dado que si bien es cierto que la gestión está basada en las decisiones normativas de los servidores y funcionarios con mandos jerárquicos estos a su vez utilizan los medios y los recursos de una manera no adecuada para la generación de las sanciones de carácter administrativo en el personal y esto es recurrente ya que las condiciones del trabajador municipal en muchos casos depende del tipo de informe que reciben de sus superiores y esto hace que el cumplimiento de las funciones no sea el óptimo correspondiente.

Es por ello, que se enfoca en el análisis de la potestad disciplinaria es decir en la forma como se asume el rol sancionador mas no se toma las normas que se consideran como instrumentos sancionadores, de ahí que la metodología de este estudio se enfoca en analizar las percepciones de los servidores de modo que pueda ayudar a esclarecer las alternativas hacia la mejora de la gestión.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Vargas (2015) en su tesis de maestría titulada: *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del poder judicial del Estado de México*, sustentada en la Universidad Autónoma del Estado de México, cuyo objetivo general fue: Identificar los tipos de aplicación de justicia en los procedimientos administrativos de los funcionarios del poder judicial del Estado de México. Es una investigación básica de diseño no experimental correlacional, ubicó una población de 758 participantes y determinó una muestra probabilística de 315 participantes se tomó datos mediante documentos validados por criterio de jueces el autor llegó a la conclusión siguiente: existe relaciones respecto a la percepción de la forma de administración de justicia y la aplicación de las normas de manera rigurosa y sofisticada ya que la condición de la interpretación de la jurisprudencia establece los alcances de una buena administración frente a los protocolos establecidos en función al tipo de sanción emitida; asimismo se encontró relaciones directas entre la ampliación de las evidencias y los procesos valoratorios de las pruebas de hecho y derecho, de ahí que se sostiene en función a los datos establecidos de manera directa ya que el tiempo de análisis de los procesos administrativos determina el nivel de alcance de datos.

De La Torre (2014) en su tesis doctoral titulada: *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México*, sustentada en la Universidad Complutense de Madrid, cuyo objetivo general fue: estudiar y conocer hasta qué punto los cambios de la reforma municipal de 1983 permitió crear y fortalecer la capacidad de gestión de los gobiernos municipales en el Estado de México con una muestra empírica de 23 presidentes o alcaldes, 26 regidores y 7 secretarios del ayuntamiento, con diseño descriptivo transversal y concluyó lo siguiente: a) la reforma municipal de 1983 y todo su contenido de reforma representaron una condición necesaria mas no suficiente para la creación y fortalecimiento de la capacidad de gestión de los gobiernos municipales de México, b) la reforma municipal de 1999 se construyó sobre los cimientos de la reforma de 1983 y viene a complementar otros cambios que tanto en lo político como en lo económico se sucedieron entre 1983 y 1999. De esta manera se

encontró que uno de los principales logros de la reforma de 1999 fue reconocer al ayuntamiento como el gobierno del municipio eliminando con ello su visión como ente administrativo, c) el gobierno municipal en México es el ámbito de gobierno más próximo a los ciudadanos y por tanto representa políticamente el espacio de participación política y de expresión de sus intereses políticos, d) en México se ha encontrado una gran heterogeneidad tanto en términos del tamaño territorial y de población, de tal suerte que el común denominador muestra un marcado inframunicipalismo que se debe considerar al momento de analizar la capacidad de gestión.

Rivera, (2014) en su tesis de maestría titulada: *Objetivación de la responsabilidad disciplinaria de los jefes y representantes legales de las entidades estatales en el marco de la delegación en materia contractual pública, sustentada en la universidad del Rosario – Bogotá*, cuyo objetivo fue: Identificar los procesos contractuales bajo la responsabilidad de los funcionarios de organismos público – privado en el estado de Huila. Es un estudio de carácter correlacional, descriptivo, busca relacionar la objetividad de la responsabilidad y las funciones de los funcionarios respecto en la administración universitaria; encuesta a un total de 98 trabajadores los que mencionan la aplicación de las normas procesales y los artículos correspondientes al derecho de defensa de los administrados ya que se percibe deficiencias en la administración y análisis de las evidencias de la prueba pericial la misma que es determinante en la valoración del hecho materia de análisis de las normas aplicadas para la administración de justicia de los implicados en actos inadecuados respecto al cumplimiento de sus funciones como responsables del cuidado del abuso de autoridad.

Abril (2013) en su tesis de maestría titulada: *Creación de una ordenanza municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal de Ambato, sustentada en la Universidad Católica de Loja (Ecuador)*, formuló el objetivo de establecer las condiciones de justicia del proceso disciplinario en el gobierno autónomo de la municipalidad de Ambato, es una investigación de diseño exploratorio, analizó 40 casos judicializados en la mencionada municipalidad,

concluyendo lo siguiente: La aplicación de la normativa permite conocer las condiciones de la legislación de las municipalidades, permite conocer a cabalidad las implicancias de las formas de sanción así como de las faltas conocidas respecto a la disciplina y el cumplimiento de funciones de los trabajadores; otra apreciación encontrada es que los encuestados manifiestan en su mayoría que los procesos administrativos instaurados a los recurrentes no solo caen en el vicio sino que estas tienen carácter criterial por lo que no garantiza a cabalidad y objetividad la administración de la justicia.

Castro (2012) en su tesis doctoral titulada: *La autoridad competente para ejercitar el régimen disciplinario sobre los funcionarios o servidores públicos en España y México*, sustentada en la universidad Complutense de Madrid, cuyo objetivo general fue: dar solución a un problema de carácter orgánico y funcional, relacionado con la existencia de Órganos Internos de Control de carácter sancionatorio en las diversas dependencias, órganos desconcentrados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos, todos bajo la dependencia de la Secretaría de la función pública y ésta a su vez del ejecutivo federal de turno, con diseño descriptivo transversal no experimental y concluyó lo siguiente: a) las organizaciones públicas ejercerán sus funciones y cumplirán sus objetivos a través de los funcionarios, servidores o empleados público, quienes representan un elemento imprescindible y de gran relevancia, ya que a través de la expresión de su voluntad, el organismo público puede actuar, b) el régimen sancionador de responsabilidades en que puede incurrir un funcionario o servidor público, al realizar determinado acto o hecho ilícito, puede actualizar la figura de uno o de varios de los tipos básicos de responsabilidades y por consiguiente el ejercicio del proceso aplicable, que puede consistir en responsabilidades de tipo político, civil, penal o administrativo, c) la sanción disciplinaria tiene una naturaleza jurídica admirativa, impuesta por una autoridad pública, conforme al proceso administrativo que establece previamente una ley, con la finalidad de preservar el correcto ejercicio de la función pública, d) Actualmente, un documento normativo de suma importancia y trascendencia en el tema del régimen disciplinario, lo constituye el vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez (2015) en su tesis de maestría titulada: *Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la municipalidad distrital de Chao – La Libertad 2014*, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo general fue: Demostrar que la Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión incide positivamente en la gestión de la municipalidad distrital de Chao, utilizando el método inductivo – deductivo y analítico - descriptivo, trabajó con una muestra empírica de 150 trabajadores, y concluyó lo siguiente: a) Se ha elaborado un diagnóstico que refleja la problemática que enfrenta la municipalidad distrital de Chao respecto a la implementación del OCI y sus repercusiones en la gestión institucional, a través de la aplicación de un cuestionario con 10 reactivos, los mismos que buscaban conocer por la propia versión de los trabajadores de las diversas gerencias y áreas, el nivel de conocimiento de las funciones del OCI como las funciones de los propios trabajadores como servidores de la municipalidad b) Se ha logrado diseñar una propuesta que permitirá implementar al OCI como una herramienta de gestión basada en teorías apropiadas y contenidos pertinentes que le permitan formular oportunamente, recomendaciones con el propósito de optimizar la supervisión y control preventivo, al sistema y sub sistemas de la municipalidad distrital de Chao, c) Con la aplicación de la presente propuesta, se podrá promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la municipalidad distrital de Chao, así como la calidad de los servicios públicos que presta. d) La puesta en práctica de la propuesta que planteamos en la presente investigación permitirá contar con un instrumento que permitirá preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao.

Espinal (2014) en su tesis de maestría titulada: *El proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora en los Ministerios de Lima Metropolitana año 2013*, sustentada en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue: Identificar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora de los ministerios de Lima metropolitana año 2013, utilizando el

método cuantitativo, hipotético deductivo, trabajó con una muestra empírica de 80 funcionarios y servidores, con diseño argumentativo de tipo explicativo y concluyó lo siguiente: a) Se ha comprobado que no existe una relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora, en las conclusiones como se han conducido y desarrollado los procesos administrativos disciplinarios en los Ministerios de Lima Metropolitana en el año 2013, b) No existe una relación significativa entre las funciones o cargo de la Comisión de Procesos administrativos y el fin de la potestad sancionadora en los Ministerios de Lima Metropolitana en el año 2013, por cuanto dichas composición no garantiza el adecuado funcionamiento de dicho órgano colegiado, lo que comprueba por el cumplimiento no eficiente de sus funciones, tal como lo señala el 18.55% de los encuestados al sostener que son deficientes, un 53,55% menciona que son destacadas c) No existe relación significativa entre los conocimientos y experiencia que reúnen los miembros de la Comisión y la consecución del fin de la potestad sancionadora, debido a que éstos no son los óptimos para garantizar la debida realización del proceso sancionador, como se parecía en las respuestas de los encuestados al señalar un 22.18% indicó que son buenas y únicamente el 0,72% que son destacadas d) Quedó probado que no existe relación significativa entre el proceso eleccionario del representante de los servidores para integrar la Comisión de Procesos Disciplinarios y la consecución del fin de la potestad sancionadora, considerando que los criterios que se emplean para tal elección no son los idóneos, lo cual no garantiza la eficiente intervención en el citado órgano colegiado, tal como queda demostrado en el resultado de la encuesta, en que un 24.78% señaló que tales criterios son deficientes, el 56.78% precisó que son regulares, el 17.04% que eran buenos y el 1.60% precisa que son destacados.

Tejeda (2014) en su tesis de maestría titulada: *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad de Bellavista*, sustentada en la Universidad Nacional del Callao, cuyo objetivo general fue: Plantear la gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital de Bellavista que permita perfeccionar los servicios municipales, utilizando el método inductivo y deductivo, descriptivo y explicativo, trabajó con una muestra empírica de 52 trabajadores, con diseño prospectivo, longitudinal, cuasi experimental y comparativo y concluyó lo

siguiente: a) La toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidos en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza, b) La toma de decisiones no se ha constituido en un instrumento importante en la gestión gerencial regional y siendo una función estratégica requiere para su aplicación el aporte de las ciencias de la conducta humana orientado a innovar, optimizar el fortalecimiento de la administración, c) La capacitación en Gobierno Regional del Callao se ha desarrollado en forma limitada considerándose como una actividad regular, d) La modernización administrativa como proceso de innovación solo es conocido a nivel de funcionarios y personal de confianza, apreciándose que es importante dar inicio a fortalecer la capacidad de gestión.

Rosales (2013) en su tesis de maestría titulada: *Incidencia del control administrativo como labor de veeduría pública en la gestión municipal*, sustentada en la Universidad de San Martín de Porres, cuyo objetivo general fue: Determinar la incidencia que tiene el control administrativo como labor de veeduría pública en la gestión municipal, utilizando el método de investigación aplicada de tipo descriptiva – explicativa no experimental, trabajó con una muestra empírica de 36 profesionales auditores gubernamentales, y concluyó lo siguiente: a) Se ha determinado que la identificación, valoración y respuesta al riesgo, incide en el planeamiento de administración de riesgos, pero planearlos, no siempre tiene receptividad de parte de la administración, impidiendo con ello a prevenirlos y darles respuestas, afectando con ello los intereses institucionales b) Los datos obtenidos permitieron comprobar que la evaluación de riesgos, logra la eficiencia y eficacia en la gestión municipal, que si bien ello permite a la gestión adoptar las acciones preventivas para atenuarlos, igualmente los encuestados manifestaron, en algunos casos, que no siempre evaluar los riesgos, contribuye a una gestión eficiente y eficaz, debido a que los funcionarios no siempre están dispuestos para que ello se logre. c) Se ha comprobado a través de la prueba de hipótesis que la prevención y monitoreo, influye en una cultura de control en la gestión municipal, pues ello contribuye a identificar los riesgos y adoptar las acciones correspondientes de manera oportuna, para que los efectos no impacten de manera tal que afecten o desestabilicen a la gestión; pero, igualmente resulta

importante que los funcionarios y servidores se capaciten y sensibilicen sobre una cultura de control, d) Se ha determinado que la integridad y valores éticos, no incide en la transparencia de la gestión municipal, los resultados de nuestra encuesta revelan, en algunos casos, que la integridad y valores éticos no siempre va incidir en la gestión, esto va más allá, es cumplir con lo prometido en las elecciones, con las normas legales, realizar obras, entre otros aspectos, si no estarán expuestas a la consulta popular para ser revocados.

Cartolín (2011) en su tesis de maestría titulada: *El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles y penales como instrumento de control en la gestión, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, cuyo objetivo general fue: Determinar que el Informe de Auditoría constituye un factor importante en la identificación de las responsabilidades administrativas civiles y penales de los funcionarios y servidores del Estado, en la lucha contra el fraude y la corrupción, por el mal manejo de los recursos públicos en la gestión del Estado, utilizando el método descriptivo e inductivo, trabajó con una muestra de 20 informes de auditoría gubernamental del sector público, 31 resoluciones publicadas en el portal de la Contraloría General de la República, 38 informes de seguimiento a la implementación de medidas correctivas, y concluyó lo siguiente: a) Los Informes de Auditoría coadyuvan a la identificación de responsabilidades administrativas, civiles, penales y constituyen instrumentos fundamentales de control contra el fraude, la corrupción y los malos manejos de los recursos públicos. b) Se ha evidenciado que en el Perú, ha existido actos de corrupción, debido a la existencia de vacíos legales y/o institucionales, así como a la carencia de control interno en el manejo del gasto público y de los bienes del Estado, c) En los Informes de acciones de control, realizados por diferentes Órganos de Control Institucional de las entidades públicas entre los años de 1998 al 2008, se ha determinado responsabilidad administrativa a 52 funcionarios y 32 servidores de otros niveles inferiores, deduciéndose que los funcionarios públicos que ocuparon cargos de confianza son los que mayormente incurrieron en actos de corrupción administrativa. d) La Contraloría General de la República, presentó el 31 de agosto del año 2011 ante la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República, el Informe del Resultado de la Gestión del Sistema

Nacional de Control, la Estrategia Anticorrupción, el Plan de Acción 2011-2012 y las Recomendaciones para fortalecer los mecanismos de lucha contra la corrupción, mostrando datos estadísticos de la cantidad de informes de control emitidos en el periodo ENE-2009 a JUL-2011 y del tipo de responsabilidad: Administrativa 8,222; Civil 999 y Penal 1,438; de los 10,659 funcionarios involucrados.

En consecuencia se observa que los aportes de las investigaciones precisan que de acuerdo a la metodología descriptiva se hallaron niveles altos respecto a la gestión considerando que los organismos públicos han ingresado a una etapa de modernización del sistema con la cual buscan estar acorde a la dinámica de la gestión empresarial.

Por otro lado también se concibe que en todas las organizaciones resulta importante el control de las acciones del cumplimiento de las funciones así como de la estructuración de los procesos de sanción sobre actos de rompimiento de la reglas establecidas en la gestión, de ahí que la búsqueda de la jurisprudencia indica que todos los actos de naturaleza de gestión se encuentra relacionados con la forma como se administra justicia.

1.2. Fundamentos teórico científico de las variables.

1.2.1. Bases teóricas de la variable Gestión Municipal

Concepto de Gestión Municipal

Según Bastidas y Pisconte (2008) señalaba que la gestión municipal es las acciones desarrolladas por los representantes de la municipalidad en función del cumplimiento de las necesidades de servicio a la comunidad en el marco del cumplimiento de las normas determinados para los gobiernos locales de manera autónoma considerando el alcance del desarrollo poblacional de modo que esto represente la real intervención en el cumplimiento de las metas acorde a lo que determina el gobierno central.

Cabe considerar que teóricamente la Gestión Municipal es la política municipal que va a seguir un gobierno local con independencia económica y administrativa, teniendo como meta llegar a la misión de la gestión.

Por su parte Sánchez (2002) acotaba que es una concepción de la forma de administración y control de un organismo público con el propósito de alcanzar el desarrollo local y de los pobladores en materia de urbanismo, control y seguridad del ciudadano, asimismo ésta está relacionada con el término español definido como gerencia pública debido que esta condición es especializado por los mismos funcionarios ya que se trata de un acto público.

Por ello, definir la gestión pública como un procesador aquel que acciona, su origen se remonta al término publicmanagement, concibiendo como gerencia, es decir gerenciar la administración pública, puesto es aquel que organiza, planea y ejecuta.

Enfoque de la gestión municipal.

Hablar de gestión llevaría a la comprensión de la palabra gestionar y esto implica analizar las diversas concepciones del hacer o de los procedimientos que se llevan a cabo una serie de actividades con el propósito de alcanzar metas establecidas en un organismo ya sea de carácter individual o social. A esto se puede añadir la comprensión de municipal y de ahí se propone considerar que el

edilicio es una concepción en la cual se promueve el desarrollo de las características de un organismo público al servicio del ciudadano como forma de administración de un determinado territorio suscrito bajo las normas y regulaciones de un Estado.

En ese sentido se parte del concepto que se relaciona con la administración general ya que cuando se trata de un organismo público en el Perú se puede afirmar que se trata de un procedimiento normativo que está regulado por la Ley del Procedimiento administrativo General así como de la actual Ley del servicio civil y su reglamento general, en ella se establecen las funciones y responsabilidades que se les otorga a cada funcionario público, por ello la gestión municipal involucra en grandes rasgos, el desarrollo comunal a nivel poblacional, de servicios de mantenimiento de los servicios de limpieza y cuidado del saneamiento así como de vigilancia del comportamiento ciudadano.

En el caso de la municipalidad la gestión se encuentra dirigido por el alcalde quien es elegido en Elecciones Universales organizados por el ente competente y proclamado por el organismo por un periodo determinado que en este caso son de 4 años pudiendo realizarse una reelección continua.

Por ello, las implicancia en el cumplimiento de las propuestas se encuentran reguladas por la norma que determina la gestión por resultados y esta acción permite evaluar a todos los funcionarios de carrera como a los funcionarios designados como cargo de confianza, siendo ellos quienes deben regular los procedimientos de las metas establecidas para el periodo de gestión correspondiente, de ahí que la especificación de dichas funciones determinan el control de los recursos, la captación de los tributos, el cumplimiento de las obras y proyectos a favor del desarrollo de la ciudadanía, entre otras funciones que son esclarecidos constitucionalmente y aplicadas en la jurisdicción.

Por ello la gestión municipal corresponde al nivel de gobierno local, en ese sentido se precisa que el análisis de los procedimientos administrativos se rige en el marco general de la teoría de la administración, así como los procedimientos,

dichos alcances se encuentran reguladas por las normas de gestión pública del Estado peruano.

La gerencia municipal es la encargada de gerenciar a nivel macro todos los aspectos del proceso administrativo, por ello también conforma el órgano de control institucional, así como las autoridades de los procesos administrativos disciplinarios, con el apoyo de la secretaría técnica, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su reglamento general, para analizar y sancionar las faltas cometidas por los trabajadores y funcionarios a nivel administrativo y derivar si fuera el caso al fuero penal, por ello la percepción de la gestión no solo se realiza en el nivel del cumplimiento del servicio público al ciudadano sino que ésta debe ser transparente a nivel de inversión económica, administración y captación de los recursos, pero más aun con el control del nivel de cumplimiento del desempeño de los funcionarios.

La gerencia de los recursos humanos conlleva al desarrollo del personal en materia de la concepción del capital humano o la gestión propia del talento humano, asimismo dentro de esta política la administración se aboca al cuidado del nivel de eficiencia así mismo previene todo acto ilícito en la que incurre el trabajador administrativo, de servicio así como de los funcionarios al margen de los niveles del desarrollo profesional.

Dimensiones de la gestión municipal

Partiendo de la concepción de la administración general, en un organismo público o privado que busca el desarrollo de un conjunto de personas y estos a su vez tienen objetivos estratégicos, para este estudio se asume los procedimientos que se realizan en materia administrativa, sin embargo solo se considera tres de las áreas de la administración en la cual se lleva a cabo la mayoría de las acciones ya sea a nivel de gestión tributaria, económica, personal o de servicios.

Ante ello considerar la gestión como parte del trabajo de los funcionarios el concepto actual sobre administración dentro del enfoque de gestión no ha cambiado mucho, razón por la cual se menciona que se trata de la planificación,

la organización y el control del proceso en la cual se rige por año fiscal o por periodo gubernamental de acuerdo a ley establecido por las normas que regulan la gestión municipal.

Dimensión 1 Planificación

Bastidas y Pisconte (2008) consideraba que el concepto de planificación en el ámbito de la gestión municipal es la articulación de las necesidades del servicio comunal bajo la asignación presupuestal directo que el estado destina así como la forma de administración de los recursos captados de los tributos de la jurisdicción municipal, del mismo modo se especifica que se trata de las condiciones del uso de los recursos humanos, esto se observa en el rendimiento de cada uno de los integrantes de la gestión municipal.

Según Chiavenato (2002) la planificación es la primera forma de concepción de la realidad a tratar durante un periodo como consecuencia del diagnóstico realizado en materia de administración, para ello se especifica que planificar es tratar de priorizar las diversas actividades, en beneficio de la sociedad, asimismo se trata de conocer la viabilidad en función al capital social o al presupuesto establecido para el logro de dichas actividades, más aun se tiene en función la programación del tiempo en desarrollar dichas actividades ya que esto facilita la asignación de las fuerzas y los recursos para el cumplimiento de un servicio o proyecto generado a favor de mejorar la convivencia y al servicio de la comunidad.

En ese sentido se comprende que planear es estructurar lo que se desea a futuro y como se va implementar y ejecutar, esto hace que sea una cualidad de la función administrativa; teniendo como consecuencia que las metas trazadas en todos los ámbitos se logren alcanzar.

Según Munuera (2012) la planificación consiste en trazar o describir un curso de acción para obtener un objetivo determinado; el resultado, el plan, es una presentación del futuro deseado susceptible de guiar la realización de una tarea.

Asimismo se concibe que planificar es realizar una actividad y lograr a través de ella el resultado deseado. En ese respecto Munuera (2012) definía la planificación estratégica como la priorización de la problemática considerando la solución en función del uso de las fortalezas del municipio en función a las oportunidades presentadas de modo que se pueda reconocer las debilidades para minimizar las amenazas que se presentan en el contexto de la gestión de ello se desprenden los objetivos estratégicos que son los ejes del desarrollo de la organización.

Según Fred (2013) la planeación permite al funcionario organizar las pautas necesarias de modo que se pueda atender al grueso de la población, ya que la planeación facilita destinar de manera adecuada los recursos, prever el tiempo de duración en la intervención pero sobre todo el destinar las fuerzas humanas para alcanzar dicha actividad y así se pueda lograr el crecimiento de la comunidad.

De ahí que planificar es proyectar al futuro, donde se planea una tarea, se implementa de manera eficiente para vencer los obstáculos.

Para Rivera (2004) la planificación era definida como una actividad genérica que realiza una organización, cuya finalidad es decidir las acciones que se efectuarán en un futuro para conseguir unos ciertos objetivos. Pueden distinguirse dos modalidades de planificación, la que se denomina operativa, que corresponde con la planificación anual y la que se denomina planificación estratégica, que corresponde a las previsiones de activación cuando estas son para más de un año.

Cabe señalar que planificar es proyectar las acciones a un futuro, dándose dos planificaciones, la operativa que es para un año y la estratégica cuando es para más de un año sin embargo se aclara que podría planificarse a nivel macro, es decir para todo el periodo de duración de la gestión, pero también se puede planificar para ciclos cortos en las cuales la intervención es directa como el servicio directo de cuidado de la seguridad ciudadana.

En consecuencia la acción de planificación es la condición en la cual el gerente determina los pasos a seguir en el ámbito de la gestión municipal, para ello se destina el soporte económico y se asigna las fuerzas laborales y de expertos para el logro de tal fin, por ello en esta dimensión se percibe la real condición de la previsión en materia de gestión del talento humano.

Dimensión 2 Organización

Bastidas y Pisconte (2008) concebía que el concepto de organización de la gestión municipal es la competencia que tiene en este caso el gerente municipal que distribuye las fuerzas laborales así como de la distribución oportuna de los recursos económicos en la cual se observa la preparación y anticipación ante las posibles alteraciones de orden social, económico y de fenómenos naturales que afectan el contexto que abarca la gestión municipal.

Para Robbins (2005) la organización de los procesos corresponde al siguiente paso de la planificación, en ella la capacidad de organización del gerente o de la gerencia determina la conformación de los equipos, así como la previsión de los recursos y tiempo para la administración de los procesos de gestión en función al desarrollo de la organización de éxito previsto.

En ese sentido, desde el enfoque de la gerencia pública se concibe que Organizar es parte de la administración, puesto que planea, ejecuta y supervisa las acciones de modo que esto facilita la intervención de manera consistente en las áreas del cumplimiento de la gestión.

Según Storner (1996) la organización como segundo paso de la administración es la acción en la cual se ordena las facetas de gestión teniendo como base fundamental el costo de inversión, el tiempo de desarrollo de la actividad así como la designación de los trabajadores por especialidad requerida de modo que el resultado pueda ser positivo en el marco del logro de las actividades que lleven al procesos de integración de la capacidad de gestión.

Ante ello se concibe que organizar es una fase intrínseca de un manejo de gerencia que se presenta de manera constante con la finalidad de buscar una nueva organización aplicando nuevos cambios, en el marco de la modernidad mediante la cual la organización puede ser reformulada de manera continua, de tal modo que la flexibilidad lleve a la factibilidad organizacional.

Para Hitt (2006) el concepto de organizar es definido como los pasos que se llevan a cabo en una organización, en la cual el mayor propósito es la designación de funciones o aclarar el rol que debe cumplir cada sujeto de modo que se pueda optimizar el recursos y el tiempo en la ejecución de los procesos que facilitan el logro de las actividades propuestas así como de plantear metas acordes a la naturaleza de la organización y el producto que se espera alcanzar, para ello la organización permite establecer la dotación de energías en función a los conceptos establecidos como una organización moderna sujeta a reglas para el cumplimiento del servicio programado.

Desde el ámbito de la gestión pública, la capacidad de organización se puede definir que es uno de los pilares de la administración pública, puesto que se busca poner en orden las cosas para llegar al objetivo, en este caso la gestión municipal no escapa a la organización de los procesos administrativos para la cual los responsables designados de cada área facilitan el establecimiento de metas.

En el caso específico de la gestión en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo permite sostenerse que las opciones de la competencia organizativa se encuentran dentro de las disposiciones gubernamentales regidas en el ámbito de la normativa que regula la administración pública.

Otra concepción respecto a la organización se inserta dentro de la gestión municipal referido al cumplimiento de las funciones y esto recae en la normas del servicio civil dado que los responsables o gerentes municipales son evaluados y determinados por esta organización (Servir) cuyo objetivo es la formación de los funcionarios con alta capacidad de organización de modo que la factibilidad de la

gestión sea el más acorde y menos burocrática permitiendo que la población pueda verse beneficiado con el cumplimiento de los servicios que en este caso se trata de la limpieza pública, la inversión de los tributos en el cuidado de los servicios de salud así como de seguridad ciudadana.

Dimensión 3 Control

Bastidas y Pisconte (2008) definía que el control es la capacidad importante que se tiene en los funcionarios de la gestión municipal, ya que el resultado oportuno determina la optimización y uso adecuado de los recursos humanos y materiales, para ello se suscribe en las normas que regula el cuidado de la inversión del tesoro público, así como de las metas alcanzadas de manera transparente.

Chiavenato (2002) sostenía que el control en la actualidad involucra dos procesos que es el acompañamiento para observar y encaminar la aplicación adecuada en el cumplimiento del desempeño en función a un objetivo determinado, mientras que el monitoreo facilita la verificación de los procesos e insertar las posibles modificaciones de las metas en el tiempo establecidos de modo que esta acción no afecte el logro de metas de gestión.

Por ello desde la gestión pública se determina que controlar es constatar y estimular el desempeño de la administración para saber si se han cumplido las tareas asignadas y si están acorde a lo planificado, estructurado y guiado.

En ese respecto Fred (2013) señalaba que una concepción de la gestión moderna basada en las competencia del servidor público son la determinación de las acciones integradas al rendimiento individual y grupal del conjunto de trabajadores que fueron destinados sobre una actividad propuesta para el logro de los objetivos estratégicos de una organización, en ella los gerentes, o los funcionario de alto nivel y hasta el mismo trabajador operario deben poseer la capacidad de controlar las acciones y procesos de las metas establecidas.

Desde ese enfoque se define que controlar es supervisar y evaluar el desempeño de una organización y tomar las medidas necesarias para lograr la eficiencia en el desempeño de las funciones.

Según Gordon (2005) el control facilita el aseguramiento de los resultados y facilita la optimización así como ayuda al trabajador al cumplimiento de las metas con eficiencia en los procesos de modo que se desarrolle en el tiempo, previsto y con el costo propuesto de modo que esto no afecte al presupuesto y se realice en el marco de la gestión de calidad de los procesos que se observa en las empresas de éxito y que se debe aplicar en las empresas u organismos públicos.

En consecuencia se establece que el objetivo de controlar es que cumplan las finalidades que se trazaron y esto se reflejara en los informes trimestrales, semestrales o anuales tomando en cuenta que el ciudadano en común exige la comunicación de la gestión por resultados y esto se alcanza la acreditación y credibilidad en función a los informes de transparencia.

Según Robbins (2005) los tipos de control para el buen manejo de una empresa es que deben cumplir lo siguiente: (a) control de alimentación anticipada, que es el más previsto ya que esta acción permite la anticipación de los posibles errores en consecuencia el costo no se verá afectado menos aun los resultados esperados; (b) control concurrente, en este caso la intervención directa del monitor o acompañante permite el mejoramiento continuo del trabajador ante ello el acompañante se basa en la característica de la gestión del personal de manera oportuna; (c) control de retroalimentación: El tipo de control más popular esta se basa en la forma como se busca la constante alimentación o corrección de las falencias que establece los lineamientos de factibilidad del uso de los recursos.

De este modo se especifica la existencia de diferentes tipos de control, en la cual las derivaciones como control de alimentación anticipada donde se evita los problemas, el control concurrente se lleva a cabo durante la actividad y el control de retroalimentación se lleva a cabo después de realizar la actividad.

Gestión y administración pública

Para entender mejor el proceso de modernización del estado tenemos que remontarnos años atrás y ver un poco sus inicios, pero no debemos olvidar nunca que la gestión pública o el servicio que brinda el Estado a la ciudadanía es un factor clave para el lograr el gran desafío del desarrollo de nuestro país.

A los avances que se vienen dando para modernizar la gestión pública no se debe dejar de lado o dejar de incorporar como un elemento fundamental el enfoque de derechos, lo cual le dará un sentido de mayor compromiso hacia el último fin o lo que debería ser el fin supremo de la función pública, que es el servicio a la comunidad.

En ese sentido podemos indicar que el proceso de Modernización del Estado nos muestra sus antecedentes más cercanos en la década del '90 cuando Alberto Fujimori era presidente de la República. En 1991 se impulsa la ejecución de tres políticas específicas dentro de lo que el gobierno de aquella época denominó Reforma del Estado:

- Reducción del número de empleados públicos, mediante el programa de renuncias voluntarias

- Reorganización o creación de entidades cuyas funciones resultaban importantes para el éxito del programa económico (administración tributaria y aduanera, por ejemplo)

- Reorganización global de la administración pública, esto es, de las entidades que conformaban el Poder Ejecutivo y del sistema de servicio civil que la regía.

Esta reforma logro implementar únicamente los puntos primero y segundo. Siendo el tercer punto, tal vez el más importante, el que no se logró implementar a pesar que el Poder Ejecutivo de esa época se le había otorgado facultades legislativas para llevar adelante dicha reforma. En el año 1995, nuevamente con facultades otorgadas por el Congreso de la República se retoma el impulso de reforma, sin embargo nuevamente este proceso se abortó sin ningún resultado importante.

En el año 2000, al retornar a la institucionalidad democrática, se inicia un nuevo proceso de reforma del Estado, sin mayores pretensiones que la de modernizar el aparato público. Es en enero del 2002, cuando Alejandro Toledo ejercía la presidencia que se publica la Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización del Estado, en la cual se establecen los principales lineamientos que debía tener este nuevo proceso de modernización. Cuya finalidad fundamental es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

El objetivo es alcanzar un Estado:

Al servicio de la ciudadanía,

Con canales efectivos de participación ciudadana,

Descentralizado y desconcentrado,

Transparente en su gestión,

Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados

Fiscalmente equilibrado.

En conclusión podemos decir que las principales acciones que proponía esta norma para lograr la modernización del Estado giran alrededor de 3 temas: Participación ciudadana y reforzamiento de los programas sociales; Descentralización del poder, y Reestructuración del aparato público para una mayor eficiencia.

En marzo del año 2008, el entonces Presidente Alan García, frente a 200 funcionarios públicos, expone los lineamientos de la reforma y modernización del Estado. Dando en dicho acto el impulso necesario al proceso de modernización del Estado, instando a los presentes a que se comprometan decididamente en este importante proceso. El Presidente García apostaba porque el proceso de modernización nuevamente se inscriba en el marco del servicio a la ciudadanía como principal objetivo, tal como lo refiere la norma.

En esa oportunidad el presidente describe el proceso de modernización en tres grandes ejes:

Reforma y simplificación de los trámites administrativos,
Reforma del funcionamiento del Estado, y
Reforma de la estructura del Estado.

La primera parte describe todo lo relacionado a la atención burocrática hacia la ciudadanía, incorporando mecanismos de agilización de trámites como por ejemplo el uso de internet para simplificar procesos y disminuir los costos (en tiempo y dinero).

Con respecto a la segunda se refiere a las medidas que se deben de tomar en la administración pública para que su acción sea más eficiente, incorporando la utilización de nuevas tecnologías, la aplicación del presupuesto por resultados y aplicar procesos de evaluación a la función de los servidores públicos.

Referente a la tercera reforma, refiere que estas tienen que ver con el proceso de descentralización del poder público, la unificación de programas y oficinas públicas para no duplicar esfuerzos, entre otros aspectos de carácter organizativo.

El proceso de modernización del Estado incorpora la idea de servicio a la ciudadanía como tema prioritario. La percepción ciudadana, sin embargo, respecto a los servicios que brinda el Estado no son las mejores. Aún existe mucho descontento por parte de la ciudadanía cuando se acercan a una entidad pública a realizar algún tipo de trámite y más aún cuando se trata de la superación de los niveles de pobreza y exclusión en la que muchos viven.

El Programa de Modernización Municipal (PMM) y el Plan de Incentivos (PI), creados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) del Perú, según la Ley N° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2010, tienen como finalidad impulsar reformas que permitan lograr el crecimiento y el

desarrollo sostenible de la economía local y la mejora de su gestión, en el marco del proceso de descentralización y mejora de la competitividad.

El objetivo principal es incentivar a los gobiernos locales para que se modernicen y avancen hacia un enfoque de gestión por resultados. El Programa de Modernización establece metas que deben cumplir las Municipalidades Provinciales y Distritales del país, asignando recursos por el cumplimiento de las mismas.

Metas del Programa de Modernización Municipal

El Programa de Modernización establece como criterios para la asignación de los recursos, el cumplimiento de metas en las siguientes Áreas Programáticas:

Incrementar la recaudación de los impuestos municipales a través de la mejora de la gestión financiera.

Generar las condiciones favorables al clima de negocios a través de la mejora en la provisión de servicios públicos, infraestructura básica y simplificación de Trámites, entre otros.

Evaluación del cumplimiento de metas del Plan de Modernización

La evaluación del cumplimiento de metas y los resultados de las evaluaciones es realizada y aprobada por la Dirección General del Presupuesto Público mediante Resolución Directoral.

Las municipalidades tienen como plazo máximo para el cumplimiento de metas hasta el último día del mes de julio de 2012. Se evalúan hasta el mes de agosto de 2012.

Determinación y asignación de los recursos del Programa de Modernización

El monto total de los recursos asignados se transfieren a la municipalidad (como recursos determinados): 50 por ciento son transferidos en marzo y 50 por ciento en setiembre de cada año. Los recursos transferidos sólo se pueden usar para gastos aprobados en las áreas programáticas para el Programa de Modernización:

Recaudación de impuestos municipales.

Generación de condiciones favorable al clima de negocios: simplificación de trámites, servicios públicos e infraestructura.

Asimismo, mediante Acuerdo de Concejo Municipal dichos recursos podrán destinarse a otras finalidades, actividades y proyectos que la Municipalidad considere prioritarios, siempre que ello no perjudique el cumplimiento de las metas del mencionado Programa Si las municipalidades cumplen en el plazo con todas las metas previstas se les transferirá el 100 por ciento del monto máximo asignado.

A las municipalidades que no cumplan la totalidad de las metas les corresponde un porcentaje proporcional, de acuerdo a las metas alcanzadas en cada una de las Áreas Programáticas del año fiscal

Objetivos del Área de Administración de Tributos

Información para la línea de base

Transparencia de la información.

Eficacia en la recaudación

Eficacia en la cobranza.

Objetivos del Área de Generación de Condiciones Favorables al Clima de Negocios

Sub área de Simplificación de Trámites:

Licencia de Funcionamiento

Información para la línea de base.

Transparencia de la información.

Eficiencia del proceso.

Incremento de cobertura y calidad de orientación.

Estandarización de procedimiento para costos de los derechos

Sub área de Simplificación de Trámites:

Licencia de Edificación

Información para la línea de base.

Transparencia de la información.

Agilización de instalaciones nuevas de conexiones de agua y desagüe para usos comerciales e industriales.

Sub área de Servicios Públicos e Infraestructura

Información para la línea de base.

Fortalecimiento del Comité Distrital de Seguridad Ciudadana y mejora de la seguridad en la localidad.

Eficacia en la provisión de infraestructura básica.

Como se observa la modernización de la gestión pública también ha llevado a la reformulación de las acciones y de la organización de los procesos a nivel de funciones, de funcionarios así como de la forma de captación de los recursos y de la asignación en bien de la ciudadanía del ámbito municipal ya que los actos de desarrollo determina el nivel de gestión municipal, pero cabe resaltar que las acciones reales solo se visualizan dentro de la misma estructura organizativa de la gerencia municipal que está encargada del desarrollo general de todos los procesos de desarrollo local.

1.2.2. Bases teóricas de la variable Potestad Disciplinaria

El Estado determina las condiciones de ejercer el poder de sancionar las infracciones cometidas en el ejercicio de la función pública, ante ello existe la Contraloría General de la República mediante Proceso administrativo sancionador y a través de la entidad el proceso administrativo disciplinario ya que de por si existen dos ámbitos en la cual la potestad sancionadora se determina en el ámbito administrativo así como en el ámbito penal.

En ese respecto Morón (2009) señalaba que la ejecución de la sanción recae dentro de la jurisdicción del Estado quien a través del órgano de justicia determina el tipo de sanción que incurriría el infractor ya sea contra el patrimonio,

contra la función pública, así como en las relaciones interpersonales que son partes de las acciones que debe desarrollarse bajo las normas de convivencia en la gestión pública.

Para ello de acuerdo a la Constitución Política y en marco del derecho, la jurisprudencia que se suscita indica los deberes y derechos de los ciudadanos así como está tipificado las presunciones correspondientes, sin embargo este no escapa a la aplicación de la justicia a través de la implementación de los medios así como de las herramientas jurídicas que faciliten el control de la función de modo que la administración de justicia sea el efectivo.

Bajo esa condición, Spéletti (2009) señalaba que la administración de justicia se impone en función a las pruebas materiales y los fundamentos de hecho y derecho que se deben considerar dentro del procesos mismo de valoración de las pruebas de los actos cometidos ya sea en la vía penal o la vía administrativa de modo que esta debe respetar el ámbito de la jurisprudencia sin dañar el honor ni vulnerar los derechos consagrados en la constitución política del estado que faculta la aplicación de las normas.

Alcántara (2012) precisaba que el ejercicio de la potestad disciplinaria no solo es de la función pública o del organismo de justicia nacional sino que se refiere a la condición administrativa de los responsables de la gestión pública, cabe sostener que en ella se lleva a cabo los procesos regulativos a nivel normativo pero no es tan cierto la implicación de la gestión a nivel administrativo ya que son dos ámbitos distintos pero que se complementan entre sí. En esa línea de ideas, la potestad disciplinaria se fundamenta en la preservación de la organización administrativa, pues lo que se busca es velar por el orden y la disciplina para el correcto ejercicio de las funciones administrativas.

En el ámbito de la gestión municipal, la potestad disciplinaria pasa por un proceso de carácter normativo en ella se lleva a cabo la captación de la información, la evaluación de la gravedad de la infracción, el compromiso de mejoramiento o de la acción reparadora a los afectados o a la función del Estado,

determinación de los niveles y grados así como la aplicación de las normas vinculantes a la infracción cometida que va desde una amonestación hasta la separación definitiva del cargo.

Estructura de la intervención de la acción sancionadora

La municipalidad del distrito de Villa María del Triunfo es un organismo gubernamental de servicio a la comunidad de los pobladores de la jurisdicción en la cual se establece la comunidad; ante ello está conformada por el órgano de gobierno, el órgano de control, así como del órgano de gestión administrativa de los cuales se depende la gerencia de recursos humanos.

Por ello bajo la aplicación y regulación de los procedimientos de control de la función pública, la Ley N° 30057 Ley del servicio civil en su artículo 92° inserta a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública con el apoyo de la Secretaría técnica, que se encarga de la acción de administración de justicia cometidas por los trabajadores y funcionarios públicos en el marco de la Ley del Servicio Civil, para ello la acción administrativa se lleva a cabo partiendo de la consideración de un informe de gestión, de anomalías sobre posibles resultados o sobre las infracciones cometidas por los trabajadores de acuerdo al reglamento de funciones o reglamento interno de la Municipalidad en la misma que se establece el vínculo laboral, las funciones en el ámbito del derecho público así como de las infracciones al desempeño laboral de todo trabajador ya sea de menor jerarquía como de los funcionarios de alto nivel.

El artículo 92° de la Ley del Servicio Civil ha establecido las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad pública, siendo ellos: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) El titular de la entidad y e) El Tribunal del Servicio Civil; asimismo el artículo 93° del Reglamento General aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala las competencias de dichas autoridades en primera instancia (fase instructiva y sancionadora) y en segunda instancia, precisando que: a) en el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona; b) en el caso de la sanción de suspensión, el Jefe inmediato

es el órgano instructor y el Jefe de recursos humanos es el órgano sancionador y c) en el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor y el titular de la entidad es el órgano sancionador; quienes aplican los procedimientos en el marco de la ley con apoyo de la secretaría técnica, sin transgredir las normas así como bajo el máximo respeto a los derechos fundamentales.

Una de las funciones es la verificación de los hechos materia del proceso administrativo, en ella se administran con objetividad la documentación recabada como medios probatorios, tanto a nivel de defensa como de acusación sobre el hecho alcanzado, ante ello la potestad disciplinaria o sancionadora se rige de acuerdo al nivel de valoración de la prueba material.

Por ello, es de responsabilidad de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario el establecimiento de un proceso imparcial, mediante la oportuna comunicación y la realización de las acciones de acusación, defensa de los administrados en función a la infracción cometida, de modo que se pueda establecer las consideraciones de aplicación bajo el afecto de la valoración y de la decisión objetiva de la sanción a la cual se aplicó en un acto de reserva.

La valoración de la prueba significa el procedimiento a nivel administrativo, sin embargo determinando el alcance del daño material al Estado, o la apersona bajo la integridad y ética de la función pública, esto se recomienda su traslado al plano penal, para ello la gestión municipal a través de la procuraduría pública municipal correspondiente se hace cargo del seguimiento de las acciones de sanción debido a que se infraccionó y se dañó el bien público o se dañó la imagen de los funcionarios o personas que se involucraron en el acto de infracción según norma legal.

Por ello el Estado peruano salvaguarda el derecho al análisis de las diversas contingencias en materia penal de ahí que se establecen dos procesos el administrativo y el penal sin embargo estos no son complementarios sino que se ejecutan bajo el mismo nivel.

Dimensión 1 Responsabilidad administrativa disciplinaria

Morón (2009) sostenía que en el artículo 91° del reglamento general de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que las acciones de procesos administrativos se realiza en base a los objetos de infracción cometido en el acto de la función pública o del daño ocasionado a la gestión en materia económica, traslado de fondos u otros aspectos impropios de la función en la cual se encuentre involucrado, para ello la consistencia de la norma facilita la aplicación e instauración del proceso administrativo.

Cuando se habla de responsabilidad administrativa, es la tipificación de la falta cometida por el servidor normalmente en el marco del incumplimiento de sus funciones, estas consideraciones pueden afectar el rendimiento del desempeño del grupo a su cargo como tiene el alcance en la cual el Estado se ve perjudicado por el no cumplimiento de los objetivos propuestos en la gestión lo que repercute incumplimiento de metas de trabajo y perjuicio al erario público ya que dicha infracción incrementa el costo para su respectiva solución.

Mercado (2014) definía que el Estado es la composición orgánica, funcional política dentro de un territorio basado en la accionar de los ciudadanos quienes se refrendan en el marco de la carta magna que describe las proporciones del alcance de la magnitud del Estado y sus obligaciones para con la sociedad y que esta lleve la convivencia dentro de todas las acciones materiales e inmateriales con el único propósito de salvaguardar la relación Estado sociedad.

Otra condición es que el Estado determina el alcance territorial, fija el tipo de gobierno en todas las instancias y determina sus factores de desarrollo ya que un estado organizado determina sus funcionarios dependiendo del nivel y rango de función que tiene para con la sociedad civil organizada o dependiente dentro de los órganos regionales y locales, es por ello que los procedimientos se rigen para todos sin excepción.

La expresión servidor civil se refiere a los servidores de todas las entidades públicas, independientemente de su nivel de gobierno y su régimen laboral, esta acepción pertenece a la gestión de la modernidad del Estado en la cual los funcionarios asumen el control de la administración del Estado en todos los niveles ya sea en el ámbito nacional, regional o local, de modo que la aplicación sea del consenso de todos los servidores públicos.

Según el inciso j) del artículo IV del Título Preliminar del reglamento General de la Ley del Servicio Civil, los servidores civiles están organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

Dimensión 2 Régimen disciplinario

Morón (2009) definía que el régimen disciplinario es el conjunto de normas y procedimientos administrativos disciplinarios que buscan prevenir la comisión de las faltas administrativas y tutelar los derechos de los administrados para ello se promueve el control de los elementos de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos dentro de la organización que se haya fundamentado según la carta magna y los derivados de las leyes correspondiente en materia de la infracción cometida contra la propiedad, contra el Estado de derecho o contra cualquier aspecto que dañe la moral ética profesional de todo trabajador público o privado.

El régimen disciplinario está compuesto por principios rectores, normas de disciplina, faltas, sanciones disciplinarias, las autoridades y la estructura organizacional aplicable al procedimiento administrativo que todo servidor tiene derecho bajo el cuidado de sus derechos fundamentales y la presunción de la inocencia establecida en el marco constitucional y que establece la condición de las personas.

Falta administrativa

La falta administrativa se refiere a los incumplimientos de las obligaciones de las funciones de los servidores en el marco del desarrollo institucional, en la cual responde a los diversos procedimientos de la gestión pública, estas omisiones pueden causar deficiencias en la gestión o en la especificación de los procesos en el desarrollo organizacional, la sanción se emite de acuerdo al peso que esta ocasiona dentro del reglamento de gestión.

Si bien la Ley N° 30057 y su reglamento general no contemplan una definición sobre faltas disciplinarias, debe tomarse en cuenta que este concepto si ha sido desarrollado por normas precedentes: Así, el artículo 150 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, señalaba: “Se considera falta administrativa a toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones , prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28 y otros de la ley y el presente reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

En consecuencia las faltas administrativas de acuerdo a la implicancia de los procesos de gestión se encuentran establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil que rige la función del servidor público en la gestión municipal, tipifica el tipo de falta cometida y en consecuencia determina la posibilidad de realizarlo, repararlo o simplemente el daño ocasionado ya no tiene reparo en consecuencia se determina la sanción correspondiente dado que los alcances son irreversibles.

En ese sentido se encuentra que las especificaciones no determinan directamente la tipificación de la infracción o falta lo que permite que a través de la aplicación y la interpretación de la Ley N° 30057 y su reglamento general se puede establecer el grado de falta cometido, en consecuencia la autoridad correspondiente valorará la falta y emitirá su dictamen sobre amonestación escrita como la forma más leve de la sanción, pudiendo ser separación temporal de la

función o por el contrario la separación definitiva y en casos extremos abarcaría la denuncia del tipo penal para fines de alcanzar la reparación civil al Estado por la infracción cometida.

Sanción administrativa:

Casino (2000) señalaba que los procedimientos de una sanción determinan el concepto jurídico de sanción disciplinaria como el procedimiento de la administración pública y esta se utiliza en el marco de la corrección de la conducta del servidor que en funciones haya transgredido los procedimientos de gestión la misma que contraviene el bien jurídico que establece el tipo y nivel de resoluciones que se puede alcanzar dentro de un proceso administrativo.

De ahí que al hablar de sanción administrativa a un trabajador se puede establecer que se haya cometido una falta en perjuicio de los bienes del Estado o de los procedimientos administrativos con la finalidad de favorecerse o favorecer a terceros de manera indebida. De este modo la emisión de las sanciones se establecen en dos tipos de expresión: a) en el ámbito de la organización estructural, la presencia del responsable puede conocerse como la potestad sancionadora; b) la consideración efectiva y material de la sanción como medio de corrección y establecimiento de rigidez en la administración.

El régimen disciplinario contemplado en la Ley N° 30057 y en su reglamento establece tres tipos de sanciones: i) amonestación verbal o escrita, ii) suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta 12 meses, y iii) destitución. De lo que corresponde al nivel de desempeño estas sanciones se insertan en su legajo personal como medio de control del desarrollo en la función pública.

En lo que corresponde a la amonestación esta puede establecerse mediante una acción directa de forma verbal sin registro de partes dejando constancia y asumiendo las medidas correctivas, en el caso de una amonestación escrita esta se realiza en función al tipo de falta cometida y ante el compromiso de las acciones reparadoras en todo caso esta se realiza en forma privada en todo caso

la acción se comunica a la jefatura de recursos humanos de modo que esto permita el nivel de registro del desempeño del servidor.

Respecto a la forma de sanción por separación temporal del servicio se realiza de acuerdo a la gravedad de la falta cometida ya que los dispositivos normativos indican desde 01 días efectivos hasta 365 días sin goce de remuneraciones, para la determinación de este tipo de faltas se realiza el proceso administrativo correspondiente, para ello el administrado puede apelar dentro del plazo correspondiente y en la instancia determinada que en estos casos se refiere al tribunal del servicio civil.

Respecto a los procedimientos de la separación definitiva del cargo, la rigurosidad del proceso administrativo debe valorar si es reincidente por ello debe especificarse en concreto que tipo de falta se cometió, cual es la gravedad del daño ocasionado en la función, cuales son los elementos probatorios directos de la infracción así como se haya agotado todo tipo de vínculos de saneamiento, por lo que esta autoridad al informar la sanción correspondiente, también emite dictamen para que el órgano de desarrollo del talento humano o la oficina de recursos humanos registre la separación del servidor y emita la resolución de los años en las cuales no puede desempeñarse en ningún cargo público ya sea por servicios a terceros o por contratación directa.

Conforme al artículo 105 del reglamento de la Ley del Servicio Civil, una vez que la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio civil por un plazo de cinco años calendario.

Tratándose de exservidores públicos, la sanción aplicable es la inhabilitación y despido a más tardar al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil.

Procedimiento administrativo disciplinario

Delgadillo (2014) sustentaba que el acto administrativo de sanción es una modalidad de evaluación del desempeño en función a los procedimientos

normativos ocasionados en contra del reglamento de funciones de la entidad pública correspondiente, por ello la acción disciplinaria se propone de acuerdo a la gravedad de la infracción.

Dentro de la administración de justicia el procedimiento disciplinario tiene como acción ser de inmediato de no prestar situaciones de extensión por cuanto el trámite se limita al control de los procedimientos de acuerdo a las pruebas materiales, sin embargo esto debe tomar en cuenta los derechos fundamentales de los recurrentes y de los administrados de modo que no exista colisión de ningún tipo ya que la falta de carácter administrativo afecta los recursos propios del servidor así como de la integridad moral.

La acción del procedimiento disciplinario conlleva a la instrucción de las fases de manera clara y objetiva entre ellas la recepción del informe o denuncia que involucra y tipifica la falta cometida, el descargo de la acusación de la falta de parte del administrado, las evidencias presentadas así como la oportunidad de proponer los representantes legales correspondientes, para ello se establecen los mecanismos jurídicos que facilitan la valoración de las pruebas y con ello pasar a la deliberación y el voto de sanción o exclusión. Ello, conforme a los principios del debido proceso señalados en la Constitución Política del Perú, los principios del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y aquellos indicados en las normas especiales.

En ese ámbito es de concretar que la autoridad debe prescindir de cualquier afecto emocional dado que la naturaleza de la acción disciplinaria es de nivel correctivo más no de tipificación de idoneidades jurídicas lo que facilita la aplicación de las normas en aras del resguardo del bien común dentro de la función pública en la cual se involucra los procesos de inversión.

Dimensión 3 Principios del Poder disciplinario

Morón (2009) refería que los principios del poder disciplinario permiten a los juzgadores realizar los procedimientos bajo el respeto de las normas, así como

concebir las características fundamentales del origen de la prueba que determina la acción de omisión, falta o infracción cometida. Esta acción facilita a los administradores de justicia interpretar las leyes en función al tipo de falta cometida, en el caso que no existiera jurisprudencia establecer parámetros de manera objetiva de modo que la infracción o falta no se distorsione de manera subjetiva. Las 16 especificaciones de los principios que se tiene para realizar la acción disciplinaria no necesariamente tienen vínculos entre si lo que es potestad de los juzgadores articular en función al hecho material motivo del juzgamiento así como la realización del debido proceso en el marco de la buena práctica de la administración de justicia.

Conforme a lo señalado en el artículo 92 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM la potestad disciplinaria se rige por los principios señalados en el artículo 230 de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, Siendo los siguientes:

Principio de legalidad:

Este principio es la que se ajusta al debido procedimiento y a la ley dado que se limita a considerar la norma en la cual se aplica de manera administrativa la sanción correspondiente al administrado más aun cuando este caso se propone para la determinación de falta, esta acción no permite que se emita privación de la libertad del administrado ya que su alcance es eminentemente reglamentarista.

Principio de razonabilidad

Los administradores de justicia deben considerar que las acciones que se deriven del análisis de las pruebas y por consiguiente el tipo de sanción que se le otorgue al administrado no resulte ser favorable al nivel de la infracción cometida, por tanto el debido análisis debe llevar observar el principio de razonabilidad para la emisión de la sanción siendo equitativa y justa.

Por ello, los administradores deben tener en cuenta las evidencias o los materiales de hecho dentro del derecho como prueba fundamental de la acción de la infracción cometida en perjuicio de terceros o del propio Estado así como de la

entidad pública dentro de las funciones con fines personales o favorecimiento a terceros.

Cabe resaltar que esta tipificada se refiere al daño causado al bien material de la institución en perjuicio de la entidad o del erario nacional, por ello la acción reparadora debe esclarecer los alcances o la magnitud de la falta de modo que la sanción sea acorde a esta realidad dentro de los procesos establecidos.

Principio de tipicidad

Las faltas establecidas en este nivel se refieren solo a la forma en las cuales se infraccionaron al reglamento o se cometieron distorsionando la función pública de ello depende del tipo de falta administrativa lo que facilita la construcción de los hechos materia de juzgamiento.

Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigida a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

Principio del debido procedimiento

Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso para ello deben utilizarse todos los mecanismos propuesto tanto al administrado como al recurrente del informe de la falta cometida, ante ello el sostenimiento facilitara la construcción de la idoneidad de la prueba material.

Principio de Presunción de licitud

La presunción de inocencia es un derecho fundamental expresado en la Constitución Política del Estado que se refiere como fin supremo de la sociedad, en consecuencia se parte de que la función se cumpla dentro de las normas vigentes y que sus acciones no fueron de intención directa de aprovechamiento de la función pública o del cargo que se ostentaba. En este aspecto reviste el cuidado de la idoneidad de la prueba material.

Principio de causalidad

Este principio conlleva a la determinación de que la falta cometida se realiza dentro de la función considerando las proporciones del alcance de su rol dentro de la organización y esto se deriva en el aprovechamiento de las acciones de carácter ilícito

Principio de irretroactividad

Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Principio de concurso de infracciones

Es cuando una misma conducta califica como más de una infracción y se debe aplicar la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que pueden exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

Principio de continuación de infracciones

Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Principio del Non bis in ídem

No se podrán imponer sucesivas o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones.

Relaciones entre la gestión municipal y la potestad sancionadora

Tomando como sostenimiento los aportes de Castillo (2004) respecto a la gestión municipal, se infería que se trata de la gestión de un nivel de gobierno enmarcado

dentro de los procedimientos de gestión del Estado, ante ello el gobierno local o municipal se encuentra dentro de las características organizacionales del Estado cuyas funciones a nivel micro o local se traducen del sistema general, por tanto hablar de gestión municipal es inferir que se trata de las mismas acciones que realiza el gobierno central a nivel nacional.

La gestión municipal está enmarcada a la gestión para la mejora de la convivencia ciudadana la facilitación de la organización interna de los habitantes que corresponden a cada comuna, en este caso se podría decir de los asentamientos humanos, dirigentes así como de los organismos no gubernamentales, fábricas y Pymes dado la particularidad del proceso administrativo que se ocasiona dentro del ámbito de la jurisdicción del gobierno municipal.

Por ello la teoría general de sistemas indica que toda acción administrativa debe estar fundamentado en el desarrollo del ser humano considerado como un ser social dentro de todas sus potencialidades; ante ello la condición básica de la función administrativa corresponden a la vieja administración propuesto desde la acción de la planificación de todas las actividades prioritarias para superar las deficiencias encontradas, proponer acciones de mejora y alcanzar el desarrollo social económico y educacional de la jurisdicción.

Por ello en la gestión municipal se encarga de la organización de los equipos de trabajo para cumplir las tareas planificadas, la dotación de los recursos correspondientes así como la estructuración del tiempo de intervención en cada acción gubernamental de gestión municipal, ya que la presencia de los actores comunales debe darse en concordancia con las necesidades sociales, así por ejemplo la sociedad civil organizada es quien vela por el cumplimiento de las funciones del gobierno local.

Por otro lado la gestión por resultados, siendo una herramienta esencial involucra la participación ciudadana en la ejecución de los proyectos de desarrollo comunal ante ello la función de los servidores es articular las normas y destinar

los recursos del estado a favor de la ejecución de proyectos que deben tener el impacto y la sostenibilidad de los procesos de gestión local, para ello el control de los agentes municipales o de gobierno local deben concordar con la fiscalización gubernamental general así como la participación transparente de los dirigentes vecinales en materia de los alcances de la necesidad social.

Por otro lado al analizar la potestad sancionadora se ha encontrado que está regido por las normas disciplinarias dentro de la ley que rige la gestión municipal, en consecuencia los servidores que se encuentran bajo este régimen son susceptibles a ser administrado bajo el régimen disciplinario de acuerdo a la transgresión de sus funciones o asumir roles que no son de su competencia, ya que estas acciones pueden hacer incurrir en el error al servidor lo que se tipificaría como faltas a la gestión pública y esta tiene la acción de ser sancionado dependiendo del alcance o la magnitud de la falta cometida.

Por ello, una primera conclusión del análisis teórico sería que la gestión municipal determina el tipo de sanción a quienes se salen de la vía legal o se aprovechan del cargo para su propio beneficio pero también se sanciona a quienes incumplen las normas establecidas para el logro de las metas, cabe aclarar que en el sistema de gestión municipal, todas las acciones deben realizarse bajo normas establecidas, la autonomía de la gestión solo abarca a la realización de propuestas pero no de ejecución de nuevas propuestas, ya que todo acto requiere de una partida presupuestal y esta no se determina sino bajo un tipo de traslado presupuestal del gobierno central hacia los gobiernos locales con el propósito de salvaguardar el buen uso del erario nacional.

De ahí que en este estudio se antepone los conocimientos científicos de la administración moderna que tiene como base fundamental la gestión de los procesos y en ello también articula el nivel de sanción a la que se atienen a quienes incumplen la función de acuerdo a ley.

1.3. Justificación

Justificación teórica

El análisis de las diversas fuentes llevan al esclarecimiento de la función pública que no está alejada de la teoría general de sistemas la misma que envuelve a los procedimientos de la administración general, por ello este estudio se refiere al conocimiento de la planificación como medio esencial, así como de la organización de las diversas acciones de orden municipal, para también considerar los procedimientos normativos del control directo de las acciones de la gestión.

Asimismo, es importante ya que muchos de los servidores son ajenos a la concepción del reglamento general del servicio administrativo por lo que este desconocimiento conlleva cometer errores y que posteriormente perjudica a los mismos servidores dentro de la gestión, de ahí la importancia de encontrar si los aspectos idóneos de la gestión con planificación, organización y control tienen relación con la potestad sancionadora de los funcionarios de diferentes niveles y rangos dentro de la administración pública.

Justificación práctica

El presente trabajo de investigación de alguna manera permite que los servidores civiles de la entidad edil, vale decir de la Municipalidad de Villa María del Triunfo, se interesen y conozcan las nuevas reglas del procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley del Servicio civil, su reglamento y la directiva correspondiente, de tal manera que no se vean afectados y vulnerados en sus derechos.

Por ello se considera que las conclusiones de la presente investigación servirán como fuente de información a otras investigaciones, asimismo permitirá lograr que los servidores civiles, es decir los funcionarios y trabajadores públicos de las entidades públicas conozcan las nuevas reglas del procedimiento administrativo disciplinario establecidos en la Ley del Servicio Civil, de tal manera

que no sean vulnerados en sus derechos y los mismos sean aplicados correctamente.

Justificación metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplearon en la investigación son contribuciones particulares a través de la generación de nuevos conocimientos a razón de las pruebas de hipótesis, así como los procedimientos metodológicos en la recabación de los datos que requerían la construcción de instrumentos y que estos fueron validados y determinados su confiabilidad estadística pudiendo ser una contribución al campo de la investigación; de tal manera que podrán ser utilizados como base para otros trabajos de investigación.

Justificación social

Los motivos sociales por las cuales se seleccionó el tema de investigación son porque, se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014 la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley del Servicio Civil en la administración pública aplacable a todos los servidores al margen de su régimen laboral; en el ejercicio de su función los funcionarios y servidores públicos pueden incurrir en faltas de carácter administrativo, las mismas que se encuentra establecidas en la ley del servicio civil, de tal manera que conociendo las mismas, se pueden prevenir las infracciones a la ley y no estar involucrados en proceso administrativo disciplinario alguno.

Cabe precisar que la gestión municipal del distrito de Villa María del Triunfo situado en la zona sur de la capital se encuentra siempre en el ojo de la tormenta por los resultados poco claros, en la misma que en esto últimos 10 años la mayoría de los servidores de mando medio así como de los de nivel superior se encuentran en procesos administrativos o denuncias de carácter penal por infracciones a la gestión municipal, en algunos casos por actos dolosos, otros por aprovechamiento de funciones, abuso de autoridad, colusión para corrupción o favorecer a terceros, de ahí la importancia del este estudio. Por ello las

interrogantes se resolverán en función a la realidad que se presenta desde la percepción de la muestra de estudios.

1.4. Realidad problemática

En la Administración pública del Estado peruano, actualmente existen cuatro regímenes laborales: el régimen de los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el de la actividad privada, bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el régimen de los servidores sujetos al contrato administrativo de servicios CAS que regula el Decreto Legislativo N° 1057 y finalmente los servidores civiles sujetos al régimen de la Ley del Servicio Civil; finalmente como complemento, se tienen normas que regulan la administración pública, tales como la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público y la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética en la función Pública.

En ese contexto, las entidades públicas tienen competencias para ejercer su potestad disciplinaria sobre los servidores por el incumplimiento de sus funciones, tales facultades constituyen un instrumento del Estado como organización para prevenir las conductas de los funcionarios y servidores que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio del interés público y los derechos de los ciudadanos.

El ejercicio de estas facultades se encontraba regulado a través de diferentes normas que corresponden a los diferentes regímenes laborales, el mismo que era un problema para la gestión la que generaba un desorden en la administración pública en la medida en que cada régimen implicaba distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

En ese orden de ideas se tenía que en el marco del régimen de la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276, se preveía el establecimiento de comisiones permanentes de procesos administrativos disciplinarios, los deberes, las prohibiciones, faltas y sanciones podían

encontrarse contenido en el mismo Decreto Legislativo N° 276 así como en la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la función pública y su reglamento.

En el caso del régimen sujeto al TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral, el empleador tenía la facultad de sancionar, aplicando la misma norma y también la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la función pública y su reglamento.

En el caso de los funcionarios y servidores públicos contratados bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 modificado por la Ley N° 29849 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, teniendo el empleador la facultad de dirigir la prestación, normarlos, así como sancionarlos disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de obligaciones.

Las normas enunciadas por su falta de concordancia en su aplicación al establecer las sanciones administrativas a los funcionarios y servidores procesados por contravenir o transgredir dichas normas tenían efectos desfavorables y en muchos casos al ser impugnados se declaraban la nulidad de los mismos por haber aplicado indebidamente dos o más normas, como generalmente ocurría con el tratamiento de las faltas administrativas que eran sometidas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, transgrediendo el Principio del non bis in ídem.

En ese panorama, el 4 de julio de 2013 se publicó la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que establece un régimen general único y que regula las condiciones de acceso, evaluación, ascenso, remuneraciones, derechos y deberes, régimen disciplinario y cese, excluyendo de su ámbito de aplicación a los servidores de las empresas del Estado, como el BCR, SUNAT; SBS, Congreso de la República y Contraloría General de la República. Esta reforma tiene como objeto principal mejorar el servicio público que se presta a la ciudadanía y para

ello ordenar y mejorar la gestión de recursos humanos en el Estado; introduciendo como elemento de la gestión de la carrera pública la meritocracia, la idoneidad y profesionalismo de los servidores, así como uniformizar los deberes y derechos de los servidores públicos.

Ahora bien, a partir del 14 de setiembre de 2014 se encuentra vigente la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley del Servicio Civil en la administración pública aplicable a todos los servidores al margen de su régimen laboral y finalmente mediante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobado mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se ha reglamentado el procedimiento administrativo disciplinario.

En esa línea de ideas, en la actualidad las entidades públicas vienen implementando y adecuando las directivas correspondientes sobre el procedimiento administrativo disciplinario y las Secretarías Técnicas como órgano de apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es decir a los órganos instructores y sancionadores, con facultades establecidas en la normatividad a efectos de establecer las responsabilidades sobre faltas administrativas cometidas por funcionarios y servidores públicos.

Dentro de esos alcances, la Municipalidad de Villa María del Triunfo ha implementado el procedimiento administrativo disciplinario mediante Directiva N° 003-2015/MVMT "Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en la Municipalidad de Villa María del Triunfo" aprobada mediante Resolución de alcaldía N° 063-2015-MVMT-AL de fecha 23 de junio de 2015, tal es así que a la fecha la Secretaría técnica ha recomendado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra los funcionarios y servidores públicos que cometieron faltas administrativas en el desempeño de sus cargos.

Asimismo se precisa que los estándares de gestión se encuentran en continuo proceso de revisión por parte de la contraloría general de la república a

través de sus respectivos informes de control, las misma que ayudan a la buena marcha de la entidad edil.

Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

¿Qué relación existe entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

¿Qué relación existe entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017

1.5.2. Hipótesis específicos

Existe relación positiva y significativa entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

Existe relación positiva y significativa entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

Existe relación positiva y significativa entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017

1.6.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

Determinar la relación que existe entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

Determinar la relación que existe entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017?

II. Metodología

2.1. Variables

En el presente estudio se consideraron 2 variables: gestión municipal y potestad disciplinaria.

Definición conceptual de la variable gestión municipal:

Bastidas y Pisconte (2008) señalaba que: “Gestión municipal es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y sistemas de gestión que persiguen determinados fines mediante actividades concretas” (p.5). Siendo sus dimensiones Planeamiento, organización y control.

Definición conceptual de la variable potestad disciplinaria

Morón (2009) señalaba que “La potestad sancionadora de la Administración Pública es una manifestación del ius puniendi del Estado, que implica ser una atribución de la autoridad administrativa de imponer sanciones a través de un procedimiento especial, cuya validez en el contexto de un Estado democrático deberá estar condicionada al respeto de la Constitución y sus principios” (p.679). Siendo el ius puniendi la facultad que tiene el Estado para sancionar a los ciudadanos que no cumplan con sus obligaciones o afecten los derechos de otros, estableciendo sanciones de obligatorio cumplimiento. Siendo sus dimensiones la responsabilidad administrativa disciplinaria, el régimen disciplinario y los principios administrativos.

2.2. Definición Operacional de las variables

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que se utilizó para la recolección de datos. La misma que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que se realizó.

Rusu (2011) afirmaba que: la definición operacional “define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respeto a una variable” (p. 24).

Definición operacional de la variable gestión municipal

Es la percepción que tienen los servidores respecto a la planificación de las actividades ediles, la organización de los componentes de la gestión así como los procesos de control en el marco de la gestión por resultados y la transparencia de los actos de la gestión.

La variable gestión municipal, para su mejor estudio se ha operacionalizado en 3 dimensiones, cada una con 3 indicadores: planeamiento, organización y control. Asimismo por cada indicador se consideraron 2 y 3 ítems o reactivos, lo que permitió elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo que se aplicará en la recogida de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio.

Tabla 1

Operacionalización de variable gestión municipal

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Nivel Rango
D1 Planeamiento	Organización	1, 2, 3	Nunca (1)	Buena:
	Instrumentos de gestión	4, 5, 6	Casi nunca	Regular
	Deficiencia	7, 8	(2)	Mala
D2 Organización	Capacitación	9, 10, 11	A veces (3)	
	Comunicación	12, 13	Casi siempre (4)	56 – 70
	Efectividad	14, 15,16	Siempre	40 – 55
D3 Control	Satisfacción	17, 18, 19	(5).	24 – 39
	Eficiencia	20, 21, 22		
	Eficacia	23, 24		

Definición operacional de la variable potestad disciplinaria

Es la medición de las percepciones respecto a los procedimientos que se realizan respecto a las faltas, infracciones cometidos por los servidores públicos así como de los funcionarios a través del órgano correspondiente que en este caso se trata de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario y del órgano de control institucional.

La variable potestad disciplinaria, para su mejor estudio se ha operacionalizado en 3 dimensiones, cada una con 3 indicadores: responsabilidad disciplinaria, régimen disciplinario y los principios administrativos. Asimismo por cada indicador se consideraron 2 y 3 ítems o reactivos, lo que permitió elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo que se aplicará en la recogida de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio.

Tabla 2

Operacionalización de variable potestad disciplinaria

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Nivel Rangos
Responsabilidad disciplinaria	Estado y empleador	1, 2, 3	Nunca (1)	Fuerte:
	Servidor civil	4, 5, 6	Casi nunca (2)	Moderado
	Prevención	7, 8	A veces	Débil
Régimen disciplinario	Falta administrativa	9, 10, 11	(3)	56 – 70
	Sanción administrativa	12, 13, 14	Casi siempre	40 – 55
	Procedimiento administrativo disciplinario	15, 16	siempre	24 – 39
Principios administrativos	Principio de legalidad	17, 18, 19	(4)	
	Principio del debido procedimiento	20, 21, 22,	Siempre (5).	
	Doble sanción	23, 24		

2.3. Metodología

El estudio se encuentra dentro del paradigma cuantitativo dado que la acción fundamental es medir los datos obtenidos a través de los instrumentos, asimismo corresponde a la estructura diacrónica de la investigación en la cual se cumplen pasos para su desarrollo partiendo de la formulación de la problemática, en ese sentido el método de investigación se concentra dentro de los procesos metodológicos hipotético deductivo ya que se busca probar las hipótesis formuladas en base a la teoría establecida, para la cual se procede a la prueba empírica, de modo que se pueda generar conocimientos o ampliar el bagaje de conocimientos mediante este contraste y como refiere Sandi (2014) a mayor prueba de hipótesis mayor crecimiento del conocimiento científico. De ahí que la

metodología cuantitativa determina los niveles alcanzados en cada variable dado su precisión estadística.

2.4. Tipo de estudio

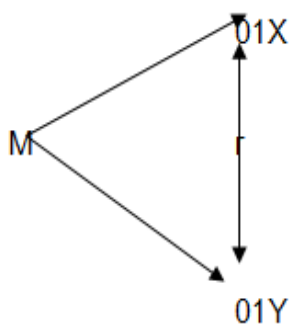
Básico

En concordancia con la postura teórica de Sandi (2014) es una investigación básica que los procedimientos a realizar buscan crear nuevas concepciones de la teoría o acrecentar la teoría en otros contextos para ello debe seguir el rigor del método científico buscando la sistematicidad de los procedimientos para la obtención de datos su respectivo procesamiento y la emisión del informe en concordancia con los precepción de la ciencia. En este caso se busca analizar el nivel de impacto de la gestión municipal y las acciones de evaluación de la potestad sancionadora en unas situaciones de linealidad.

2.5. Diseño de investigación

No Experimental

De acuerdo con Sandi (2014) es una investigación no experimental en la medida que se analizan los datos sin manipular las variables, asimismo esta se realiza en un solo momento de modo que los datos permitan realizar el análisis de una relación lineal, como es en este caso buscar la relación entre la gestión municipal y la potestad sancionadora en la Municipalidad de Villa María del Triunfo. De acuerdo con el autor el esquema se representa del siguiente modo:



Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : Gestión Municipal

Y : Potestad Disciplinaria
 01 : Coeficiente de Relación
 r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población está constituida por 340 servidores civiles de la Municipalidad de Villa María del Triunfo quienes tienen permanencia en la Municipalidad con una vigencia anterior a un año de servicio.

Tabla 3

Población y muestra del estudio

Municipalidad de Villa María del Triunfo	N	n
Funcionario Público	01	01
Directivos Públicos	40	21
Servidores empleados	45	23
Servidores obreros	36	20
Servidores CAS	218	115
Total	340	180

Nota. Fuente estadística de la Oficina de Recursos Humanos

Muestra

Constituida por 180 servidores civiles del Municipalidad de Villa María del Triunfo. Se obtuvo por fórmula estadística.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N	340
Alfa	α	0.050
Nivel de Confianza	1- α	0.975
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.960
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0.500
Complemento de p	q	0.500

Precisión (error muestral)	d	0.050
Tamaño de la muestra	n	180.00

Muestreo

Se trató de un muestreo probabilístico, aleatorio simple, por sorteo. Al respecto (Hernández et. al. 2010, p. 176) menciona que “en las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos”.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio se hizo uso de la Técnica de la encuesta dado que su alcance es efectivo para la recolección de datos en grandes muestras y en un solo tiempo, cabe sostener que esta encuesta recaba las percepciones de las personas involucradas en la problemática de las variables en estudio.

Instrumento:

Para el presente estudio se elaboró dos instrumentos uno para medir las percepciones respecto a la gestión municipal y otro para la medición de la percepción de la potestad sancionadora, dicho instrumento fue confeccionado siguiendo las pautas de la operacionalización de las variables basados en la forma de la escala Likert con respuestas multitónicas.

Instrumento de medición de la gestión municipal

Ficha técnica

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre el planeamiento
Autor:	Br. Eduardo Leandro Bendezú
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Describir las características de la variable Gestión Pública en la Municipalidad de Villa María del Triunfo- Lima.
Administración:	Individual

Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria.
Estructura:	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable Gestión Municipal.

Variable 2: Potestad Disciplinaria

Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Cuestionario sobre la variable potestad disciplinaria

Datos generales:

Título:	Cuestionario sobre potestad disciplinaria.
Autor:	Br. Eduardo Leandro Bendezú
Procedencia:	Lima – Perú, 2017
Objetivo:	Describir las características de la variable potestad disciplinaria en la Municipalidad de Villa María del Triunfo - Lima.
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre gestión municipal y la variable potestad disciplinaria.
Estructura:	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre potestad disciplinaria.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Hernández, (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Los cuestionarios sobre gestión municipal y potestad disciplinaria en la Municipalidad de Villa María del Triunfo fueron sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por profesores, doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se evaluó la consistencia para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre gestión municipal

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Como se observa la tabla 4 los resultados de la evaluación de los expertos indica que el instrumento presenta consistencia entre sus contenidos por lo tanto resulta ser aplicable al estudio, en la misma que no existe recomendación de mejoramiento dado que muestra relevancia, claridad y pertinencia para ser aplicado a la muestra de estudios.

Tabla 5

Validez del cuestionario sobre potestad disciplinaria

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Juez 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Respecto al instrumento de potestad disciplinaria se observa que el dictamen del criterio de jueces es que el instrumento es aplicable en toda su extensión por lo que es válido para este tipo de estudio.

Confiabilidad

Hernández, (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento basado en la escala de Likert con respuestas multitónicas, cuyos datos se extrajo de la aplicación previa a una muestra piloto de 30 servidores civiles ajenos a la muestra de estudio. Luego del procesamiento de datos mediante el software SPSS 21.0 se encontraron los resultados que se interpretaran en función a los valores establecidos en la siguiente tabla

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Ruíz (2007).

Resultados de la prueba de confiabilidad

Como se observa en la tabla 7, las dimensiones planificación, organización y control, tienen alta confiabilidad. Asimismo la variable gestión municipal también tiene confiabilidad alta. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión municipal

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Planificación	,832	8
Organización	,924	8
Control	,896	8
Gestión Municipal	,884	24

Tabla 8

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable potestad disciplinaria

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Falta administrativa	,943	8
Sanción administrativa	,896	8
Principios administrativos	,912	8
Potestad Disciplinaria	,917	24

Como se puede observar en la tabla 8, las dimensiones falta administrativa, sanción administrativa y principios del poder disciplinario, tienen confiabilidad alta. Asimismo la variable potestad disciplinaria, también tiene confiabilidad alta. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable, en consecuencia la aplicación del instrumento a la muestra de estudio tiene validez estadística.

2.8. Método de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra seleccionada, que estuvo conformada por 180 servidores civiles de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. En una sesión de 15 minutos aproximadamente, se les aplicó los instrumentos de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables: gestión municipal y potestad disciplinaria y dimensiones correspondientes. Posteriormente, se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel. Finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales son mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y los datos ordinales, se aplicó en cada caso la prueba estadística de Spearman para establecer su relación. Este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las variables: gestión municipal y la potestad disciplinaria en la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

2.9. Consideraciones éticas

Este trabajo de investigación cumple con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, Igualmente se respeta la autoría de la información bibliográfica. Por ello se hizo referencia de los autores con sus respectivos datos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Resultado de la percepción de la gestión municipal

En la tabla 9 se exponen los resultados del nivel asignado a la gestión municipal según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Villa María del Triunfo

Tabla 9

Distribución de encuestados según nivel asignado a la gestión municipal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Mala	50	27,8	27,8
Regular	58	32,2	32,2
Buena	72	40,0	40,0
Total	180	100,0	100,0

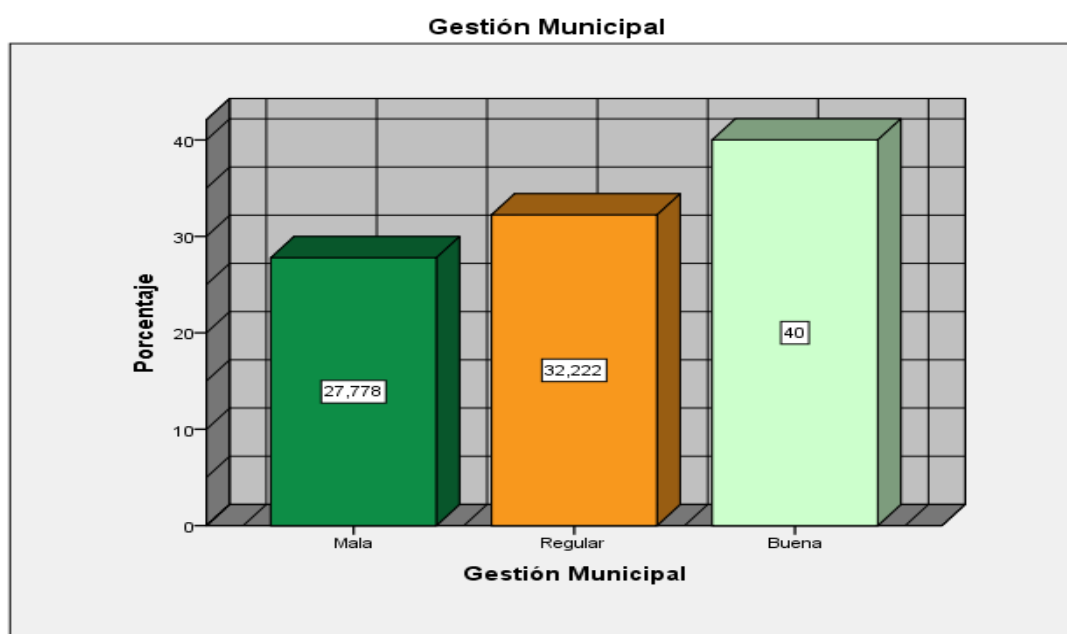


Figura 1. Distribución de encuestados según nivel asignado a la gestión municipal

Como se observa en la tabla y figura la mayoría de los encuestados 40% percibe que la gestión municipal tiene un nivel de buena, mientras que un 32% opina que es de nivel regular, sin embargo existe un significativo 27.7% que asigna el nivel Malo a la gestión municipal; en resumen se observa que predomina el nivel buena de gestión municipal según percepción de los encuestados en el año 2017.

Resultado de la percepción de la Potestad disciplinaria

En la tabla 10 se expone los resultados descriptivos de la variable potestad disciplinaria según servidores de la comuna de la Villa María del Triunfo.

Tabla 10

Distribución de encuestados según nivel asignado a la potestad disciplinaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Débil	52	28,9	28,9
Moderada	56	31,1	31,1
Fuerte	72	40,0	40,0
Total	180	100,0	100,0

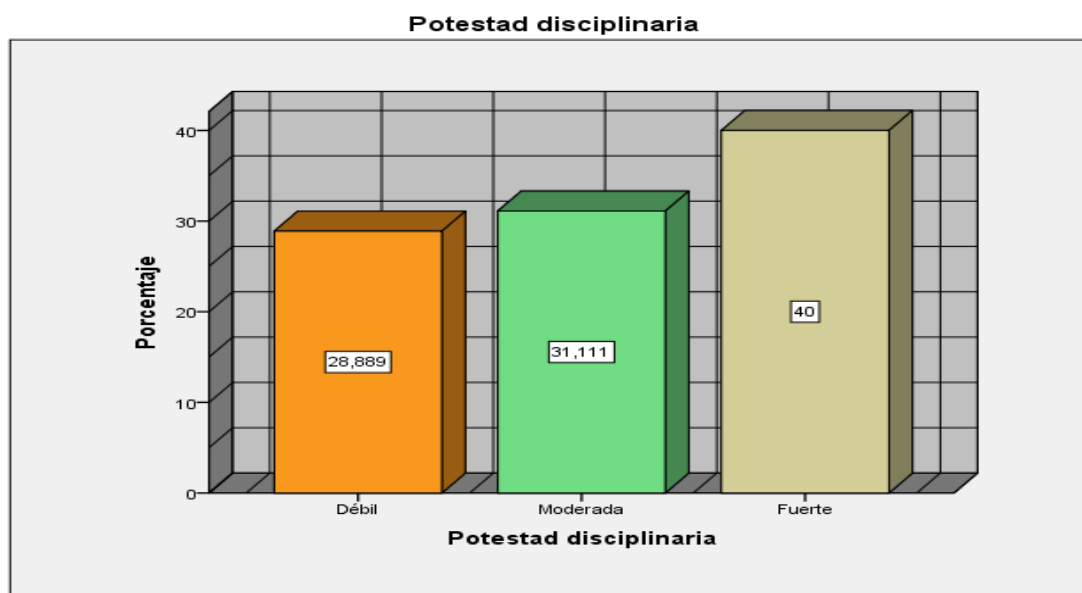


Figura 2. Distribución de encuestados según nivel asignado a la potestad disciplinaria

En la tabla y figura se observa que la mayoría de los encuestados 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, concluyendo que el nivel fuerte de la potestad disciplinaria predomina según los servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo durante el año 2017.

Resultados según los objetivos de la investigación

Resultado principal entre la gestión municipal y potestad disciplinaria

Tabla 11

Distribución de los niveles de gestión municipal y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT.

			Potestad disciplinaria			Total
			Débil	Moderada	Fuerte	
Gestión Municipal	Mala	Recuento	49	0	1	50
		% del total	27,2%	0,0%	0,6%	27,8%
	Regular	Recuento	2	51	5	58
		% del total	1,1%	28,3%	2,8%	32,2%
	Buena	Recuento	1	5	66	72
		% del total	0,6%	2,8%	36,7%	40,0%
Total		Recuento	52	56	72	180
		% del total	28,9%	31,1%	40,0%	100,0%

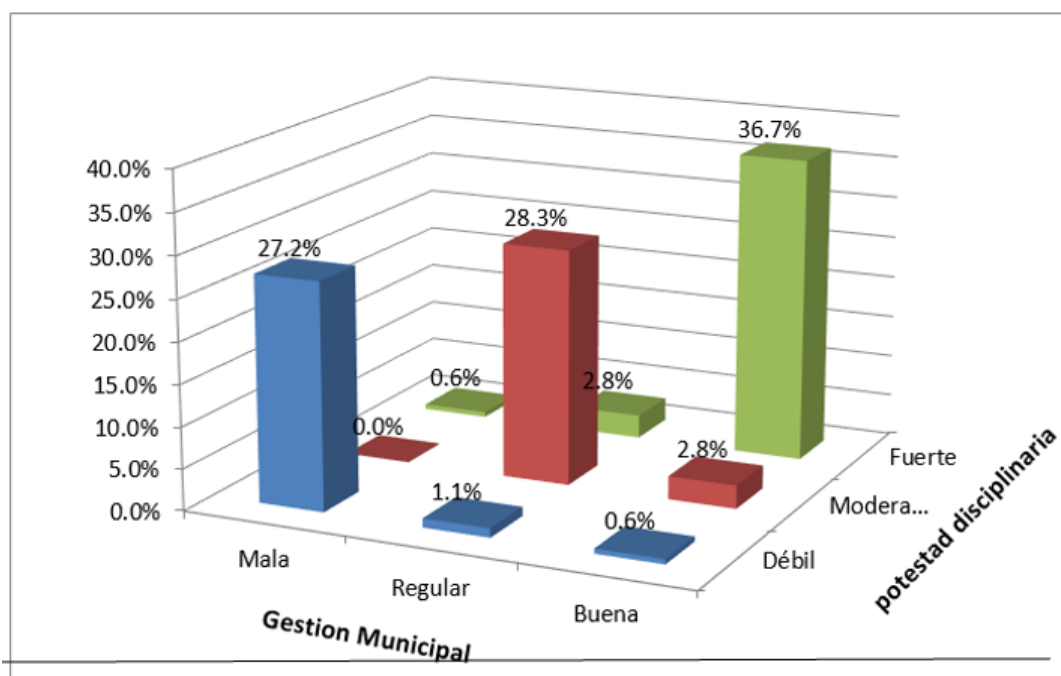


Figura 3. Distribución de los niveles de gestión municipal y Potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT

Como se observa en la tabla 11 y figura 3, el 36,7% considera que la gestión municipal es buena, ellos mismos asignan el nivel fuerte a la potestad disciplinaria; asimismo se observa que el 28,3% indica que la gestión municipal es regular y que la potestad disciplinaria es moderada; del mismo modo para un

27,2% la gestión municipal es mala y que la potestad disciplinaria es débil. En consecuencia se puede inferir que a mejor gestión municipal mejor será la potestad disciplinaria, en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo durante el año 2017.

Resultado entre la planificación y potestad disciplinaria

Tabla 12

Distribución de los niveles de planificación y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT.

Planificación		Potestad disciplinaria			Total
		Débil	Moderada	Fuerte	
Mala	Recuento	50	2	1	53
	% del total	27,8%	1,1%	0,6%	29,4%
Regular	Recuento	2	51	5	58
	% del total	1,1%	28,3%	2,8%	32,2%
Buena	Recuento	0	3	66	69
	% del total	0,0%	1,7%	36,7%	38,3%
Total	Recuento	52	56	72	180
	% del total	28,9%	31,1%	40,0%	100,0%

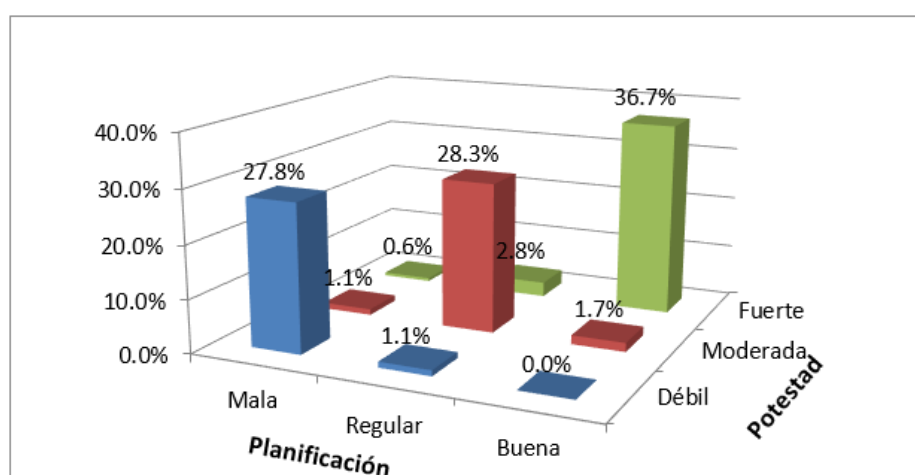


Figura 4. Distribución de los niveles de planificación y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT.

Como se observa en la tabla 12 y figura 4, el 36,7% considera que la planificación de la gestión municipal es buena, ellos mismos asignan el nivel fuerte a la potestad disciplinaria; asimismo se observa que el 28,3% indica que la planificación de la gestión municipal es regular y que la potestad disciplinaria es

moderada; del mismo modo para un 27,8% la planificación de la gestión Municipal es mala y que la potestad disciplinaria es débil. En consecuencia se puede inferir que a mejor planificación de la gestión municipal mejor será la potestad disciplinaria, en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo durante el año 2017.

Resultado entre la organización y potestad disciplinaria

Tabla 13

Distribución de los niveles de organización y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT

Organización			Potestad disciplinaria			Total
			Débil	Moderada	Fuerte	
Mala	Recuento		45	0	0	45
	% del total		25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
Regular	Recuento		7	44	11	62
	% del total		3,9%	24,4%	6,1%	34,4%
Buena	Recuento		0	12	61	73
	% del total		0,0%	6,7%	33,9%	40,6%
Total		Recuento	52	56	72	180
		% del total	28,9%	31,1%	40,0%	100,0%

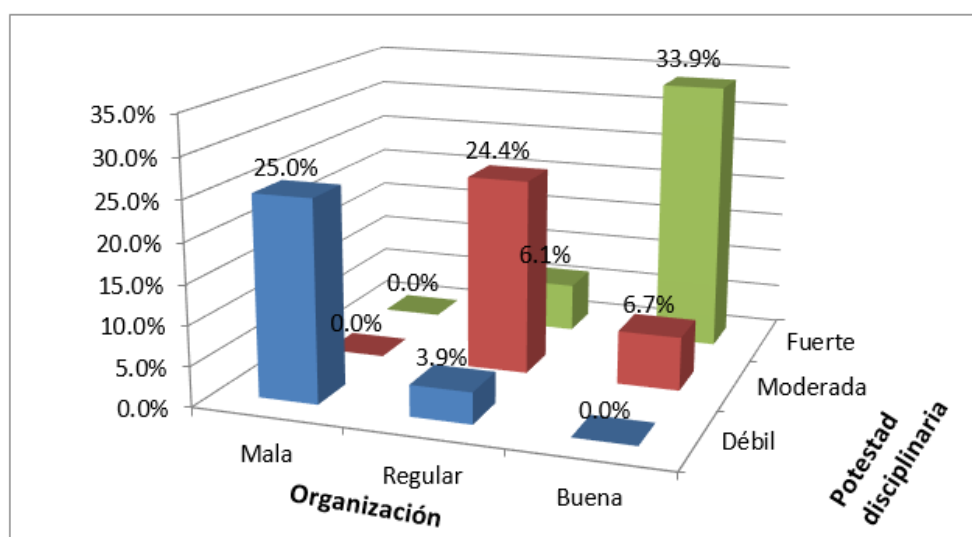


Figura 5. Distribución de los niveles de organización y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT.

Como se observa en la tabla 13 y figura 5, el 33,9% considera que la organización de la gestión municipal es buena, ellos mismos asignan el nivel fuerte a la

potestad disciplinaria; asimismo se observa que el 24,4% indica que la organización de la gestión municipal es regular y que la potestad disciplinaria es moderada; del mismo modo para un 25,0% la organización de la gestión municipal es mala y que la potestad disciplinaria es débil. En consecuencia se puede inferir que a mejor organización de la gestión municipal mejor será la potestad disciplinaria, en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo durante el año 2017.

Resultado entre el control y potestad disciplinaria

Tabla 14

Distribución de los niveles control y potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT

	Control		Potestad disciplinaria			Total
			Débil	Moderada	Fuerte	
Control	Mala	Recuento	34	3	6	43
		% del total	18,9%	1,7%	3,3%	23,9%
Control	Regular	Recuento	17	46	8	71
		% del total	9,4%	25,6%	4,4%	39,4%
Control	Buena	Recuento	1	7	58	66
		% del total	0,6%	3,9%	32,2%	36,7%
Total		Recuento	52	56	72	180
		% del total	28,9%	31,1%	40,0%	100,0%

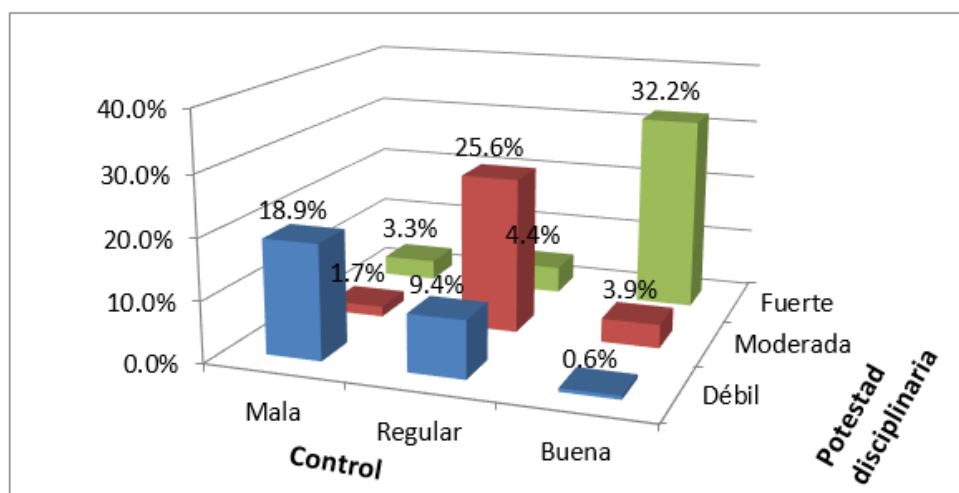


Figura 6. Distribución de los niveles control y Potestad disciplinaria según servidores de la Municipalidad de VMT

Como se observa en la tabla 14 y figura 6, el 32,2% considera que el control de la gestión municipal es buena, ellos mismos asignan el nivel fuerte a la potestad disciplinaria; asimismo se observa que el 25,6% indica que el control de la gestión municipal es regular y que la potestad disciplinaria es moderada; del mismo modo para un 18,9% el control de la gestión municipal es mala y que la potestad disciplinaria es débil. En consecuencia se puede inferir que a mejor control de la gestión municipal mejor será la potestad disciplinaria, en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo durante el año 2017.

3.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis de la prueba de hipótesis se consideró los siguientes parámetros:

Prueba de Rho Spearman

95% nivel de confianza

5% nivel de significancia

Regla de decisión

Ho. $\rho > ,05$

Hi. $\rho < ,05$

Prueba de hipótesis general

Ho. No Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

H1. Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Resultados

Tabla 15

Correlación Spearman entre la Gestión Municipal y la Potestad disciplinaria

			Gestión Municipal	Potestad disciplinaria
Rho de Spearman	Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Potestad disciplinaria	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Conforme se muestra en la tabla 15, se tiene una correlación Rho Spearman de 0,812, significando ello que existe una positiva y alta asociación de las variables, asimismo según el nivel de significancia observada $p = 0,000$ que es menor al nivel del valor de la significación teórica $\alpha = 0,05$ previsto, se considera altamente significativo; por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Prueba de Hipótesis específico 1

Ho. No Existe relación positiva y significativa entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

H1. Existe relación positiva y significativa entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Resultados

Tabla 16

Correlación Spearman entre la planificación y la Potestad disciplinaria

			Planificación	Potestad disciplinaria
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Potestad disciplinaria	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		180	180	

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

Como se aprecia en la tabla 16, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,832, existiendo una positiva y alta asociación de las variables con un valor $p = 0,000$ menor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$, considerándose altamente significativo; por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna,

concluyendo que existe relación positiva y significativa entre la planificación de la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Prueba de Hipótesis específico 2

Ho. No Existe relación positiva y significativa entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

H1. Existe relación positiva y significativa entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Resultados

Tabla 17

Correlación Spearman entre la organización y la Potestad disciplinaria

			Organización	Potestad disciplinaria
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Potestad disciplinaria	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Como se aprecia en la tabla 17 el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,862 existiendo una positiva y alta asociación de las variables con un valor $p = 0,000$ menor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$, considerándose altamente significativo; por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre la organización de la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

Prueba de Hipótesis específico 3

Ho. No Existe relación positiva y significativa entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017

H1. Existe relación positiva y significativa entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017

Resultados

Tabla 18

Correlación Spearman entre el control y la Potestad disciplinaria

			Control	Potestad disciplinaria
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Potestad disciplinaria	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Como se aprecia en la tabla 18 el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,732 existiendo una positiva y alta asociación de las variables con un valor $p = 0,000$ menor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$, considerándose altamente significativo; por tanto se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre el control de la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2017.

IV. Discusión

En el estudio se concebía las deficiencias de la gestión municipal y en consecuencia se presumía a las altas denuncias sobre malos manejos que se realizaban por funcionarios de alto nivel así como del personal de mando medio, en tal sentido se avizoraba que se requería de una gestión adecuada que tome las decisiones correctas para mejorar el servicio y se buscara la sanción del personal que se venía aprovechando de las circunstancias de falta de autoridad ya que se percibía que existía altos niveles de malos desempeños y en consecuencia se estarían cometiendo abusos de la gestión así como de abandono de funciones lo cual contravenía con las disposiciones normativas de la gestión pública.

Sin embargo, los resultados descriptivos en el presente estudio muestran que una mayoría significativa asigna a la gestión municipal como del nivel bueno mientras que esa misma mayoría determina que la potestad disciplinaria es fuerte; esto podría deberse que en esta nueva gestión la presencia de la contraloría y la vigencia de la Ley del servicio civil en lo referente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, es evidente; así como la toma de decisiones del titular de la entidad en lo referente a la reestructuración del rol de los funcionarios y la actualización de las herramientas de gestión, por ello la determinación de estos niveles.

Del mismo modo las concepciones entre la planificación, organización y control predominan en el nivel bueno frente a la potestad disciplinaria, en ese sentido se infiere que es la planificación ordenada que hace que se trabaje de manera clara y transparente involucrando a todos los servidores, por ello el nivel del control se hace evidente en la nueva concepción de la gestión municipal.

En ese entendido, del análisis de la prueba de hipótesis general, se terminó que la gestión municipal está relacionada de manera lineal con la potestad disciplinaria, esto a razón del resultado estadístico del coeficiente rho Spearman de 0,812 que indica que esta relación es positiva y de una magnitud fuerte, asimismo el valor p fue de 0,000 menor al valor $p=0,05$ previsto para este estudio determinando que esta relación es estadísticamente significativa, por tanto se

rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna que ambas variables están relacionadas según la percepción de los encuestados de la municipalidad de Villa María del Triunfo en el año 2017.

Al respecto se puede explicar a razón de las conclusiones de Tejeda (2014), quien determinó que la modernización administrativa como proceso de innovación solo es conocido a nivel de funcionarios y personal de confianza, más no en los servidores de dicha entidad edil, apreciándose que es importante dar inicio a fortalecer la capacidad de gestión. También Espinal (2014), comprobó que no existe una relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora, en las conclusiones como se han conducido y desarrollado los procesos administrativos disciplinarios en los Ministerios de Lima Metropolitana en el año 2013, asimismo se concuerda con la conclusión de Rosales (2013), quien ha determinado que la integridad y valores éticos, no incide en la transparencia de la gestión municipal, los resultados de nuestra encuesta revelan, en algunos casos, que la integridad y valores éticos no siempre va incidir en la gestión, esto va más allá, es cumplir con lo prometido en las elecciones, con las normas legales, realizar obras, entre otros aspectos, si no estarán expuestas a la consulta popular para ser revocados

Por otro lado del análisis de las hipótesis específicas, se observa que presentaron relación lineal de magnitud alta, tanto en la dimensión planificación, organización y control con la variable potestad disciplinaria, este resultado implica la importancia de la planificación de la gestión así como el factor organización que se encarga de distribuir las fuerzas para el logro de las metas, así como la importancia de la evaluación monitoreo y acompañamiento que se realiza en el control de la gestión, esto permite inferir que en la modernización del Estado es necesario mantener la hegemonía de la administración, sin embargo también es concordante establecer los procesos frente a los objetivos estratégicos trazados.

Asimismo, el resultado de las hipótesis específicas tiene relación con estudio de Cartolín (2011), quien concluyó que los Informes de Auditoría coadyuvan a la identificación de responsabilidades administrativas, civiles, penales y constituyen

instrumentos fundamentales de control contra el fraude, la corrupción y los malos manejos de los recursos públicos. En los Informes de acciones de control, que han sido materia de la muestra, realizados por diferentes Órganos de Control Institucional de las entidades públicas entre los años de 1998 al 2008, e inclusive de años anteriores, se ha determinado responsabilidad administrativa a 84 trabajadores, de los cuales 52 son funcionarios y 32 son servidores de otros niveles inferiores, lo cual conlleva a deducir que han sido los funcionarios públicos que ocuparon cargos de confianza los que mayormente incurrieron en actos de corrupción administrativa. Del mismo modo es importante concordar con el trabajo de Vásquez (2015), quien concluyó que la puesta en práctica de la propuesta que se plantea en la investigación permitirá contar con un instrumento que permitirá preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determina que existe relación positiva y significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria, al probarse la hipótesis general al obtenerse un coeficiente de correlación de $r=0,812$ (según la escala corresponde a una correlación positiva alta) y valor de significación observada $p=0.000$ (menor al nivel del valor de la significación teórica $\alpha = 0,05$), confirmándose que existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria, en ese entendido se infiere que las condiciones para una buena gestión eficiente y eficaz siempre determinará la fuerza con la que se realiza el control y de ello depende el buen nivel del desempeño y cumplimiento de los lineamientos de trabajo al servicio de la población.
- Segunda:** Se determina que existe relación entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria se probó la hipótesis específica 1 con un coeficiente de correlación de $r=0,832$ y una $p=0.000$ ($p < .05$), confirmándose que existe relación directa y significativa entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria en consecuencia se infiere que las características de la gestión de forma planificada conllevan al trabajo ordenado y permite alcanzar logros no evidenciando actos de corrupción o de errores de gestión.
- Tercera:** Se determina que existe relación entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria se probó la hipótesis específica 2 con un coeficiente de correlación de $r=0,862$ y una $p=0.000$ ($p < .05$), confirmándose que existe relación directa y significativa entre la organización de la gestión municipal y la potestad disciplinaria de ahí que es importante realizar el trabajo de manera organizada con la dotación de los recursos humanos y los medios necesarios para el cumplimiento de las funciones.
- Cuarta:** Se determina que existe relación entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria se probó la hipótesis específica 3

con un coeficiente de correlación de $r=0,732$ y una $p=0.000$ ($p < .05$), confirmándose que existe relación directa y significativa entre el control de la gestión municipal y la potestad disciplinaria frente a ello se concuerda que el trabajo controlado en base a la gestión por resultados con los procesos de monitoreo y acompañamiento facilita el desarrollo de los trabajos a favor de la comunidad.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los funcionarios de la gestión municipal del distrito de Villa María del Triunfo, teniendo en cuenta que hay una relación significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria, se recomienda analizar los procedimientos de gestión insertando la gestión por resultados, así como la realización de capacitaciones al personal sobre el nivel del desempeño y las nuevas herramientas de la tecnología para optimizar la gestión mejorando el servicio a la ciudadanía y evitando que se cometan infracciones en la función.
- Segunda:** A todos los funcionarios, considerando que hay una relación significativa entre la planificación de la gestión municipal y la potestad disciplinaria, se recomienda tener en cuenta que un trabajo planificado y organizado siempre va a derivar en el éxito de la gestión de modo que esto si es posible de poder cometer infracciones al reglamento y en consecuencia no estar dentro de los procesos administrativos ya que se ha demostrado que no solo perjudican a nivel social y económico sino que es una sanción que perjudica su desempeño profesional.
- Tercera:** A los servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo, se recomienda analizar las nuevas disposiciones de la Ley N° 30057 Ley del servicio civil y su reglamento general, ya que ahí se encuentran los procedimientos de defensa y de los derechos durante los procesos administrativos que se abren por motivos de infracción o acto ilícito de modo que esto sirve como base para evitar ser sancionado y no ser perjudicado en su hoja de servicios ya que esto tiene alcance de sanción penal.
- Cuarta:** A todos los servidores en general, se debe exigir a las autoridades las capacitaciones sobre las acciones del control

que involucra la asesoría, acompañamiento y monitoreo del desarrollo laboral, esto con el fin de no perjudicar la gestión ya que la transparencia de los procesos de control permite realizar los trabajos con mayor eficiencia.

VII. Referencias

- Abril, J. (2013). *Creación de una Ordenanza Municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del gobierno autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato*, Ecuador. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Loja.
- Alcántara, C. (2002), *Instrumentos y capacidades para el fortalecimiento de la confianza en el ejercicio gubernamental*, México, Instituto Nacional de Administración Pública A.C.
- Bastidas, D y Pisconte, J. (2008). *Estado y gestión Pública*. Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral – IDEA Internacional Región Andina. Lima
- Cartolín, C. (2011). *El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles y penales como instrumento de control en la gestión pública*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Casino, M. (2000). *La indebida confusión entre sanciones y otras medidas administrativas de policía*. En Reala N° 283. Perú
- Castillo, J. (2004). *Reingeniería y Gestión Municipal*. Perú, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Castro, S. (2010). *La autoridad competente para ejercitar el régimen disciplinario sobre los funcionarios o servidores públicos, en España y México: Un estudio de derecho comparado*. (Tesis doctoral) España: Universidad Complutense de Madrid.
- Chiavenato, I. (2002) *Planeación Estratégica*. Fundamentos y aplicaciones. México D.F. Editorial Mc Graw Hill. 2da. Ed.
- Corrales, A. y otros (2015) *Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus*

- Reglamentos*. Perú, Huancayo. Universidad Continental
- De La Torre, J. (2014). *Reforma Municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipalidades del Estado de San Luis potosí, México*. (Tesis de maestría) Universidad Complutense de Madrid
- Delgadillo, L. (2014), *El derecho disciplinario de la función pública*, México, INAP México. Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
- D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley del servicio Civil (2014), Separata especial del diario Oficial El Peruano.
- Espinal, J. (2013). *El proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora en los Ministerios de Lima Metropolitana año 2013*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Fred, D. (2013). *Administración Estratégica*, México D.F. México, Editorial Mexicana. 14ta. Ed. Cámara nacional de la industria
- Gordon, W. (2005). *Presupuestos: Planificación y Control*. México D.F. México, 6ta. Ed. Editorial Universidades.
- Hernández, R, Fernández, C y Batista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. 6ta. Ed. Mc Graw Hill.
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México D.F. Ediciones Pearson.
- Jimenez, H. (2010). *La gestión de intereses en la administración pública peruana.*, Lima, Perú: Universidad Nacional de Ingeniería.
- León, (2011) *Apuntes en torno a la responsabilidad administrativa del funcionario público. En Gestión Pública y Desarrollo*, Lima
- Ley N° 30057 Ley del servicio Civil (2013) Separata Especial del diario Oficial "El

Peruano”

Morón, J.C. (2009) *Comentarios a la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima 6ta. Edición. Gaceta Jurídica

Munuera, J. (2012). *Estrategias de Marketing, un enfoque basado en el proceso de dirección*. Barcelona, Editorial ESIC - 2da.Ed.

Rivera, J. (2012). *Marketing para la administración pública: gestión de la satisfacción en un servicio público*. Valencia Madrid. Editorial de la UPV.

Rivera, L. (2014). *Objetivación de la Responsabilidad disciplinaria de los jefes y representantes legales de las entidades estatales en el marco de la delegación en materia contractual pública*. Bogotá Colombia, (Tesis de maestría) Universidad del Rosario.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México D.F. 8va. Ed. Editorial Pearson.

Rosales, E. (2013). *Incidencia del control administrativo como labor de veeduría pública en la Gestión Municipal*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres.

Rusu, C. (2011). *Metodología de la Investigación*. Universidad Cesar Vallejo.

Sandi, V. (2014) *La investigación aplicada y básica/pura en el instituto Centroamericano de Administración Pública*. ICAP: un acercamiento para la discusión. Costa Rica. ICAP

Sánchez, J. (2002), *Gestión Pública y governance*, México, Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM)

Stoner, J. y otros, (1996) *Administración*. México: Prentice – Hall Interamericana

Tejeda, L. (2014). *Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital de Bella Vista Callao*. Perú, Lima: (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao.

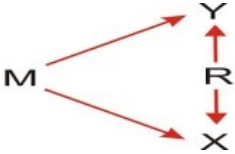
Vargas, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo del Poder Judicial del estado de México*. México: Universidad Autónoma del estado de México.

Vásquez, C. (2015). *Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao – La Libertad años 2014*. Perú, La Libertad: (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo.

VIII. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión Municipal y Potestad Disciplinaria en Servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo - 2017								
AUTOR: Bch. Eduardo Leandro Bendezú								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el planeamiento y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la organización y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el control y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el planeamiento y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la organización y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre el control y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre el planeamiento y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre la organización y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa entre el control y la potestad disciplinaria en servidores de la MVMT -2017</p>	VARIABLE 1: Gestión Municipal					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores		
			D1 Planeamiento	Organización. Instrumentos de gestión Deficiencia	1,2,3,4,5, 6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).		
			D2 Organización	Capacitación Comunicación Efectividad	9,10,11,1 2,13,14,1 5,16			
			D3 Control	Satisfacción Eficiencia Eficacia	17,18,19, 20,21,22, 23,24			
			VARIABLE 2: Potestad disciplinaria		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Responsabilidad administrativa disciplinaria	Conocimiento Responsabilidad Prevención	1,2,3,4,5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).		
			Régimen disciplinario	Falta administrativa Sanción administrativa Procedimiento administrativo disciplinario	7,8,9,10, 11,12			
			Principios del poder disciplinario	Principio de legalidad Principio del debido procedimiento	13,14,15, 16,17,18			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL														
<p>TIPO: El presente estudio es descriptivo correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.</p> <p>DISEÑO: Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149). En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> Y M --> X Y <--> X </pre> </div> <p>Dónde: M : Muestra de Estudio X : Gestión Municipal Y : Potestad Disciplinaria r : Correlación</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo constituida por 340 servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo - Lima.</p> <p>MUESTRA: La muestra fue 180 servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo - Lima</p> <p><i>Muestra del estudio</i></p> <table border="1" data-bbox="878 695 1285 903"> <tbody> <tr> <td>Municipalidad de Villa María del Triunfo</td> <td>n</td> </tr> <tr> <td>Funcionario Público</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Directivos Públicos</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Servidores empleados</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Servidores obreros</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Servidores CAS</td> <td>115</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>180</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestreo: Se trató de un muestreo probabilístico, aleatorio simple, por sorteo. Al respecto (Hernández et. al. 2010, p. 176) menciona que “en las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos”.</p>	Municipalidad de Villa María del Triunfo	n	Funcionario Público	01	Directivos Públicos	21	Servidores empleados	23	Servidores obreros	20	Servidores CAS	115	Total	180	<p>Variable 1: Gestión municipal: Instrumento: Se aplicó un cuestionario</p> <p>Variable 2: Potestad disciplinaria: Instrumento: Se aplicó un cuestionario</p> <p>Autor(a): Br. Eduardo Leandro.</p> <p>Técnica: La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta.</p> <p>Escala de los instrumentos: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p>	<p>Para el tratamiento de los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 21.0, donde se elaboró tablas de contingencia y figuras para el análisis descriptivo, de las variables y dimensiones.</p> <p>En lo referente a la contrastación de las hipótesis, se utilizó el estadístico de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p> <p>Los resultados fueron obtenidos a partir de la muestra estadística constituida por 180 servidores.</p>
Municipalidad de Villa María del Triunfo	n																
Funcionario Público	01																
Directivos Públicos	21																
Servidores empleados	23																
Servidores obreros	20																
Servidores CAS	115																
Total	180																

Anexo 2. Matriz de Operacionalización DE LA VARIABLE GESTION MUNICIPAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
PLANIFICACION	Organización	Consideras que la entidad edil planifica sus actividades	Escala de Likert: Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
		Crees que la entidad edil se encuentra al nivel de otras entidades	
		Piensas que hay deficiencias administrativas	
	Instrumentos de gestión	Consideras que existen documentos de gestión en la entidad edil	
		Las normas y directivas que emana de los sistemas administrativos de gestión se encuentran al alcance de los trabajadores	
		La Sub Gerencia de Recursos Humanos funciona adecuadamente	
	Deficiencia	La Gerencia de Planificación y Presupuesto funciona adecuadamente	
Toda la documentación se encuentra en la página web de la entidad			
ORGANIZACION	Capacidad	Consideras que la gestión municipal debería implementar mejores políticas de gestión	Niveles o rangos Excelente: 56 - 70 Buena: 40 - 55 Regular: 24 – 39
		Se encuentran establecidos en los documentos de gestión las funciones y responsabilidades de los trabajadores	
		La entidad donde trabaja le ha otorgado reconocimiento por el buen desempeño de su labor	
	Comunicación	Consideras que la entidad edil ha llevado a cabo actividades en beneficio de los trabajadores	
		Consideras que el personal siempre se encuentra capacitado y actualizado sobre las últimas normas	
		Consideras necesario que la entidad edil realice campañas de capacitación y capacitación	
	Efectividad	En su opinión la municipalidad realiza una buena gestión	
		Crees que los documentos administrativos que emite la entidad edil son oportunos	
CONTROL	Satisfacción	Consideras que el actual marco legal regula el desarrollo del poder disciplinario de los trabajadores	
		Se siente satisfecho con la labor que realiza	
		Piensa que en las decisiones que toma la autoridad edil cuenta su opinión	
	Eficiencia	Consideras que la actual gestión municipal cumple las actividades responsablemente	
		Consideras que para el cumplimiento de sus actividades la entidad edil cumple con la normatividad vigente	
		Las autoridades toman decisiones oportunas y acertadas	
	Eficacia	Consideras que existe transparencia en el desarrollo de las actividades	
		Cree que se siente comprometido con la labor que realiza	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE POTESTAD DISCIPLINARIA

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA	Conocimiento	La entidad edil donde trabaja realiza capacitaciones	Escala de Likert: Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1 Niveles o rangos Excelente: 56 - 70 Buena: 40 - 55 Regular: 24 - 39
		Ingresar a la página Web de la Autoridad de del servicio Civil SERVIR	
		Participa de las capacitaciones que organiza SERVIR	
	Responsabilidad	Conoces de la vigencia de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador	
		Demuestra conocimiento del Reglamento interno de trabajo y el manual de organización y funciones de la entidad edil	
		Considera que es lo mismo la Comisión Especial de Procesos Administrativos CEPAD y el procedimiento administrativo disciplinario PAD	
	Prevención	Cumple responsablemente con las labores encomendadas en su área de trabajo	
		Tiene conocimiento de los deberes y derechos establecidos en la entidad edil	
	REGIMEN DISCIPLINARIO	Falta administrativa	
Tiene conocimiento de las faltas establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444			
La entidad donde labora le ha instaurado proceso Administrativo Disciplinario			
Sanción Administrativa		Ha sido sancionado administrativamente en más de una oportunidad con amonestación verbal o escrita	
		Las reglas del nuevo régimen disciplinario establece un órgano instructor y un órgano sancionador	
		Creas que la entidad edil debe capacitar a los servidores sobre los alcances del nuevo régimen disciplinario de la Ley SERVIR	
Procedimiento administrativo disciplinario		Consideras necesario el registro de las sanciones de suspensión y destitución en el RNSDD	
		Tiene conocimiento de los recursos impugnatorios que establece la normatividad	
PRINCIPIOS DEL PODER DISCIPLINARIOS		El debido procedimiento	La entidad edil debe tener en cuenta el Principio de legalidad al emitir las sanciones a los servidores
	La entidad debe tener en cuenta el principio del debido procedimiento en los procesos disciplinarios		
	Principio de legalidad	Consideras que han vulnerado tus derechos al haber sido sancionado injustamente	
		Ha sido sancionado indebidamente con suspensión en el ejercicio de sus funciones	
	Doble sanción	El órgano sancionador debe sancionar a los servidores teniendo en cuenta los principios del poder disciplinario establecido en la normatividad	
		Ha solicitado la nulidad de un acto administrativo de sanción que contenía vicios	
		Considera que no pueden sancionarlo dos veces por el mismo hecho	
		La resolución de sanción son motivados debidamente	

Anexo 3. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PLANEACION							
1	Consideras que la entidad edil planifica sus actividades							
2	Creer que la entidad edil se encuentra al nivel de otras entidades							
3	Piensas que hay deficiencias administrativas							
4	Consideras que existen documentos de gestión en la entidad edil							
5	Las normas y directivas que emana de los sistemas administrativos de gestión se encuentran al alcance de los trabajadores							
6	La Sub Gerencia de Recursos Humanos funciona adecuadamente							
7	La Gerencia de Planificación y Presupuesto funciona adecuadamente							
8	Toda la documentación se encuentra en la página web de la entidad							
	DIMENSIÓN ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Consideras que la gestión municipal debería implementar mejores políticas de gestión							
10	Se encuentran establecidos en los documentos de gestión las funciones y responsabilidades de los trabajadores							
11	La entidad donde trabaja le ha otorgado reconocimiento por el buen desempeño de su labor							
12	Consideras que la entidad edil ha llevado a cabo actividades en beneficio de los trabajadores							
13	Consideras que el personal siempre se encuentra capacitado y actualizado sobre las últimas normas							
14	Consideras necesario que la entidad edil realice campañas de capacitación							
15	En su opinión la municipalidad realiza una buena gestión							
16	Creer que los documentos administrativos que emite la entidad edil son oportunos							
	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Consideras que el actual marco legal regula el desarrollo del poder disciplinario de los trabajadores							
18	Se siente satisfecho con la labor que realiza							
19	Piensa que en las decisiones que toma la autoridad edil cuenta su opinión							
20	Consideras que la actual gestión municipal cumple las actividades responsablemente							
21	Consideras que para el cumplimiento de sus actividades la entidad edil cumple con la normatividad vigente							
22	Las autoridades toman decisiones oportunas y acertadas							
23	Consideras que existe transparencia en el desarrollo de las actividades							
24	Creer que se siente comprometido con la labor que realiza							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....**de**.....**del 201**.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE POTESTAD DISCIPLINARIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA							
1	La entidad edil donde trabaja realiza capacitaciones							
2	Ingresa a la página Web de la Autoridad de del servicio Civil SERVIR							
3	Participa de las capacitaciones que organiza SERVIR							
4	Conoces de la vigencia de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador							
5	Demuestra conocimiento del Reglamento interno de trabajo y el manual de organización y funciones de la entidad edil							
6	Considera que es lo mismo la Comisión Especial de Procesos Administrativos CEPAD y el procedimiento administrativo disciplinario PAD							
7	Cumple responsablemente con las labores encomendadas en su área de trabajo							
8	Tiene conocimiento de los deberes y derechos establecidos en la entidad edil							
	DIMENSIÓN REGIMEN DISCIPLINARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene conocimiento de las faltas establecidas en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057							
10	Tiene conocimiento de las faltas establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444							
11	La entidad donde labora le ha instaurado proceso Administrativo Disciplinario							
12	Ha sido sancionado administrativamente en más de una oportunidad con amonestación verbal o escrita							
13	Las reglas del nuevo régimen disciplinario establece un órgano instructor y un órgano sancionador							
14	Creas que la entidad edil debe capacitar a los servidores sobre los alcances del nuevo régimen disciplinario de la Ley SERVIR							
15	Consideras necesario el registro de las sanciones de suspensión y destitución en el RNSDD							
16	Tiene conocimiento de los recursos impugnatorios que establece la normatividad							
	DIMENSIÓN PRINCIPIOS DEL PODER DISCIPLINARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La entidad edil debe tener en cuenta el Principio de legalidad al emitir las sanciones a los servidores							
18	La entidad debe tener en cuenta el principio del debido procedimiento en los procesos disciplinarios							
19	Consideras que han vulnerado tus derechos al haber sido sancionado injustamente							
20	Ha sido sancionado indebidamente con suspensión en el ejercicio de sus funciones							
21	El órgano sancionador debe sancionar a los servidores teniendo en cuenta los principios del poder disciplinario establecido en la normatividad							
22	Ha solicitado la nulidad de un acto administrativo de sanción que contenía vicios							

23	Considera que no pueden sancionarlo dos veces por el mismo hecho							
24	La resolución de sanción son motivados debidamente							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 201.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Instrumentos de medición

CUESTIONARIO GESTION MUNICIPAL

Sr(a) trabajador(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión Municipal en la Municipalidad de Villa María del Triunfo, para lo cual solicito su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Municipal. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: GESTION MUNICIPAL						
	DIMENSION: PLANIFICACION	S	CS	AV	CN	N
1	Consideras que la entidad edil planifica sus actividades					
2	Crees que la entidad edil se encuentra al nivel de otras entidades					
3	Piensas que hay deficiencias administrativas					
4	Consideras que existen documentos de gestión en la entidad edil					
5	Las normas y directivas que emana de los sistemas administrativos de gestión se encuentran al alcance de los trabajadores					
6	La Sub Gerencia de Recursos Humanos funciona adecuadamente					
7	La Gerencia de Planificación y Presupuesto funciona adecuadamente					
8	Toda la documentación se encuentra en la página web de la entidad					
	DIMENSION: ORGANIZACION	S	CS	AV	CN	N
9	Consideras que la gestión municipal debería implementar mejores políticas de gestión					
10	Se encuentran establecidos en los documentos de gestión las funciones y responsabilidades de los trabajadores					
11	La entidad donde trabaja le ha otorgado reconocimiento por el buen desempeño de su labor					
12	Consideras que la entidad edil ha llevado a cabo actividades en beneficio de los trabajadores					
13	Consideras que el personal siempre se encuentra capacitado y actualizado sobre las ultimas normas					

14	Consideras necesario que la entidad edil realice campañas de capacitación					
15	En su opinión la municipalidad realiza una buena gestión					
16	Crees que los documentos administrativos que emite la entidad edil son oportunos					
	DIMENSION: CONTROL	S	CS	AV	CN	N
17	Consideras que el actual marco legal regula el desarrollo del poder disciplinario de los trabajadores					
18	Se siente satisfecho con la labor que realiza					
19	Piensa que en las decisiones que toma la autoridad edil cuenta su opinión					
20	Consideras que la actual gestión municipal cumple las actividades responsablemente					
21	Consideras que para el cumplimiento de sus actividades la entidad edil cumple con la normatividad vigente					
22	Las autoridades toman decisiones oportunas y acertadas					
23	Consideras que existe transparencia en el desarrollo de las actividades					
24	Cree que se siente comprometido con la labor que realiza					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO POTESTAD DISCIPLINARIA

Sr(a) trabajador(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a **la potestad disciplinaria en lo servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo**, para lo cual se solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar **la potestad disciplinaria** de la entidad edil.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: POTESTAD DISCIPLINARIA							
	DIMENSION	RESPONSABILIDAD	S	CS	AV	CN	N
	ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA						
1	La entidad edil donde trabaja realiza capacitaciones						
2	Ingresa a la página Web de la Autoridad de del servicio Civil SERVIR						
3	Participa de las capacitaciones que organiza SERVIR						
4	Conoces de la vigencia de la Ley del Servicio Civil respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador						
5	Demuestra conocimiento del Reglamento interno de trabajo y el manual de organización y funciones de la entidad edil						
6	Considera que es lo mismo la Comisión Especial de Procesos Administrativos CEPAD y el procedimiento administrativo disciplinario PAD						
7	Cumple responsablemente con las labores encomendadas en su área de trabajo						
8	Tiene conocimiento de los deberes y derechos establecidos en la entidad edil						
	DIMENSION REGIMEN DISCIPLINARIO		S	CS	AV	CN	N
9	Tiene conocimiento de las faltas establecidas en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057						
10	Tiene conocimiento de las faltas establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444						
11	La entidad donde labora le ha instaurado proceso Administrativo Disciplinario						

12	Ha sido sancionado administrativamente en más de una oportunidad con amonestación verbal o escrita					
13	Las reglas del nuevo régimen disciplinario establece un órgano instructor y un órgano sancionador					
14	Crees que la entidad edil debe capacitar a los servidores sobre los alcances del nuevo régimen disciplinario de la Ley SERVIR					
15	Consideras necesario el registro de las sanciones de suspensión y destitución en el RNSDD					
16	Tiene conocimiento de los recursos impugnatorios que establece la normatividad					
	DIMENSION PRINCIPIOS DEL PODER DISCIPLINARIO	S	CS	AV	CN	N
17	La entidad edil debe tener en cuenta el Principio de legalidad al emitir las sanciones a los servidores					
18	La entidad debe tener en cuenta el principio del debido procedimiento en los procesos disciplinarios					
19	Consideras que han vulnerado tus derechos al haber sido sancionado injustamente					
20	Ha sido sancionado indebidamente con suspensión en el ejercicio de sus funciones					
21	El órgano sancionador debe sancionar a los servidores teniendo en cuenta los principios del poder disciplinario establecido en la normatividad					
22	Ha solicitado la nulidad de un acto administrativo de sanción que contenía vicios					
23	Considera que no pueden sancionarlo dos veces por el mismo hecho					
24	La resolución de sanción son motivados debidamente					

¡Muchas gracias!

Anexo 5. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN MUNICIPAL																												
Nº	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN									DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN									DIMENSIÓN CONTROL								TOTAL	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	ST	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	ST	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24		ST
1	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
2	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60
3	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
4	3	3	3	2	2	1	1	2	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
5	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
6	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
7	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
8	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56
9	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
10	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
11	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
12	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
13	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
14	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52
15	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
16	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
17	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	2	3	25	65
18	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
19	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
20	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56
21	4	2	3	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	2	4	19	4	1	3	5	3	3	5	4	28	66
22	3	2	2	1	2	1	3	3	17	2	2	2	2	2	1	2	4	17	5	3	3	4	3	2	4	3	27	61
23	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	2	2	2	1	1	2	3	16	4	1	3	2	4	2	4	4	24	56
24	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	3	14	4	3	3	3	3	2	4	3	25	53
25	3	1	2	1	1	2	1	2	13	1	2	2	1	1	1	1	3	12	4	3	3	3	4	1	4	4	26	51
26	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	1	1	1	1	4	14	5	2	3	4	3	1	4	3	25	53
27	5	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	4	13	4	2	4	4	4	1	4	3	26	55
28	4	3	1	1	2	2	2	2	17	3	3	2	1	1	1	1	4	16	3	3	3	4	3	2	4	3	25	58
29	3	2	2	1	1	3	1	1	14	3	2	3	1	1	1	1	3	15	2	3	4	4	4	3	3	3	26	55
30	2	3	1	2	2	2	2	2	16	1	3	5	1	1	1	2	3	17	1	3	3	4	3	5	2	3	24	57
31	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	3	2	2	1	2	1	3	16	4	3	4	3	3	2	3	3	25	51
32	3	1	2	1	1	3	2	1	14	3	2	1	3	1	3	2	2	17	4	3	4	2	4	4	2	3	26	57
33	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
34	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60

35	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
36	3	3	3	2	2	1	1	2	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
37	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
38	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
39	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
40	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56
41	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
42	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
43	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
44	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
45	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
46	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52
47	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
48	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
49	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	4	2	25	65
50	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
51	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
52	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56
53	4	2	3	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	2	4	19	4	1	3	5	3	3	5	4	28	66
54	3	2	2	1	2	1	3	3	17	2	2	2	2	2	1	2	4	17	5	3	3	4	3	2	4	3	27	61
55	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	2	2	2	1	1	2	3	16	4	1	3	2	4	2	4	4	24	56
56	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	3	14	4	3	3	3	3	2	4	3	25	53
57	3	1	2	1	1	2	1	2	13	1	2	2	1	1	1	1	3	12	4	3	3	3	4	1	4	4	26	51
58	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	1	1	1	1	4	14	5	2	3	4	3	1	4	3	25	53
59	5	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	4	13	4	2	4	4	4	1	4	3	26	55
60	4	3	1	1	2	2	2	2	17	3	3	2	1	1	1	1	4	16	3	3	3	4	3	2	4	3	25	58
61	3	2	2	1	1	3	1	1	14	3	2	3	1	1	1	1	3	15	2	3	4	4	4	3	3	3	26	55
62	2	3	1	2	2	2	2	2	16	1	3	5	1	1	1	2	3	17	1	3	3	4	3	5	2	3	24	57
63	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	3	2	2	1	2	1	3	16	4	3	4	3	3	2	3	3	25	51
64	3	1	2	1	1	3	2	1	14	3	2	1	3	1	3	2	2	17	4	3	4	2	4	4	2	3	26	57
65	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
66	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60
67	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
68	3	3	3	2	2	1	1	2	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
69	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
70	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
71	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
72	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56

73	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
74	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
75	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
76	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
77	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
78	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52
79	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
80	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
81	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	2	3	25	65
82	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
83	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
84	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56
85	4	2	3	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	2	4	19	4	1	3	5	3	3	5	4	28	66
86	3	2	2	1	2	1	3	3	17	2	2	2	2	2	1	2	4	17	5	3	3	4	3	2	4	3	27	61
87	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	2	2	2	1	1	2	3	16	4	1	3	2	4	2	4	4	24	56
88	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	3	14	4	3	3	3	3	2	4	3	25	53
89	3	1	2	1	1	2	1	2	13	1	2	2	1	1	1	1	3	12	4	3	3	3	4	1	4	4	26	51
90	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	1	1	1	1	4	14	5	2	3	4	3	1	4	3	25	53
91	5	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	4	13	4	2	4	4	4	1	4	3	26	55
92	4	3	1	1	2	2	2	2	17	3	3	2	1	1	1	1	4	16	3	3	3	4	3	2	4	3	25	58
93	3	2	2	1	1	3	1	1	14	3	2	3	1	1	1	1	3	15	2	3	4	4	4	3	3	3	26	55
94	2	3	1	2	2	2	2	2	16	1	3	5	1	1	1	2	3	17	1	3	3	4	3	5	2	3	24	57
95	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	3	2	2	1	2	1	3	16	4	3	4	3	3	2	3	3	25	51
96	3	1	2	1	1	3	2	1	14	3	2	1	3	1	3	2	2	17	4	3	4	2	4	4	2	3	26	57
97	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
98	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60
99	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
100	3	3	3	2	2	1	1	2	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
101	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
102	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
103	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
104	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56
105	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
106	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
107	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
108	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
109	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
110	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52

111	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
112	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
113	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	2	3	25	65
114	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
115	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
116	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56
117	4	2	3	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	2	4	19	4	1	3	5	3	3	5	4	28	66
118	3	2	2	1	2	1	3	3	17	2	2	2	2	2	1	2	4	17	5	3	3	4	3	2	4	3	27	61
119	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	2	2	2	1	1	2	3	16	4	1	3	2	4	2	4	4	24	56
120	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	3	14	4	3	3	3	3	2	4	3	25	53
121	3	1	2	1	1	2	1	2	13	1	2	2	1	1	1	1	3	12	4	3	3	3	4	1	4	4	26	51
122	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	1	1	1	1	4	14	5	2	3	4	3	1	4	3	25	53
123	5	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	4	13	4	2	4	4	4	1	4	3	26	55
124	4	3	1	1	2	2	2	2	17	3	3	2	1	1	1	1	4	16	3	3	3	4	3	2	4	3	25	58
125	3	2	2	1	1	3	1	1	14	3	2	3	1	1	1	1	3	15	2	3	4	4	4	3	3	3	26	55
126	2	3	1	2	2	2	2	2	16	1	3	5	1	1	1	2	3	17	1	3	3	4	3	5	2	3	24	57
127	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	3	2	2	1	2	1	3	16	4	3	4	3	3	2	3	3	25	51
128	3	1	2	1	1	3	2	1	14	3	2	1	3	1	3	2	2	17	4	3	4	2	4	4	2	3	26	57
129	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
130	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60
131	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
132	3	3	3	2	2	1	1	2	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
133	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
134	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
135	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
136	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56
137	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
138	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
139	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
140	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
141	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
142	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52
143	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
144	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
145	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	2	3	25	65
146	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
147	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
148	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56

149	4	2	3	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	2	4	19	4	1	3	5	3	3	5	4	28	66
150	3	2	2	1	2	1	3	3	17	2	2	2	2	2	1	2	4	17	5	3	3	4	3	2	4	3	27	61
151	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	2	2	2	1	1	2	3	16	4	1	3	2	4	2	4	4	24	56
152	3	3	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	1	2	1	1	3	14	4	3	3	3	3	2	4	3	25	53
153	3	1	2	1	1	2	1	2	13	1	2	2	1	1	1	1	3	12	4	3	3	3	4	1	4	4	26	51
154	1	3	1	2	2	2	2	1	14	3	2	1	1	1	1	1	4	14	5	2	3	4	3	1	4	3	25	53
155	5	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	1	4	13	4	2	4	4	4	1	4	3	26	55
156	4	3	1	1	2	2	2	2	17	3	3	2	1	1	1	1	4	16	3	3	3	4	3	2	4	3	25	58
157	3	2	2	1	1	3	1	1	14	3	2	3	1	1	1	1	3	15	2	3	4	4	4	3	3	3	26	55
158	2	3	1	2	2	2	2	2	16	1	3	5	1	1	1	2	3	17	1	3	3	4	3	5	2	3	24	57
159	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	3	2	2	1	2	1	3	16	4	3	4	3	3	2	3	3	25	51
160	3	1	2	1	1	3	2	1	14	3	2	1	3	1	3	2	2	17	4	3	4	2	4	4	2	3	26	57
161	4	4	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	2	1	1	2	4	18	4	3	3	3	3	4	3	4	27	66
162	3	2	2	1	1	2	3	2	16	3	3	3	2	1	1	3	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	25	60
163	2	3	3	2	1	1	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	4	20	4	3	4	4	2	4	3	3	27	62
164	3	3	3	2	2	1	1	1	17	3	4	4	4	2	2	1	4	24	3	2	3	4	3	4	4	3	26	67
165	4	4	3	2	3	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	4	3	27	65
166	3	3	4	3	2	3	2	2	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	4	3	4	26	63
167	3	4	3	4	3	3	2	1	23	1	3	3	3	2	2	3	3	20	3	2	2	4	3	5	3	3	25	68
168	1	3	2	1	2	3	3	4	19	1	2	2	2	2	3	2	2	16	3	3	2	1	1	4	3	4	21	56
169	2	4	1	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	4	4	2	4	22	2	3	2	4	3	3	3	2	22	62
170	2	3	2	3	1	2	3	3	19	1	1	2	3	3	2	3	4	19	3	3	1	1	3	3	2	3	19	57
171	3	3	1	2	1	2	2	3	17	2	2	2	2	1	1	2	3	15	3	2	3	3	3	4	2	3	23	55
172	2	3	2	3	1	2	1	4	18	2	3	1	2	1	1	2	3	15	3	3	4	2	2	4	1	4	23	56
173	3	2	1	2	1	1	1	3	14	2	3	1	2	1	1	3	4	17	2	2	4	3	3	4	2	3	23	54
174	2	2	2	2	1	1	2	4	16	1	2	2	1	1	1	2	3	13	4	2	4	3	2	3	2	3	23	52
175	3	4	3	2	1	1	3	2	19	3	2	2	1	2	1	2	3	16	3	2	4	3	3	3	1	3	22	57
176	4	3	2	2	1	2	2	1	17	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	4	3	2	4	2	3	23	59
177	5	5	2	3	1	1	3	2	22	4	2	2	1	1	2	2	4	18	4	2	4	3	3	4	2	3	25	65
178	3	3	3	1	1	1	2	4	18	3	1	2	2	2	2	2	4	18	5	2	4	4	3	4	2	3	27	63
179	2	4	2	4	1	1	2	3	19	4	1	1	1	2	2	2	3	16	4	1	4	4	3	3	3	3	25	60
180	3	3	3	2	1	1	2	3	18	1	1	2	1	2	2	2	3	14	4	2	3	4	3	3	2	3	24	56

BASE DE DATOS DE POTESTAD DISCIPLINARIA																												
N°	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD									DIMENSIÓN REGIMEN DISCIPLINARIA									DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN									TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	ST	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	ST	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	ST	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88
2	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85
3	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75
4	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65
5	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74
6	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79
7	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75
8	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85
9	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72
10	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82
11	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70
12	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82
13	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76
14	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79
15	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83
16	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67
17	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68
18	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75
19	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78
20	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79
21	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62
22	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85
24	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76
25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75
26	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66
27	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	3	2	4	20	72
28	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73
29	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72
30	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76
31	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88
32	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85

33	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75
34	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65
35	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74
36	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79
37	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75
38	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85
39	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72
40	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82
41	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70
42	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82
43	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76
44	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79
45	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83
46	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67
47	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68
48	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75
49	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78
50	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79
51	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62
52	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56
53	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85
54	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76
55	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75
56	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66
57	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	3	2	4	20	72
58	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73
59	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72
60	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76
61	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88
62	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85
63	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75
64	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65
65	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74
66	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79
67	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75

68	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85
69	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72
70	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82
71	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70
72	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82
73	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76
74	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79
75	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83
76	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67
77	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68
78	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75
79	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78
80	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79
81	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62
82	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56
83	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85
84	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76
85	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75
86	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66
87	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	3	2	4	20	72
88	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73
89	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72
90	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76
91	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88
92	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85
93	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75
94	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65
95	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74
96	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79
97	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75
98	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85
99	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72
100	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82
101	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70
102	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82

103	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76
104	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79
105	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83
106	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67
107	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68
108	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75
109	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78
110	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79
111	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62
112	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56
113	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85
114	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76
115	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75
116	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66
117	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	2	3	2	20	72
118	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73
119	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72
120	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76
121	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88
122	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85
123	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75
124	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65
125	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74
126	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79
127	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75
128	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85
129	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72
130	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82
131	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70
132	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82
133	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76
134	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79
135	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83
136	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67
137	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68

138	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75	
139	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78	
140	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79	
141	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62	
142	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56	
143	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85	
144	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76	
145	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75	
146	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66	
147	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	2	3	2	4	20	72
148	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73	
149	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72	
150	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76	
151	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	4	30	88	
152	4	3	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	3	2	3	3	4	25	85	
153	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3	2	2	3	22	75	
154	3	3	1	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	2	1	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	23	65	
155	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	2	4	3	2	4	24	74	
156	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	2	2	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	79	
157	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	1	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	4	3	3	26	75	
158	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	85	
159	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	4	3	4	3	3	4	3	26	72	
160	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29	4	4	3	4	3	2	2	1	23	82	
161	3	1	4	3	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	2	3	3	22	2	2	4	3	4	2	3	4	24	70	
162	3	4	4	4	3	4	4	4	30	2	4	3	3	4	4	3	4	27	3	4	3	2	3	2	4	4	25	82	
163	3	4	3	4	2	3	3	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	3	4	3	3	2	3	24	76	
164	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	3	4	26	79	
165	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	2	4	3	2	2	24	83	
166	4	4	4	4	1	3	3	2	25	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	4	2	3	3	1	3	21	67	
167	3	3	2	3	2	3	1	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	2	2	4	23	68	
168	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	3	21	75	
169	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	2	4	3	2	26	78	
170	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	2	2	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	2	2	3	24	79	
171	2	2	3	2	3	3	3	3	21	4	1	3	3	2	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	62	
172	3	2	2	3	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	2	1	4	2	2	3	18	56	

173	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	1	3	4	2	2	4	22	85
174	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	2	2	3	3	23	76
175	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	1	1	2	4	2	20	75
176	3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	2	4	21	66
177	3	4	3	4	1	3	4	3	25	4	2	3	4	3	4	3	4	27	2	3	2	2	2	3	2	4	20	72
178	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	2	2	3	3	4	24	73
179	3	3	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	2	4	2	2	2	4	22	72
180	2	3	2	3	4	4	3	3	24	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	2	3	2	4	24	76

Anexo 6. Artículo Científico**Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017****Eduardo Leandro Bendezu****Escuela de Postgrado****Universidad César Vallejo Filial Lima**

El estudio presentó como objetivo general; Determinar la relación que existe entre la Gestión municipal y la potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017. La investigación se desarrolló en el paradigma de investigación cuantitativa, utilizando el tipo de investigación básica que a decir de Hernández, Fernández y Baptista (2010) permite analizar las variables en el marco de la teoría sobre la realidad, asimismo se utilizó el diseño no experimental, transversal de alcance correlacional, para ello, se tomó a la totalidad de servidores administrativos nombrados de la municipalidad siendo un estudio probabilístico que después del cálculo se determinó en 180 participantes, a dichos servidores se les aplico dos instrumentos, el primero para medir la percepción sobre la gestión municipal y otro para observar sus percepciones sobre la Potestad disciplinaria, dichos instrumentos fueron validados por el método de criterio de jueces y determinados su confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La investigación concluyó que la gestión municipal está relacionado de manera inversa con la Potestad disciplinaria, a razón del coeficiente de correlación rho Spearman = ,812 que indica que es una relación positiva de magnitud fuerte y un valor $p = ,000$ menor al nivel de $p = ,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna infiriendo que las características de la Gestión municipal están relacionado con la percepción sobre el nivel del Potestad disciplinaria.

Palabras claves: Gestión municipal – Potestad disciplinaria.

Abstract

The study presented as a general objective To determine the relationship that exists between the municipal management and the disciplinary authority in the municipality of Villa María del Triunfo 2016. The research was developed in the quantitative research paradigm, using the type of basic research that to say of Hernández, Fernández and Baptista (2010) allows to analyze the variables within the framework of the theory on the reality, also the non-experimental design was used , Cross-referential scope, for it, was taken to the totality of administrative servers named of the municipality being a probabilistic study that after the calculation was determined in 180 participants, to these servers were applied two instruments, the first to measure the perception On the

municipal management and another to observe their perceptions on the Disciplinary Authority, these instruments were validated by the criterion method of judges and determined their reliability by the Cronbach Alpha coefficient. The research concluded that municipal management is inversely related to the Disciplinary Power, by reason of the correlation coefficient rho Spearman =, 812 indicating that it is a positive relation of strong magnitude and a value $p =, 000$ less than the level of $p =, 05$ so that the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is confirmed, inferring that the characteristics of the municipal management are related to the perception on the level of the disciplinary authority.

Keywords: Municipal management - Disciplinary authority

INTRODUCCIÓN

En el Perú en la actualidad, la gestión municipal se rige por las normas emitidas por el Estado, sin embargo no escapa a la realidad de los conceptos de la teoría sobre la administración en general, el análisis de la problemática no radica en la antigüedad de los procesos o en la modernidad de las aplicaciones de los avances tecnológicos en materia de administración; el problema radica en la concepción humana, es decir la problemática recae en las personas que asumen el control de la administración por un periodo determinado y que son dirigidos en los mandos superiores por el denominado criterio de selección de personal de “confianza”. Esta particularidad puede resultar poco sostenible, sin embargo las deficiencias de manejo administrativo se han basado en su mayoría por el desconocimiento de las formas de administración del personal, así como la ubicuidad en las funciones, lo que ha determinado en la mayoría de los casos es que exista descontento, desconfianza y en consecuencia rebeldía para el cumplimiento del rol encomendado, generándose conflictos de carácter personal así como de carácter instrumental.

El estudio se basó en trabajos nacionales e internacionales resaltando el de Abril (2013), quien señala que los procesos administrativos instaurados a los recurrentes no solo caen en el vicio sino que estas tienen carácter criterial por lo que no garantiza a cabalidad y objetividad la administración de la justicia, asimismo Vargas (2015), encontró relaciones directas entre la ampliación de las evidencias y los procesos valoratorios de las pruebas de hecho y derecho del mismo modo para De La Torre (2014), el común denominador muestra un marcado inframunicipalismo que se debe considerar al momento de analizar la capacidad de gestión coincidiendo con Castro (2012), quien señala que el régimen sancionador de responsabilidades en que puede incurrir un funcionario o servidor público, al realizar determinado acto o hecho ilícito, puede

actualizar la figura de uno o de varios de los tipos básicos de responsabilidades y por consiguiente el ejercicio del proceso aplicable, que puede consistir en responsabilidades de tipo político, civil, penal o administrativo, en ese sentido Rivera, (2014), acota que las evidencias de la prueba pericial la misma que es determinante en la valoración del hecho materia de análisis de las normas aplicadas para la administración de justicia de los implicados en actos inadecuados respecto al cumplimiento de sus funciones como responsables del cuidado del abuso de autoridad.

Cartolín (2011), menciona que los Informes de Auditoría coadyuvan a la identificación de responsabilidades administrativas, civiles, penales y constituyen instrumentos fundamentales de control contra el fraude, la corrupción y los malos manejos de los recursos públicos en cambio Rosales (2013), ha determinado que la identificación, valoración y respuesta al riesgo, incide en el planeamiento de administración de riesgos, coincidiendo con Vásquez (2015), quien afirma que la puesta en práctica de la Propuesta permitirá preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao.

Gestión Municipal

Según Bastidas y Pisconte (2008, p. 67) la gestión municipal es las acciones desarrolladas por los representantes de la municipalidad en función del cumplimiento de las necesidades de servicio a la comunidad en el marco del cumplimiento de las normas determinados para los gobiernos locales de manera autónoma considerando el alcance del desarrollo poblacional de modo que esto represente la real intervención en el cumplimiento de las metas acorde a lo que determina el gobierno central. Cabe considerar que teóricamente la Gestión Municipal es la política municipal que va a seguir un gobierno local con independencia económica y administrativa, teniendo como meta llegar a la misión de la gestión. Por su parte Sánchez (2002) acota que es una concepción de la forma de administración y control de un organismo público con el propósito de alcanzar el desarrollo local

Bastidas y Pisconte (2008, p. 80) consideran que el concepto de planificación en el ámbito de la gestión municipal es la articulación de las necesidades del servicio comunal bajo la asignación presupuestal directo que el estado destina así como la forma de administración de los recursos captados de los tributos de la jurisdicción municipal, Según Chiavenato (2002) la planificación es la primera forma de concepción de la realidad a tratar durante un periodo como consecuencia del diagnóstico realizado en materia de administración, Según Munuera (2012) la planificación consiste en trazar o

describir un curso de acción para obtener un objetivo determinado; el resultado, el plan, es una presentación del futuro deseado susceptible de guiar la realización de una tarea.

Bastidas y Pisconte (2008, p. 67) concibe que el concepto de organización de la gestión municipal es la competencia que tiene en este caso el gerente municipal que distribuye las fuerzas laborales así como de la distribución oportuna de los recursos económicos en la cual se observa la preparación y anticipación ante las posibles alteraciones de orden social, económico y de fenómenos naturales que afectan el contexto que abarca la gestión municipal. Para Robbins (2005) la organización de los procesos corresponde al siguiente paso de la planificación, en ella la capacidad de organización del gerente o de la gerencia determina la conformación de los equipos, así como la previsión de los recursos y tiempo para la administración de los procesos de gestión en función al desarrollo de la organización de éxito previsto.

Bastidas y Pisconte (2008, p. 82) define que el control es la capacidad importante que se tiene en los funcionarios de la gestión municipal, ya que el resultado oportuno determina la optimización y uso adecuado de los recursos humanos y materiales, para ello se suscribe en las normas que regula el cuidado de la inversión del tesoro público, así como de las metas alcanzadas de manera transparente. Chiavenato (2002) sostiene que el control en la actualidad involucra dos procesos que es el acompañamiento para observar y encaminar la aplicación adecuada en el cumplimiento del desempeño en función a un objetivo determinado, mientras que el monitoreo facilita la verificación de los procesos e insertar las posibles modificaciones de las metas en el tiempo establecidos de modo que esta acción no afecte el logro de metas de gestión.

Potestad Disciplinaria

Morón (2009) señala que la ejecución de la sanción recae dentro de la jurisdicción del estado quien a través del órgano de justicia determina el tipo de sanción que incurriría el infractor ya sea contra el patrimonio, contra la función pública, así como en las relaciones interpersonales que son partes de las acciones que debe desarrollarse bajo las normas de convivencia en la gestión pública. Bajo esa condición, Spéletti (2009) señala que la administración de justicia se impone en función a las pruebas materiales y los fundamentos de hecho y derecho que se deben considerar dentro del procesos mismo de valoración de las pruebas de los actos cometidos ya sea en la vía penal o la vía administrativa de modo que esta debe respetar el ámbito de la jurisprudencia sin dañar el honor ni vulnerar los derechos consagrados en la constitución política del estado que faculta la aplicación de las normas. Alcántara (2012) precisa que el ejercicio de la potestad disciplinaria no solo es de la función pública o del organismo de justicia nacional sino que se refiere a la condición administrativa de los responsables de la gestión pública,

cabe sostener que en ella se lleva a cabo los procesos regulativos a nivel normativo pero no es tan cierto la implicación de la gestión a nivel administrativo ya que son dos ámbitos distintos pero que se complementan entre sí.

Cabe precisar que la gestión municipal del distrito de Villa María del Triunfo situado en la zona sur de la capital se encuentra siempre en el ojo de la tormenta por los resultados poco claros, en la misma que en esto últimos 10 años la mayoría de los servidores de mando medio así como de los de nivel superior se encuentran en procesos administrativos o denuncias de carácter penal por infracciones a la gestión municipal, en algunos casos por actos dolosos, otros por aprovechamiento de funciones, abuso de autoridad, colusión para corrupción o favorecer a terceros, de ahí la importancia del este estudio.

Por ello las interrogantes se resolverán en función a la realidad que se presenta desde la percepción de la muestra de estudios como el **Problema general**: ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2016? Para ser resuelto mediante la **Hipótesis general**: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2016 a través del logro del **Objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2016

METODOLOGÍA

En el presente estudio se consideraron 2 variables: Gestión Municipal y potestad disciplinaria. Esta se encuentra dentro del paradigma cuantitativo dado que la acción fundamental es medir los datos obtenidos dentro del proceso metodológico hipotético deductivo. En concordancia con la postura teórica de Sandi (2014) es una investigación básica que los procedimientos a realizar buscan crear nuevas concepciones de la teoría o acrecentar la teoría en otros contextos para ello debe seguir el rigor del método científico buscando la sistematicidad de los procedimientos para la obtención de datos asimismo es de diseño no experimental en la medida que se analizan los datos sin manipular las variables, asimismo esta se realiza en un solo momento de modo que los datos permitan realizar el análisis de una relación lineal, como es en este caso buscar la relación entre la Gestión Municipal y la Potestad sancionadora en la Municipalidad de Villa María del Triunfo. La población está constituida por 340 servidores civiles, la muestra fue probabilística se calculó mediante fórmula estadística conformada por 180 servidores civiles del Municipalidad de Villa María del Triunfo. El muestreo fue probabilístico,

aleatorio simple, por sorteo, en total se analizó a 180 servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo.

Se hizo uso de la Técnica de la encuesta dado que su alcance es efectivo para la recolección de datos en grandes muestras y en un solo tiempo, cabe sostener que esta encuesta recaba las percepciones de las personas involucradas en la problemática de las variables en estudio. Por ello se elaboró dos instrumentos uno para medir las percepciones respecto a la Gestión Municipal y otro para la medición de la percepción de la Potestad Sancionadora, dicho instrumento fue confeccionado siguiendo las pautas de la operacionalización de las variables basados en la forma de la escala Likert con respuestas multitónicas. Para la prueba de hipótesis teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y los datos ordinales, se aplicó en cada caso la prueba estadística de Spearman para establecer su relación.

RESULTADOS

Resultado principal entre la Gestión Municipal y Potestad disciplinaria

			Potestad disciplinaria			Total
			Débil	Moderada	Fuerte	
Gestión Municipal	Mala	Recuento	49	0	1	50
		% del total	27,2%	0,0%	0,6%	27,8%
	Regular	Recuento	2	51	5	58
		% del total	1,1%	28,3%	2,8%	32,2%
	Buena	Recuento	1	5	66	72
		% del total	0,6%	2,8%	36,7%	40,0%
Total		Recuento	52	56	72	180
		% del total	28,9%	31,1%	40,0%	100,0%

Como se observa en la tabla y figura el 36,7% considera que la Gestión Municipal es Buena, ellos mismos asignan el nivel Fuerte a la Potestad disciplinaria; asimismo se observa que el 28,3% indica que la Gestión Municipal es Regular, dichos encuestados sostienen que la Potestad disciplinaria es Moderada; del mismo modo para un 27,2% la Gestión Municipal es Mala ellos opinan que la Potestad disciplinaria es Débil. En consecuencia se puede inferir que a mejor gestión municipal mejor será la potestad disciplinaria, en la municipalidad distrital de Villa María del Triunfo durante el año 2016.

Para el análisis de la prueba de hipótesis se consideró los siguientes parámetros: Prueba de rho Spearman, 95% nivel de confianza, 5% nivel de significancia, Regla de decisión: Ho. $\rho > ,05$ y Hi. $\rho < ,05$

Resultados

Correlación Spearman entre la Gestión Municipal y la Potestad disciplinaria

			Gestión Municipal	Potestad disciplinaria
Rho de Spearman	Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Potestad disciplinaria	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Como se apreció en la tabla 15 el coeficiente de correlación rho Spearman es de ,812 con un valor $p = 0,000$ menor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Confirmando que existe relación positiva y significativa entre la Gestión Municipal y la potestad disciplinaria en los servidores de la Municipalidad de Villa María del Triunfo – 2016.

DISCUSIÓN

En el estudio se concebía las deficiencias de la gestión municipal y en consecuencia se debía a las altas denuncias sobre malos manejos que se realizaban por funcionarios de alto nivel así como del personal de mando medio, en tal sentido se avizoraba que se requería de una gestión adecuada que tome las decisiones correctas para mejorar el servicio y se buscara la sanción del personal que se venía aprovechando de las circunstancias de falta de autoridad ya que se percibía que existía altos niveles de malos desempeños y en consecuencia se estarían cometiendo abusos de la gestión así como de abandono de funciones lo cual reñía con las disposiciones normativas de la gestión pública. Sin embargo los resultados descriptivos muestran que una mayoría significativa asigna a la gestión municipal como del nivel bueno mientras que esa misma mayoría determina que la potestad disciplinaria es fuerte; esto podría deberse que en esta nueva gestión la presencia de la contraloría es evidente así como el propio alcalde había prometido reestructurar el rol de los funcionarios, por ello la determinación de estos niveles.

Al mismo tiempo el análisis de la prueba de hipótesis de termino que la gestión municipal está relacionada de manera lineal con la potestad disciplinaria esto a razón del resultado estadístico del coeficiente rho Spearman de ,812 que indica que esta relación es positiva y de una magnitud fuerte, asimismo el valor p fue de ,000 menor al valor $p = 0,05$ previsto para este estudio determinando que esta relación es estadísticamente significativa, por tanto se rechazó la hipótesis nula confirmando la hipótesis alterna que

ambas variables están relacionadas según la percepción de los encuestados de la municipalidad de Villa María del Triunfo en el año 2016.

En ese respecto se puede explicar a razón de las conclusiones de Tejeda (2014), quien determino que la modernización administrativa como proceso de innovación solo es conocido a nivel de funcionarios y personal de confianza, apreciándose que es importante dar inicio a fortalecer la capacidad de gestión. También Espinal (2014), comprobó que no existe una relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora, en las conclusiones como se han conducido y desarrollado los procesos administrativos disciplinarios en los Ministerios de Lima Metropolitana en el año 2013, asimismo se concuerda con la conclusión de Rosales (2013), quien ha determinado que la integridad y valores éticos, no incide en la transparencia de la gestión municipal, los resultados de nuestra encuesta revelan, en algunos casos, que la integridad y valores éticos no siempre va incidir en la gestión, esto va más allá, es cumplir con lo prometido en las elecciones, con las normas legales, realizar obras, entre otros aspectos, si no estarán expuestas a la consulta popular para ser revocados

CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria se probó la hipótesis general con un coeficiente de correlación de $r=0,812$ y una $p=0.001$ ($p < .05$), confirmándose que Existe relación directa y significativa entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria en ese respecto se infiere que las condiciones de una buena gestión siempre determinara la fuerza con la que se realiza el control y de ello depende el buen nivel del desempeño y cumplimiento de los lineamientos de trabajo al servicio de la población

Abril, J. (2013). *Creación de una Ordenanza Municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del gobierno autónomo descentralizado Municipalidad de Ambato*, Ecuador. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Loja.

Bastidas, D y Pisconte, J. (2008). *Estado y gestión Pública*. Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral – IDEA Internacional Región Andina. Lima

Cartolín, C. (2011). *El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles y penales como instrumento de control en la gestión pública*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (2010) *Planeación Estratégica*. Fundamentos y aplicaciones. Editorial Mc Graw Hill. Segunda Edición. México D.F.

Corrales, A. y otros (2015) *Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus Reglamentos*.

- Perú, Huancayo. Universidad Continental
- De La Torre, J. (2014). *Reforma Municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipalidades del Estado de San Luis potosí, México*. (Tesis de maestría) Universidad Complutense de Madrid
- Espinal, J. (2013). *El proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora en los Ministerios de Lima Metropolitana año 2013*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Hernández, R, Fernández, C y Batista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México. Mc Graw Hill.
- Jiménez, H. (2010). *La gestión de intereses en la administración pública peruana*. Perú, Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Morón, J.C. (2009) *Comentarios a la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General*. 6ta. Edición. Lima: Gaceta Jurídica
- Munuera, J. (2012). *Estrategias de Marketing, un enfoque basado en el proceso de dirección*. ESIC Editorial - 2da.–Edición. Barcelona.
- Rivera, L. (2014). *Objetivación de la Responsabilidad disciplinaria de los jefes y representantes legales de las entidades estatales en el marco de la delegación en materia contractual pública*. Colombia, Bogotá: (Tesis de maestría) Universidad del Rosario.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava Edición. Editorial Pearson. Educación México D.F.
- Rosales, E. (2013). *Incidencia del control administrativo como labor de veeduría pública en la Gestión Municipal*. Perú, Lima: (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres.
- Tejeda, L. (2014). *Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital de Bella Vista Callao*. Perú, Lima: (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao.
- Vargas, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo del Poder Judicial del estado de México*. México: Universidad Autónoma del estado de México.
- Vásquez, C. (2015). *Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao – La Libertad años 2014*. Perú, La Libertad: (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo.

Anexo 7. Declaración jurada de autoría y autorización para la aplicación

Yo, Leandro Bendezu, Eduardo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate Vitarte; identificado con DNI 28276059, con el artículo titulado: “Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2016”, declaro bajo juramento que:

El artículo pertenece a mi autoría.

El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 20 de Mayo del 2017.

Leandro Bendezu, Eduardo

DNI 28276059