



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES – 2023

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho

Autor

Valverde Mosquito, Irving Harthan

Asesora

Mejía Velásquez, Gustavo Moisés

ORCID: 0000-0001-7568-6535

Jurado

Delgado Mejía, José Abelardo

Gonzales Loli, Martha Rocio

Vigil Farias, Jose

Lima - Perú

2025

EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unfv.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1%

7

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

10

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

11

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES – 2023

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Grado Académico de

Doctor en Derecho

Autor

Valverde Mosquito, Irving Harthan

Asesor

Mejía Velásquez, Gustavo Moisés

ORCID: 0000-0001-7568-6535

Jurado

Delgado Mejía José Abelardo
Gonzales Loli Martha Rocío
Vigil Farias Jose

Lima- Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza, la salud y la fe necesarias para culminar este desafío académico.

A mis padres, cuyo esfuerzo, sacrificio y amor incondicional han sido la base de todo lo que soy. Su ejemplo de integridad y constancia me ha guiado siempre.

A mi familia, por su comprensión, paciencia y apoyo a lo largo de este arduo camino.

A mis maestros y asesores de tesis, que con generosidad compartieron su conocimiento y sembraron en mí la pasión por el Derecho.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a: Los docentes del Doctorado en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal, por sus enseñanzas, exigencia académica y por enriquecer mi visión del Derecho con profundidad.

A mis asesores de tesis, por su guía constante, sus valiosas observaciones y su paciencia durante este proceso.

A mis seres queridos, por estar presentes incluso en la distancia, brindándome palabras de aliento y ánimo en los momentos más exigentes.

Y, finalmente, a todos aquellos que, de una u otra manera, hicieron posible la culminación de este sueño académico.

A ustedes, mi eterna gratitud.

ÍNDICE

RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Descripción del problema	12
1.3. Formulación del problema	14
1.3.1. <i>Problema general</i>	14
1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	14
1.4. Antecedentes de la investigación	15
1.4.1. <i>Antecedentes nacionales</i>	15
1.4.2. <i>Antecedentes internacionales</i>	18
1.5. Justificación de la investigación.....	22
1.5.1. <i>Justificación práctica</i>	22
1.5.2. <i>Justificación teórica</i>	23
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i>	24
1.6. Limitaciones de la investigación	25
1.7. Objetivos de la investigación	25
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	25
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	25
1.8. Hipótesis de la investigación.....	26
1.8.1. <i>Hipótesis general</i>	26
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i>	26
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Marco conceptual	27

2.2. Bases teóricas	30
III. MÉTODO.....	56
3.1 Tipo de investigación	56
3.2 Población y muestra	57
3.3. Operacionalización de variables.....	58
3.4. Instrumentos de recolección de datos	58
3.5 Procedimientos	59
3.6 Análisis de datos	59
IV. RESULTADOS.....	61
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
VI. CONCLUSIONES	82
VII. RECOMENDACIONES	84
VIII. REFERENCIAS	85
VI. ANEXOS	89
Anexo 1. Matriz de consistencia	90
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	94
Anexo 3. Validez de Juicio de Expertos	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	58
Tabla 2. Eficiencia institucional	61
Tabla 3. Modernización.....	62
Tabla 4. Fortalecimiento.....	63
Tabla 5. Capacidad institucional	64
Tabla 6. Cumplimiento de funciones	64
Tabla 7. Cumplimiento de objetivos	65
Tabla 8. Cumplimiento de metas institucionales.....	66
Tabla 9. Procedimientos administrativos disciplinarios	67
Tabla 10. Facultad institucional	68
Tabla 11. Potestad sancionadora	69
Tabla 12. Infracciones administrativas.....	70
Tabla 13. Fase instructora	71
Tabla 14. Fase sancionadora	72
Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable X.....	73
Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Y.....	74
Tabla 17. Hipótesis general.....	75
Tabla 18. Hipótesis específica 1.....	76
Tabla 19. Hipótesis específica 2.....	76
Tabla 20. Hipótesis específica 3.....	77
Tabla 21. Hipótesis específica 4.....	78
Tabla 22. Hipótesis específica 5.....	78
Tabla 23. Hipótesis específica 6.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Eficiencia institucional	61
Figura 2. Modernización	62
Figura 3. Fortalecimiento	63
Figura 4. Capacidad institucional	64
Figura 5. Cumplimiento de funciones	65
Figura 6. Cumplimiento de objetivos	66
Figura 7. Cumplimiento de metas institucionales	67
Figura 8. Procedimientos administrativos disciplinarios	68
Figura 9. Facultad institucional	69
Figura 10. Potestad sancionadora	70
Figura 11. Infracciones administrativas	71
Figura 12. Fase instructora	72
Figura 13. Fase sancionadora	72

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023. Para ello, se desarrolló un estudio de tipo básico, orientado al conocimiento teórico, aplicando los niveles descriptivo y explicativo, y empleando un diseño metodológico de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por un total de 90 participantes: 80 abogados y 10 colaboradores que laboran en dicha entidad municipal. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico indicaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.895, lo cual revela una relación positiva considerable entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, este resultado fue estadísticamente significativo ($p = 0.000$), lo que valida empíricamente la hipótesis alterna formulada en el estudio, confirmando que a mayor eficiencia institucional, mejor desarrollo de los procedimientos disciplinarios administrativos.

Palabras clave. Eficiencia institucional, procedimientos disciplinarios, gestión pública, potestad sancionadora, fase instructora, responsabilidad administrativa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between institutional efficiency and administrative disciplinary procedures in the Municipality of San Martín de Porres (2023). To this end, a basic study was conducted, oriented toward theoretical knowledge, applying descriptive and explanatory levels and employing a descriptive-correlational methodological design. The sample consisted of a total of 90 participants: 80 lawyers and 10 collaborators working in this municipal entity. The results obtained through statistical analysis indicated a Pearson correlation coefficient of 0.895, revealing a significant positive relationship between institutional efficiency and administrative disciplinary procedures. Furthermore, this result was statistically significant ($p = 0.000$), empirically validating the alternative hypothesis formulated in the study, confirming that greater institutional efficiency leads to better development of administrative disciplinary procedures.

Keywords. Institutional efficiency, disciplinary procedures, public management, sanctioning authority, investigative phase, administrative responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto del Derecho y la gestión pública local, la eficiencia institucional se ha convertido en una necesidad imperativa para fortalecer el Estado de derecho, garantizar servicios de calidad y fomentar la confianza ciudadana. Particularmente en los gobiernos locales, como la Municipalidad de San Martín de Porres, la eficacia administrativa no solo se refleja en la provisión oportuna de servicios, sino también en la implementación de mecanismos que aseguren el cumplimiento ético y legal de sus funcionarios. En este sentido, los procedimientos administrativos disciplinarios constituyen una herramienta fundamental para promover la transparencia, sancionar las faltas cometidas y prevenir prácticas contrarias al interés público.

No obstante, persisten serias limitaciones que afectan el desempeño institucional. Entre ellas, destacan la falta de modernización de procesos, debilidades en la capacidad operativa, escasa cultura de rendición de cuentas, así como la ausencia de políticas sostenidas de control disciplinario. Estas deficiencias no solo obstaculizan el desarrollo de una administración eficiente, sino que comprometen la legitimidad de las decisiones municipales y la calidad de vida de la ciudadanía. Además, en un entorno donde la corrupción y la impunidad tienden a enquistarse en diversas instancias del aparato público, resulta urgente establecer relaciones claras entre la eficiencia institucional y la ejecución de procedimientos administrativos disciplinarios como herramientas de mejora en la gobernanza.

Bajo esta premisa, la presente investigación se propuso determinar la relación que existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres durante el año 2023. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño correlacional, con la participación de profesionales vinculados al ámbito jurídico-administrativo de la entidad. A través del análisis estadístico, se buscó identificar en qué medida una gestión institucional moderna, fortalecida y alineada a

objetivos estratégicos, se asocia con la implementación efectiva de procesos disciplinarios, en términos de legalidad, oportunidad y proporcionalidad.

Esta tesis, por tanto, no solo aborda una problemática de relevancia para la gestión municipal, sino que también aporta elementos teóricos y empíricos que pueden servir como base para el rediseño de políticas institucionales orientadas a consolidar una administración pública más ética, eficiente y orientada al ciudadano. Los hallazgos obtenidos permiten afirmar que la eficiencia institucional no puede comprenderse al margen de los sistemas disciplinarios que regulan el comportamiento de sus servidores, siendo ambos elementos esenciales para una gestión pública moderna y responsable.

1.1 Planteamiento del problema

La presente investigación se enfoca en la importancia de mejorar la eficiencia institucional y la implementación de procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres (SMP).

Aunque la municipalidad tiene como objetivo conducir la gestión pública local con honradez, transparencia, eficiencia, eficacia, inclusión y participación democrática de sus vecinos, existen desafíos importantes que deben abordarse, entre ellos, en primer lugar, la eficiencia Institucional; a pesar de los objetivos declarados, la eficiencia institucional en la gestión de servicios públicos como la seguridad ciudadana, la gestión de desechos y el mantenimiento de infraestructura puede verse afectada por la falta de claridad en los procedimientos y la posible presencia de ineficiencias operativas.

En segundo lugar, los Procedimientos Disciplinarios Administrativos, quiere decir que la implementación de procedimientos disciplinarios adecuados es esencial para asegurarse de que los empleados sigan los estándares de servicio y se comporten adecuadamente. La corrupción y la ineficiencia pueden aumentar sin ellos, lo que afecta negativamente la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

Y en tercer lugar, lo que conocemos como las transacciones costosas, lo cual se debe tener en cuenta que los costos de transacción son un parámetro básico de las relaciones económicas y permiten caracterizar la eficiencia de las instituciones, y en la práctica, esto implica que la municipalidad debe optimizar sus procesos administrativos para reducir estos costos y mejorar la eficiencia.

En otras palabras, la investigación se enfoca en identificar y evaluar las prácticas actuales de eficiencia institucional y la implementación de procedimientos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres, y proponer mejoras basadas en estos hallazgos para mejorar la gestión pública local y la calidad de vida de los ciudadanos.

1.2 Descripción del problema

En América Latina, se puede decir que existen grandes desafíos en la gobernanza local y la gestión pública, la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios los mismo que son temas importantes.

Desde un punto de vista de manera general, la eficiencia institucional se refiere a la capacidad de las organizaciones públicas para operar de manera eficiente y eficaz, cumpliendo sus objetivos con los recursos disponibles, debido a diversos factores, la eficiencia institucional en América Latina sigue siendo un área de mejora continua a efectos de poder superar los problemas con la gestión pública, por ejemplo en muchas municipalidades tienen problemas para administrar sus recursos humanos, financieros y materiales. La falta de formación adecuada, sistemas de gestión obsoletos y una excesiva burocracia pueden reducir la eficiencia.

Por otro lado, el gran problema de la corrupción persiste en la región, lo que afecta la eficacia y la eficiencia de las instituciones públicas, así como la falta de transparencia en la toma de decisiones y la rendición de cuentas puede resultar en un uso indebido de los recursos públicos. Es trascendental la participación Ciudadana, ya que permite una mejor identificación de las necesidades de la comunidad y una mayor responsabilidad. Sin embargo, la participación

ciudadana es rara vez promovida o limitada. Como sabemos, los procedimientos administrativos disciplinarios son cruciales para garantizar que los empleados públicos cumplan con las normas y estándares establecidas y para abordar casos de incumplimiento o conducta indebida.

En Latinoamérica, se pueden presentar varias dificultades con estos procesos, la falta de claridad y uniformidad, por ello que los procedimientos disciplinarios pueden ser ambiguos o no estar claramente definidos en algunos casos, lo que dificulta su aplicación uniforme y efectiva. Asimismo, la implementación Ineficaz que las instituciones pueden no poder implementar procedimientos disciplinarios de manera efectiva si carecen de recursos o capacitación técnica y legal adecuada.

Puede haber una cultura de impunidad, que dificulte la aplicación de sanciones disciplinarias en contextos donde la corrupción es un problema importante y crucial.

En Brasil, se ha establecido sistemas como el Sistema de Gestión de Recursos Federales (SIAFI) para aumentar la eficiencia y la transparencia en la utilización de los recursos públicos, así como el Portal da Transparencia, cuya función principal es fomentar la rendición de cuentas y la participación ciudadana al proporcionar a los ciudadanos acceso a información sobre cómo se gastan los recursos públicos.

En Colombia, se ha promovido la participación ciudadana a través de iniciativas como los Consejos Comunales, donde los ciudadanos pueden expresar sus necesidades y hacer un seguimiento de los proyectos de inversión pública así la Contraloría General de la República promueve la eficiencia y la transparencia en la gestión pública y desempeña un papel importante en el control fiscal y la lucha contra la corrupción.

Por otro lado, México ha creado un sistema nacional para combatir la corrupción que incluye mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública y promueve la

capacitación y desarrollo, con el propósito para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión de servicios públicos.

En el Perú, en caso del distrito de San Martín de Porres, se advierte que, para mejorar la gobernanza local y la gestión pública, la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios son fundamentales. Sabemos además que, existen desafíos importantes, como la corrupción y la falta de transparencia, también hay ejemplos de buenas prácticas y esfuerzos para abordar estos problemas, sin embargo para avanzar hacia una gestión pública más eficiente y transparente, es necesario implementar sistemas de gestión modernos, promover la participación ciudadana y aplicar procedimientos disciplinarios efectivos y ejemplares.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios?

¿Qué relación existe entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?

¿Qué relación existe entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios?

¿Qué relación existe entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios?

¿Qué relación existe entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios?

¿Qué relación existe entre el cumplimiento de metas institucionales de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres-2023?

1.4 Antecedentes de la investigación

1.4.1. Antecedentes nacionales

Espinoza (2020) examinó la relación entre la observancia de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario y las causas que originan la nulidad o la aceptación de recursos de apelación por parte del Tribunal del Servicio Civil en el Perú, durante el periodo 2019-2020. A través de un estudio cuantitativo de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 92 secretarios técnicos pertenecientes a entidades que enfrentaron procesos apelatorios ante dicha instancia, se evidenció una serie de deficiencias institucionales. Los resultados revelaron que una proporción significativa de procedimientos disciplinarios es percibida como inadecuada (75%), y que existe una profunda debilidad en la formación técnica de los responsables: más del 50% considera ineficiente la capacitación tanto de los órganos instructores como de los sancionadores, mientras que casi la mitad de los servidores civiles nunca fue capacitada en los principios fundamentales del procedimiento administrativo. Además, el 17,4% de los recursos de apelación fueron considerados ineficaces y apenas el 3,3% de los secretarios técnicos cumple estrictamente con los principios del procedimiento; el resto lo hace ocasionalmente. Estos hallazgos permiten interpretar que la falta de formación, la omisión de principios normativos y la debilidad en la conducción técnica del proceso disciplinario influyen directamente en la declaración de nulidad de las resoluciones y en el éxito de los recursos de apelación, debilitando así la legitimidad del sistema disciplinario en el ámbito del servicio civil peruano.

Salgado (2022) en su investigación que tuvo por objetivo determinar la asociación Procedimientos Administrativos Disciplinarios y nivel de eficiencia de la Administración

Pública en un Hospital Nacional en el Callao, 2022, siendo la investigación de tipo básico, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional, con una muestra de 123 servidores. El instrumento utilizado para la encuesta fue un cuestionario de escala Likert con escalas del 1 al 5, y fue aprobado por tres profesionales con grados de maestría. El coeficiente Alfa de Cronbach dio un resultado de confiabilidad de 0,986 para el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) y 0,987 para la administración pública. Además, se descubrió una relación significativa y directa de Rho de Spearman (0.673) entre el nivel de eficiencia de la administración pública y los procedimientos administrativos disciplinarios; la aceleración era positiva y tenía un valor significancia 0,000, lo que indicaba que es valor inferior a 0,05, por lo que existe relación significativa y directa en los procedimientos administrativos disciplinarios y el nivel de eficiencia de la administración pública.

Ramírez (2021) llevó a cabo una investigación orientada a establecer la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el nivel de eficiencia de la administración pública en un hospital nacional del Callao, durante el año 2022. El estudio, de tipo básico y con enfoque cuantitativo, empleó un diseño no experimental de corte correlacional, aplicando un cuestionario con escala de Likert a una muestra conformada por 123 servidores públicos. Dicho instrumento fue validado por expertos académicos y presentó altos niveles de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach: 0.986 para la variable procedimientos disciplinarios y 0.987 para eficiencia administrativa. Los resultados del análisis estadístico, mediante la prueba de Rho de Spearman, revelaron una correlación significativa y positiva ($r = 0.673$; $p = 0.000$), lo cual evidencia que a mayor rigurosidad y aplicación de los procedimientos disciplinarios, se potencia el nivel de eficiencia institucional. Este hallazgo sugiere que el cumplimiento adecuado de los procesos disciplinarios incide directamente en la mejora de la gestión pública, fortaleciendo la capacidad de respuesta, la transparencia y la calidad del servicio en las entidades del sector salud.

Flores & Cabello. (2023) desarrollaron una investigación con el propósito de analizar la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el cumplimiento del debido procedimiento en los servidores públicos de un Hospital Nacional de Lima. El estudio, de tipo básico, con nivel correlacional, corte transversal y diseño no experimental, se aplicó a una muestra de 80 trabajadores del sector salud. A partir de la revisión teórica, se sostuvo que el debido procedimiento administrativo representa un conjunto de acciones y formalidades indispensables para asegurar la legalidad y legitimidad de toda actuación disciplinaria dentro de la administración pública. Los resultados empíricos mostraron una relación positiva media entre ambas variables, respaldada por un nivel de significancia estadística ($p = 0.000$), lo que valida la hipótesis planteada. Sin embargo, se identificó que muchas autoridades responsables de ejecutar estos procedimientos no respetan adecuadamente las etapas y principios del debido proceso, lo que provoca malestar, inseguridad jurídica y percepción de arbitrariedad entre los administrados. Este panorama evidencia la urgente necesidad de fortalecer la formación y supervisión en la aplicación de los procesos disciplinarios, a fin de evitar vulneraciones a derechos fundamentales y garantizar un ejercicio ético y transparente de la función pública.

Huayllani (2024) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo central fue determinar la relación existente entre los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chilca, ubicada en la provincia de Huancayo. La investigación se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, adoptando una metodología descriptiva, explicativa y científica, con un diseño correlacional y no experimental, lo cual permitió examinar las variables sin manipulación directa. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert a una muestra no probabilística compuesta por 56 trabajadores del municipio, agrupando las respuestas por variables y dimensiones conforme a los criterios establecidos en el instrumento. Los resultados reflejaron que un 71.4% de los encuestados percibe que los procedimientos administrativos

disciplinarios presentan deficiencias en su ejecución, mientras que el 64.3% califica el desempeño laboral dentro de la municipalidad como bajo. A nivel estadístico, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, previa verificación mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual determinó que los datos no seguían una distribución normal. El análisis reveló una correlación positiva y significativa con un coeficiente de 0.319, lo que sugiere una relación directa, aunque de magnitud baja, entre el correcto desarrollo de los procedimientos disciplinarios y el nivel de desempeño del personal municipal. En este contexto, el estudio concluye que la eficacia de los PAD influye en el comportamiento institucional de los empleados, y que su deficiente aplicación puede generar un entorno de permisividad e impunidad que afecta negativamente al rendimiento y a la cultura organizacional. Asimismo, se interpreta que, al igual que en el ámbito penal, la sanción administrativa es una consecuencia jurídica que responde a la verificación de una conducta ilícita dentro del marco normativo municipal, por lo que su correcta implementación resulta crucial para garantizar el orden interno y la responsabilidad en la función pública.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Suárez (2015), realizó un estudio centrado en el análisis del procedimiento administrativo disciplinario aplicado en la Función Judicial, abordado desde una perspectiva constitucional, con el propósito de evaluar si, en cada una de sus etapas, se respetan efectivamente las garantías inherentes al debido proceso. El objetivo fue identificar si los actores legitimados dentro del procedimiento —como los servidores judiciales sumariados, los órganos administrativos con potestad disciplinaria, los denunciante y los testigos— aplican de forma adecuada los principios y normas que rigen el procedimiento disciplinario. Para ello, la investigación se sustentó en un marco doctrinario amplio, abordando temas clave como el Derecho Administrativo Sancionador y Disciplinario, los principios rectores que rigen estos procedimientos, así como el rol central de la Constitución como fundamento normativo del

procedimiento disciplinario. Además, se profundizó en las garantías constitucionales que deben ser observadas en todo proceso disciplinario, tales como la legalidad, el derecho a la defensa, la presunción de inocencia, la imparcialidad y la razonabilidad de las sanciones. A través del examen de estos elementos doctrinales, Suárez concluyó que el respeto de dichas garantías es fundamental para asegurar la validez del procedimiento disciplinario y la legitimidad de las decisiones adoptadas por las instancias competentes, resaltando que su cumplimiento no solo protege los derechos de los servidores sometidos a proceso, sino que también fortalece la institucionalidad del sistema judicial en su conjunto.

Punina (2018) desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar si el derecho a la defensa se garantizó en los procesos administrativos instaurados por el Consejo de la Judicatura contra servidores judiciales durante el periodo 2014-2018. La autora centró su análisis en identificar si los actores legitimados en los procedimientos sumarios disciplinarios —principalmente los servidores judiciales procesados— contaron con garantías efectivas para ejercer su defensa en el marco de las actuaciones administrativas. Para abordar este propósito, el estudio se sustentó en una revisión exhaustiva de fundamentos doctrinarios y jurídicos, entre ellos la conceptualización del derecho a la defensa como eje fundamental del debido proceso, los principios rectores del derecho administrativo sancionador, así como la estructura normativa y funcional del Consejo de la Judicatura como ente responsable de la gestión, vigilancia y disciplina de la Función Judicial. Asimismo, se abordaron temas conexos que permitieron esclarecer la manera en que se desarrollan los procedimientos administrativos disciplinarios en dicho contexto institucional, revelando posibles tensiones entre el ejercicio de la potestad sancionadora y la protección de derechos fundamentales. Los hallazgos apuntan a que, si bien existe un marco normativo que respalda la garantía del derecho a la defensa, en la práctica su aplicación resulta limitada o inconsistente, afectando la legitimidad y validez de las decisiones disciplinarias adoptadas por el Consejo. En consecuencia, la investigación subraya

la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y respeto a los derechos de los servidores judiciales dentro de estos procedimientos, con el fin de consolidar un sistema disciplinario que respete los principios constitucionales y garantice la justicia administrativa.

Vargas (2015) en su tesis, abordó el estudio del derecho administrativo sancionador como una rama esencial del derecho público encargada de establecer las normas que regulan la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en el ámbito del Poder Judicial del Estado de México (PJEM). La investigación surgió ante la ausencia de estudios previos desde una perspectiva epistémica en la Facultad de Derecho de la UAEM, lo que evidenció un vacío teórico y práctico en torno a la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en dicho contexto. Partiendo de una realidad institucional concreta, el autor llevó a cabo un análisis exhaustivo basado en la experiencia directa con expedientes gestionados en la Delegación de Contraloría de Tlalnepantla y en la Dirección General de Contraloría del PJEM, enfocándose en la integración, tramitación y resolución de casos disciplinarios. La problemática identificada no radicaba en la existencia o no de una norma legal, sino en la necesidad de dar respuesta a una realidad institucional que demandaba mecanismos eficaces, imparciales y respetuosos de los derechos humanos. En ese sentido, la investigación destaca que las decisiones dolosas o negligentes cometidas por servidores judiciales deben ser objeto de sanción, pero siempre bajo un marco que garantice el respeto a los derechos fundamentales del investigado, reforzando así la legitimidad del procedimiento disciplinario y la confianza de los justiciables en el sistema de justicia.

Díaz (2020) desarrolló un enfoque integral sobre el régimen disciplinario de los empleados públicos, estructurado en torno a dos ejes principales: la ética pública y el derecho disciplinario en el contexto español. Su propuesta se fundamentó en la necesidad de comprender el sistema disciplinario como una unidad compleja compuesta por dos subsistemas interdependientes: el subsistema ético y el subsistema jurídico-administrativo. Ambos, al

interactuar, configuran un modelo disciplinario que no solo regula conductas, sino que también promueve la integridad institucional. Apoyado en la Teoría General de Sistemas de Niklas Luhmann, el autor argumenta que dicho sistema disciplinario funciona como un sistema autorreferente y autosostenible (autopoietico), capaz de adaptarse y mantenerse operativo mediante sus propias reglas internas. Este planteamiento contrasta con las visiones tradicionales, al ofrecer una perspectiva más funcional y dinámica del derecho disciplinario. Asimismo, Díaz recurre a la Teoría Tridimensional del Derecho de Miguel Reale para sustentar que toda norma jurídica disciplinaria es una síntesis de hechos, valores y normas, lo que permite comprender el sistema no solo como un conjunto normativo, sino como una construcción jurídica que responde a realidades concretas impregnadas de juicios éticos. En el caso específico del cuerpo policial, el estudio subraya la importancia de un régimen disciplinario que combine exigencias éticas con garantías jurídicas, a fin de asegurar el cumplimiento responsable de las funciones públicas y fortalecer la legitimidad institucional frente a la sociedad.

López (2024) desarrolló una investigación jurídica cuyo objetivo fue analizar la legalidad de las decisiones sancionatorias emitidas por la Procuraduría General de la Nación (PGN) de Colombia en contra de funcionarios de elección popular, a la luz del ordenamiento jurídico nacional e internacional, en particular del Código General Disciplinario (CGD). El estudio se inscribe dentro del enfoque de investigación básica, orientado a examinar el desarrollo normativo, los avances jurisprudenciales y los criterios doctrinales relacionados con la aplicación del derecho disciplinario en Colombia. A través de un análisis dogmático y sistemático, se evaluó si dichas decisiones se ajustan a las garantías sustanciales y procesales del debido proceso, o si por el contrario, podrían interpretarse como decisiones arbitrarias o corruptas dentro del ámbito administrativo. El trabajo destacó que, conforme a pronunciamientos de las altas cortes colombianas, como el Consejo de Estado y la Corte

Constitucional, la PGN no tiene competencia para imponer sanciones de destitución o inhabilitación a funcionarios electos, dado que es una autoridad administrativa y sus actos no tienen carácter jurisdiccional. Por tanto, cualquier sanción que afecte derechos políticos debe ser revisada y eventualmente anulada por la jurisdicción contenciosa administrativa. Esta conclusión refuerza el principio de legalidad y control judicial, subrayando la necesidad de preservar el equilibrio entre la potestad sancionadora administrativa y el respeto a los derechos fundamentales de los funcionarios elegidos democráticamente.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación práctica

La justificación práctica de la presente investigación radica en la imperante necesidad de fortalecer la calidad de los servicios públicos, así como de consolidar los principios de transparencia y rendición de cuentas en el ámbito municipal. Una administración pública eficiente no solo se mide por su capacidad para gestionar recursos, sino por su aptitud para ofrecer servicios esenciales como seguridad ciudadana, mantenimiento de infraestructura urbana y manejo de residuos sólidos de manera oportuna y eficaz. En este contexto, la eficiencia institucional se convierte en un factor clave para lograr dichos objetivos. La implementación de procedimientos administrativos disciplinarios claros, efectivos y justos permite a la municipalidad no solo corregir conductas indebidas, sino también establecer estándares de desempeño que garanticen el cumplimiento de las funciones por parte de sus servidores públicos. De esta manera, se promueve una cultura organizacional orientada a la legalidad, la ética y la mejora continua, lo que a su vez repercute directamente en la confianza ciudadana y en la legitimidad de la gestión local.

Por otro lado, la transparencia y rendición de cuentas traducido como el uso de procedimientos administrativos disciplinarios que ayuda a combatir la corrupción y las prácticas deshonestas y la municipalidad puede operar de manera más transparente y rendir

cuentas a la ciudadanía al establecer normas claras y consecuencias para su incumplimiento. Esto mejora la gobernanza local y aumenta la confianza del público en las instituciones.

Otro punto es el desarrollo local entendido como la eficiencia institucional y los procedimientos disciplinarios adecuados son esenciales para el desarrollo local, por ello la Municipalidad de San Martín de Porres, puede atraer inversiones privadas y promover el crecimiento económico al crear un entorno administrativo estable y predecible, En otras palabras, un gobierno local que actúe con eficiencia y responsabilidad está en condiciones de diseñar e implementar políticas públicas y programas orientados a mejorar significativamente la calidad de vida de la población. Esto se traduce en servicios accesibles y de calidad en áreas fundamentales como la educación, la salud, la seguridad y la vivienda, generando un entorno más equitativo, inclusivo y con mayores oportunidades de desarrollo para los ciudadanos.

1.5.2. Justificación teórica

La presente investigación buscó contribuir al entendimiento teórico de la relación entre la eficiencia de una organización pública y los mecanismos disciplinarios que regulan el comportamiento de sus servidores. En este sentido, la investigación se fundamentó en teorías y conceptos de administración pública, derecho administrativo y gestión de recursos humanos, los cuales proveen una base sólida para la comprensión de las variables en estudio.

La eficiencia institucional se refiere a la capacidad de una organización para utilizar sus recursos de manera óptima y cumplir con sus objetivos y metas de manera efectiva. Desde un enfoque teórico, autores como Chiavenato (2009) y Hernández et al. (2014) destacan que la eficiencia organizacional está estrechamente ligada a la correcta administración de procesos, la gestión del personal y el cumplimiento de las normativas internas. En el contexto de las instituciones públicas, la eficiencia se mide a través de la capacidad de respuesta, el cumplimiento de plazos administrativos, el manejo adecuado de recursos y la satisfacción ciudadana con los servicios brindados. De acuerdo con Weber (1947), la burocracia es uno de

los principales modelos para gestionar organizaciones públicas, ya que estructura las actividades de manera racional y eficiente. Sin embargo, el exceso de procedimientos burocráticos puede reducir la eficiencia organizacional, lo que plantea la necesidad de estudiar cómo estos procedimientos afectan a las instituciones públicas en la práctica.

Por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinarios son procesos establecidos dentro del derecho administrativo que buscan garantizar el cumplimiento de las normativas y la ética pública por parte de los servidores públicos. De acuerdo con autores como Trayter (2004) y Santamaría (1998), estos procedimientos tienen como objetivo asegurar que las faltas cometidas por los empleados sean corregidas mediante sanciones justas y equitativas, respetando los principios del debido proceso. Desde la teoría del derecho disciplinario, los procedimientos sancionadores son una herramienta fundamental para mantener el orden y la transparencia en la administración pública, pero también pueden afectar el desempeño de la institución si no se gestionan correctamente. Los tiempos prolongados de resolución, la falta de claridad en los procedimientos o una percepción de injusticia en las sanciones pueden generar impactos negativos en la moral de los trabajadores, la productividad y, en última instancia, en la eficiencia institucional.

1.5.3. Justificación metodológica

La presente investigación empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional, adecuado para analizar la relación entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de SMP. El estudio se desarrolló en los niveles descriptivo y correlacional, buscó tanto caracterizar las variables como determinar la relación entre ellas. Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas estructuradas y análisis documental, permitiendo obtener información objetiva sobre el desempeño institucional y la gestión disciplinaria. El análisis de los datos incluyó pruebas estadísticas como la correlación de Pearson, dependiendo de la distribución de los datos, con

el fin de medir la fuerza y dirección de la relación entre las variables. Este enfoque metodológico garantizó un análisis riguroso, contribuyendo al conocimiento teórico en administración pública y derecho administrativo.

1.6 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la investigación incluyeron el tiempo disponible, ya que los procedimientos administrativos disciplinarios pueden extenderse más allá del periodo de recolección de datos, lo que limitó el acceso a información completa. Además, los recursos asignados para la investigación, como acceso limitado a bases de datos o software especializado para análisis estadístico. Estos influyen en la capacidad de obtener una visión exhaustiva de la relación entre eficiencia institucional y los procedimientos administrativos.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Describir la relación que existe entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Identificar la relación que existe entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Caracterizar la relación que existe entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Identificar la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Caracterizar la relación que existe entre el cumplimiento de metas institucionales de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

1.8 Hipótesis de la investigación

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Existe relación significativa entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Existe relación significativa entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Existe relación significativa entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Existe relación significativa entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas institucionales de objetivos y los procedimientos administrativos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Derecho administrativo

Constituye una disciplina del Derecho Público encargada de normar la estructura, funcionamiento y actuación de las entidades del Estado frente a los ciudadanos. A través de un conjunto de normas y principios, establece los límites y facultades de la administración pública, garantizando que sus intervenciones se desarrollen dentro del marco de la legalidad, con criterios de eficiencia, equidad y respeto a los derechos fundamentales. Su propósito es asegurar un ejercicio legítimo del poder público en beneficio del interés general (Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador, 2017).

Derecho disciplinario

Es una especialidad del Derecho Público orientada a regular la conducta de los servidores públicos, con el fin de garantizar que su actuación se ajuste a los principios éticos, legales y funcionales que rigen la administración del Estado. Su función principal es preservar el orden institucional mediante la aplicación de normas y procedimientos que permitan sancionar adecuadamente las infracciones cometidas en el ejercicio de la función pública. De este modo, contribuye a fortalecer la legalidad, la eficiencia y la integridad en las entidades gubernamentales, incluidas las municipalidades (Leguina & Sánchez, 1993).

Eficiencia institucional

Se entiende como la aptitud de una organización pública para gestionar sus recursos humanos, financieros y materiales de forma óptima, con el propósito de cumplir eficazmente sus metas y funciones. Esta capacidad implica no solo alcanzar los objetivos propuestos con el menor costo posible, sino también ofrecer servicios públicos de calidad, oportunos y alineados con las necesidades de la ciudadanía (Zalazar, 2012).

Fase instructiva

Constituye la etapa inicial del procedimiento administrativo disciplinario, en la cual se llevan a cabo las diligencias orientadas a esclarecer los hechos y determinar la posible responsabilidad del servidor público involucrado. Esta etapa comienza formalmente con la notificación de los cargos, acto que activa el proceso de investigación. La conducción de esta fase está a cargo del órgano instructor, el cual debe sustentar sus actuaciones en un manejo riguroso de la documentación institucional, garantizando la trazabilidad, legalidad y objetividad del procedimiento (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015).

Fase sancionadora

Es la etapa del procedimiento administrativo disciplinario que se desarrolla a partir de la recepción del informe emitido por el órgano instructor. En esta fase, se evalúan los hallazgos de la investigación y se emite una decisión definitiva que puede culminar en la imposición de una sanción al servidor público o en el archivamiento del caso, si no se hallan elementos suficientes. La responsabilidad de esta etapa recae en el órgano sancionador, el cual debe actuar con imparcialidad y en estricta observancia del debido proceso (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas

Se sustenta en principios como la publicidad y la motivación de los actos administrativos, los cuales exigen que las decisiones sean accesibles, comprensibles y debidamente fundamentadas. Estas prácticas no solo permiten el escrutinio ciudadano, sino que también generan confianza en las instituciones al garantizar que las acciones del Estado se basan en criterios objetivos, legales y verificables (Longo, 2004).

La teoría del derecho administrativo

Es el sustento normativo y conceptual que regula la actuación de la administración pública, incluyendo los procedimientos y sanciones aplicables en el ámbito disciplinario. Este cuerpo jurídico establece las bases para un ejercicio legítimo y ordenado del poder público,

garantizando el respeto de los derechos ciudadanos y el cumplimiento de los deberes funcionales. En el caso del Perú, leyes como la N.º 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) y la N.º 30057 (Ley del Servicio Civil) definen los principios fundamentales y las etapas que deben observarse en los procedimientos disciplinarios dentro de las entidades estatales, promoviendo así la transparencia, la equidad y la responsabilidad institucional (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

Legalidad.

Todas las acciones y decisiones tomadas por el gobierno deben estar justificadas y previstas en la ley. (Ramírez & Aníbal, 2015).

Procedimiento administrativo

Conjunto de procedimientos que los órganos administrativos deben seguir para tomar decisiones y realizar actos administrativos. Estos procesos están diseñados para garantizar la legalidad, la eficiencia y la justicia en la gestión pública, asegurando que las decisiones administrativas sean transparentes, imparciales y basadas en criterios objetivos (Alcocer, 2016).

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Son los procedimientos y procedimientos establecidos por una institución para sancionar comportamientos que van en contra de las normas y principios de la institución. Estos procedimientos se utilizan para asegurarse de que la disciplina, la ética y la legalidad estén presentes en la organización. (Alcocer, 2016).

Proporcionalidad.

Las medidas y sanciones administrativas deben ser proporcionales a la gravedad de la conducta o situación en cuestión (Ramírez & Aníbal, 2015).

Proteger los intereses del público.

El derecho disciplinario protege los intereses de la comunidad y mejora la calidad de los servicios públicos al asegurar que los funcionarios cumplan con normas éticas y legales. (Tribunal del Servicio Civil, 2019).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría de la Eficiencia Institucional:

La teoría de la eficiencia institucional analiza cómo las instituciones públicas pueden alcanzar sus objetivos de manera eficiente, es decir, utilizando los recursos disponibles de la mejor manera posible para maximizar los resultados. Esta teoría se centra en tres tipos de eficiencia: técnica, alocativa y económica. También tiene en cuenta teorías como la agencia y la elección pública (Longo & Albareda, 2015).

Una herramienta crucial para comprender y mejorar la eficiencia de las instituciones públicas es la teoría de la eficiencia institucional. Las instituciones pueden crear políticas y prácticas que maximicen los resultados con los recursos disponibles al considerar aspectos como la eficiencia técnica, alocativa y económica, así como la teoría de la elección pública y la teoría de la agencia.

2.2.1.1. Eficiencia técnica. Toboso (1996), la capacidad de un sistema o institución para utilizar los recursos disponibles de manera óptima para producir un producto o servicio se conoce como eficiencia técnica. En el ámbito de las organizaciones gubernamentales, esto significa que los recursos de la administración pública deben gestionarse de manera que se obtenga el mayor beneficio posible sin incrementar los gastos. Esto es fundamental para asegurar la eficiencia de los gastos públicos y la calidad de los servicios brindados.

2.2.1.2. Eficiencia alocativa. Zaremborg (2002) indica que la eficiencia alocativa se enfoca en la distribución de recursos para una variedad de usos o actividades. En el contexto de las instituciones públicas, esto implica que los recursos deben distribuirse de manera que se

beneficie al máximo el bienestar social. Esto implica optimizar la distribución de recursos entre diversas actividades públicas y sectores.

2.2.1.3. Eficiencia Económica o financiera. Según Toboso (1996) la eficiencia económica se define como una combinación de eficiencia técnica y eficiencia allocativa. En las instituciones públicas, significa que los recursos deben ser utilizados de manera que maximice tanto el rendimiento técnico como la asignación de recursos. Esto es fundamental para asegurar la eficiencia de los gastos públicos y la calidad de los servicios brindados, así como para garantizar que los recursos sean distribuidos de manera que maximice el bienestar social.

2.2.1.4. Teoría de la Agencia y la Elección Pública. La teoría de la elección popular Caamaño (2006). La teoría de la elección pública estudia temas políticos como la elección de políticas públicas y el comportamiento de los agentes políticos utilizando herramientas económicas. Esto incluye investigar cómo los intereses individuales y colectivos afectan las decisiones políticas y cómo estos pueden afectar la eficiencia de las instituciones públicas. La teoría de las elecciones públicas también aborda el concepto de "gobierno fallido", que ocurre cuando las instituciones públicas no reciben incentivos adecuados para los agentes políticos.

La teoría de agencias

Caamaño (2006) indica que la teoría de la agencia se centra en el problema de principal agente, donde un principal (en este caso, el público o los contribuyentes) contrata a un agente (en este caso, funcionarios públicos) para que realice una tarea en su nombre. La teoría examina cómo las restricciones y los incentivos pueden afectar la eficiencia de la operación de las instituciones públicas. Esto es fundamental para comprender cómo mejorar las políticas y la gestión para garantizar que los funcionarios públicos actúen en el mejor interés del público.

En consecuencia, la evaluación de la efectividad de las instituciones públicas se basa en conceptos como la eficiencia técnica, la eficiencia allocativa y la eficiencia económica. La

teoría de las elecciones gubernamentales y la agencia proporcionan herramientas y perspectivas para entender cómo los agentes políticos y funcionarios públicos pueden influir en la eficiencia de estas instituciones.

2.2.1.5. Teoría de la Burocracia de Max Weber. La teoría de la burocracia de Max Weber se centra en los principios fundamentales de la burocracia racional y su relación con la eficiencia organizacional.

La teoría de la burocracia racional fue desarrollada por el sociólogo alemán Max Weber en el siglo XX como un modelo ideal para la organización y gestión de instituciones. La eficiencia organizacional está estrechamente relacionada con los principios fundamentales de la burocracia racional que Weber identificó.

Luego se examinan estos principios y cómo afectan la eficiencia.

2.2.1.6. La jerárquica. Burke (1994), revela que un principio fundamental de la burocracia racional es la jerarquía. Implementa una estructura de autoridad escalonada y clara, en la que cada nivel de la organización tiene un nivel de autoridad específico y responde a un nivel superior. Esta estructura jerárquica facilita la comunicación y la toma de decisiones, que son esenciales para la eficiencia organizacional. La claridad en la cadena de mando facilita la transmisión rápida de órdenes y la respuesta eficiente a los problemas operativos.

2.2.1.7. División de trabajo. El Diccionario de Sociología (1986) enfatiza que la división del trabajo implica la especialización de tareas y la asignación de tareas específicas a diferentes individuos o departamentos. Esto permite que los empleados se vuelvan expertos en sus áreas, lo que aumenta la productividad y la calidad del trabajo. Además, la especialización facilita la estandarización de procesos y la optimización de recursos, lo que es fundamental para el funcionamiento eficiente de la organización.

2.2.1.8. Normas y procedimientos definidos. La burocracia racional también incluye normas y procedimientos establecidos. Estos incluyen reglas y regulaciones claras que guían

las operaciones diarias de la empresa. La existencia de reglas y procedimientos estandarizados garantiza que las tareas se realicen de manera consistente y predecible, lo que reduce la incertidumbre y mejora la eficiencia. Además, estos procedimientos garantizan el cumplimiento de ciertos estándares de calidad y reducen los errores.

2.2.1.9. Promoción y selección basadas en mérito. Lynn & Wildavsky (1999), comenta que Weber enfatizó la importancia de seleccionar y promover a los empleados basándose en sus habilidades y capacidades en lugar de factores como la herencia o el favoritismo. El enfoque meritocrático garantiza que las personas más capacitadas ocupen puestos importantes en la organización, lo que es crucial para la eficiencia. La meritocracia promueve la competencia y la excelencia, y asegura que las decisiones sean tomadas por individuos con la experiencia y habilidades necesarias.

2.2.1.10. Registro y recopilación de información. La importancia de la documentación y los registros es otra característica de la burocracia racional. La continuidad en las operaciones y la rendición de cuentas se facilita con el mantenimiento de registros detallados de transacciones y decisiones. Esto es particularmente crucial en las instituciones públicas, donde la transparencia y la responsabilidad son esenciales. La documentación proporciona una base para la mejora continua y ayuda a estandarizar procesos.

En relación con la eficiencia de una organización

Lynn & Wildavsky (1999), según Weber, la burocracia racional tiene como objetivo maximizar la eficiencia organizacional a través de la estandarización, la especialización y la claridad en los procedimientos y la autoridad. Estos principios garantizan que las empresas funcionen de manera controlada y predecible, reduciendo la incertidumbre y los errores. Además, la meritocracia y la documentación fomentan la calidad y la rendición de cuentas, que son fundamentales para el buen funcionamiento de cualquier organización, especialmente en las instituciones públicas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la burocracia racional también tiene críticas, especialmente en cuanto a su capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios ambientales.

2.2.2. Teoría de la Organización y la Administración Pública. Desde las teorías clásicas hasta las modernas, la teoría de la organización y la administración pública ha cambiado significativamente, cada una centrándose en diferentes aspectos de la gestión y la eficiencia del sector público. Luego se examinan algunas de las teorías más populares:

2.2.2.1. Teorías históricas. La teoría de la burocracia de Max Weber

Heady & Alarcón (2000), la teoría de la burocracia racional fue desarrollada por Max Weber y enfatiza la importancia de una estructura jerárquica, la división del trabajo, normas y procedimientos establecidos, así como la selección y promoción basada en el mérito. Según Weber, estas características son esenciales para la eficacia y la eficiencia de las instituciones públicas.

2.2.2.2. La Teoría de la administración clásica. García (1982). Los autores como Fayol y Taylor representan la teoría clásica de la administración, que se centra en la eficiencia a través de la especialización, la división del trabajo y la estandarización de procesos. Taylor, en particular, es conocido por su enfoque en la gestión científica, que utiliza la medición y la gestión de tareas para optimizar la productividad.

2.2.2.3. Teorías contemporáneas o modernas

a. La Teoría de Sistemas

La teoría de sistemas enfatiza cómo las partes dentro de una organización están conectadas entre sí y cómo se relacionan con su entorno externo. Las organizaciones, según esta teoría, son sistemas abiertos que interactúan con su entorno y deben adaptarse para sobrevivir. La teoría de sistemas fomenta una visión integral de la administración pública, en la que la

integración y la adaptación son necesarias para aumentar la eficiencia y la eficacia (García, 1982).

b. Teoría de la conducta o comportamiento

Los aspectos humanos de la organización, como la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales, son el centro de la teoría del comportamiento. Según esta teoría, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones públicas dependen de la habilidad de los líderes para comprender y administrar el comportamiento humano (Heintz, 1960).

c. Gestión Pública Nueva (NPG)

Heady & Alarcón (2000), la Nueva Gestión Pública (NPG) es un enfoque de gestión pública contemporáneo que pone énfasis en la eficiencia, la descentralización y la orientación al mercado. Para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, la NPG busca aplicar principios y técnicas del sector privado al sector público. La descentralización de la toma de decisiones, la medición del desempeño, la orientación hacia los resultados y la satisfacción del cliente son algunos ejemplos.

2.2.2.4. Descentralización y enfoque en el mercado

Un principio fundamental de la NPG es la descentralización, que busca trasladar la toma de decisiones y la gestión de servicios desde los niveles centrales de gobierno a niveles más locales o a agencias semiautónomas. Esto aumenta la flexibilidad y la adaptabilidad a las necesidades locales, así como una mayor eficiencia en la prestación de servicios.

La orientación al mercado implica aplicar principios de mercado a la gestión pública, como la competencia, la medición del desempeño y la orientación al cliente. Al alinear los servicios públicos más estrechamente con las necesidades y preferencias de los ciudadanos, se busca mejorar su eficiencia y calidad.

Una base sólida para comprender y mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones públicas ha sido proporcionada por las teorías clásicas y modernas de la

administración pública. Cada teoría, desde la burocracia racional de Weber hasta la Nueva Gestión Pública, proporciona ideas útiles sobre cómo crear y administrar organizaciones públicas para maximizar su impacto y eficiencia. Para enfrentar los desafíos actuales y futuros, es esencial aplicar estas ideas y métodos.

2.2.1.3 Teoría del Cambio Organizacional.

La teoría del cambio organizacional es un campo amplio que abarca una variedad de modelos y teorías destinados a comprender y administrar el cambio en las organizaciones. Se puede mejorar significativamente la eficiencia y la eficacia de las instituciones públicas aplicando estas ideas a los procedimientos disciplinarios.

Losada (1999), examina algunos de los modelos y teorías más populares:

Modelo de Kurt Lewin. Un modelo de cambio organizacional creado por Kurt Lewin consta de tres pasos:

- a. Descongelamiento. En este momento, el objetivo es preparar a la organización para el cambio, superar las objeciones y generar una sensación de urgencia. En el contexto de los procedimientos disciplinarios, esto podría implicar identificar los problemas actuales, como retrasos en la toma de decisiones o falta de claridad en los procedimientos, y informar a todas las partes involucradas sobre la necesidad de cambio.
- b. Cambio. Esta parte del proceso implica la implementación de nuevas prácticas o procedimientos. Podría incluir la revisión y actualización de las políticas disciplinarias, la capacitación del personal en nuevos procedimientos y la implementación de tecnologías que faciliten la gestión de casos en el contexto de los procesos disciplinarios.
- c. Recongelamiento. La última fase tiene como objetivo estabilizar los cambios y garantizar que se mantengan a largo plazo. Esto podría incluir la evaluación continua

de los nuevos procedimientos disciplinarios, la recopilación de comentarios de los empleados y la implementación de cambios necesarios para garantizar que sean efectivos y eficientes.

Teoría de la Complejidad. Losada (1999). Según la teoría de la complejidad, las organizaciones son sistemas complejos adaptativos que se desarrollan a través de las interacciones de sus componentes. Para aplicar esta teoría a los procesos disciplinarios, es necesario reconocer cómo las diferentes partes del sistema disciplinario están relacionadas entre sí y cómo interactúan entre sí. Esto puede permitir una mejor comprensión de cómo los cambios en un área pueden afectar a otras, lo que permite una gestión del cambio más efectiva.

El Modelo S de Siete (McKinsey). Arazi (2003). Según el modelo de McKinsey & Company, un cambio exitoso requiere una alineación en siete áreas fundamentales: estrategia, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y supercreencias. Esto implicaría revisar y alinear cada una de estas áreas en el contexto de los procedimientos disciplinarios para garantizar que el cambio sea integral y sostenible. Por ejemplo, asegúrese de que la nueva estrategia disciplinaria sea respaldada por la estructura organizativa y los sistemas de gestión de casos.

La teoría del choque cultural. Arazi (2003). Esta teoría enfatiza que la cultura organizacional es crucial para el proceso de cambio. Reconocer cómo la cultura actual puede influir en la resistencia al cambio y cómo se puede gestionar implica aplicar esta teoría a los procesos disciplinarios.

Esto podría incluir la identificación de valores y creencias que pueden estar en desacuerdo con los procedimientos disciplinarios actuales y la implementación de métodos para abordar estos desacuerdos.

El modelo de conducta de John Kotter. Arazi (2003). John Kotter creó un modelo de cambio en ocho pasos: crear una sensación de urgencia, Crear una coalición liderante,

desarrollar una visión y una estrategia, comunicar la visión, empoderar a los empleados, establecer cortos plazos, consolidar ganancias y fomentar cambios culturales. Aplicar este modelo a los procedimientos disciplinarios puede ayudar a garantizar que el cambio sea sistemático y sostenible, involucrando a todos los niveles de la organización.

Aplicabilidad práctica. Losada (1999). La aplicación de estos modelos y teorías del cambio organizacional a los procesos disciplinarios de las instituciones públicas puede mejorar significativamente la eficacia y la eficiencia.

Luthans & García (2008). Como ejemplo: a) Mejorar la Comunicación: Establecer sistemas de comunicación más eficientes para garantizar que la información fluya rápidamente y de manera clara entre los diferentes niveles de la organización, b) Desarrollo y capacitación: capacitar continuamente al personal sobre los nuevos procedimientos disciplinarios para garantizar su comprensión y aplicación, c) Tecnología: Automatizar y mejorar los procesos disciplinarios, reduciendo los errores y los retrasos y d) Evaluación Continua: establecer sistemas de evaluación continua para evaluar la eficacia de los nuevos procesos disciplinarios y hacer las modificaciones necesarias.

En otras palabras, aplicar modelos y teorías del cambio organizacional a los procesos disciplinarios de las instituciones públicas puede ayudar a mejorar la eficiencia y la eficacia, asegurando que estas organizaciones puedan adaptarse y responder a las necesidades cambiantes de la sociedad.

2.2.3. Procesos Disciplinarios Administrativos:

Linde (2016) indica que los procesos disciplinarios administrativos en el ámbito público son un conjunto de normas y procedimientos establecidos para garantizar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y principios éticos por parte de los funcionarios públicos. Estos procesos son fundamentales para mantener la integridad, la eficiencia y la

eficacia de las instituciones públicas. Luego se examinan las regulaciones, los sistemas de control internos y las sanciones administrativas relacionadas con estos procedimientos.

Normas y leyes específicas. Barrero & López (2003) enfatiza que las leyes y reglamentos específicos que regulan los procesos disciplinarios administrativos varían según el país y la jurisdicción. Sin embargo, suelen incluir leyes y reglamentos que establecen los principios básicos, los procedimientos y las sanciones aplicables. Algunos ejemplos son:

- **Leyes de Función Pública:** Estas leyes establecen los principios generales que rigen la conducta de los funcionarios públicos, incluyendo la honestidad, la imparcialidad y la eficiencia.
- **Códigos de Conducta:** Muchos gobiernos tienen códigos de conducta que detallan las normas éticas y de comportamiento esperadas de los funcionarios públicos.
- **Leyes de Transparencia y Acceso a la Información:** Estas leyes pueden influir en los procesos disciplinarios al establecer requisitos de transparencia y rendición de cuentas.

Mecanismos de Control Interno. Barrero & López (2003). Los mecanismos de control interno son cruciales para prevenir y detectar conductas indebidas y garantizar que los procedimientos disciplinarios se lleven a cabo de manera equitativa y efectiva. Estos mecanismos incluyen:

- **Auditorías Internas:** Las auditorías internas pueden establecer una base para la acción disciplinaria al encontrar irregularidades y áreas de riesgo.
- **Comités de Ética:** Hay comités de ética en muchos organismos públicos que brindan orientación y tienen la capacidad de investigar denuncias de conducta indebida.
- **Sistemas de Denuncias:** Estos sistemas permiten a los empleados y al público informar sobre comportamientos indebidos de manera segura y confidencial.

- **Capacitación y Desarrollo:** La capacitación regular sobre ética y conducta profesional puede prevenir conductas indebidas y mejorar la comprensión de los procesos disciplinarios.
- **Procedimientos Administrativos:** Linde (2016). En el ámbito público, los procedimientos disciplinarios generalmente siguen un proceso estructurado que incluye:
- **Notificación:** El funcionario recibe una notificación formal sobre las acusaciones que se le imputan.
- **Investigación:** Una investigación se lleva a cabo para recopilar pruebas y testimonios.
- **Audiencia:** El funcionario tiene derecho a una audiencia para presentar su defensa.
- **Decisión:** Se toma una decisión sobre la culpabilidad y la sanción aplicable.

El funcionario tiene derecho a apelar la decisión ante un tribunal superior.

Sandoval (2022), comenta que los procedimientos administrativos disciplinarios son cruciales para mantener la integridad y la eficiencia de las instituciones públicas. La normativa, los mecanismos de control interno y las sanciones administrativas trabajan juntos para prevenir y abordar conductas indebidas, garantizando que los funcionarios públicos actúen en el mejor interés de la sociedad. Una legislación clara, procedimientos justos y una cultura de integridad y rendición de cuentas son necesarios para la aplicación efectiva de estos procesos.

2.2.2.1. Impacto de los procedimientos disciplinarios en la eficiencia institucional.

Arazi (2003), manifestó que el impacto de las medidas disciplinarias en la eficiencia de una organización es un tema complejo que tiene múltiples aspectos, como la moral de los empleados, la productividad, la toma de decisiones y la imagen de la organización.

A continuación, se analiza cómo estos procesos pueden afectar estas áreas clave:

Efecto en la moral de los trabajadores. Adam (2018) indica que la moral de los empleados puede verse significativamente afectada por los procedimientos disciplinarios. Un sistema disciplinario justo y transparente puede mejorar la confianza y la satisfacción de los

empleados, mientras que un sistema percibido como injusto o arbitrario puede tener el efecto contrario.

Efecto sobre la productividad. De varias maneras, la disciplina tiene un impacto en la productividad. Un entorno de trabajo donde los empleados se sienten equitativos y respetados puede aumentar su participación y productividad. Por otro lado, la incertidumbre y el miedo asociados con procedimientos disciplinarios injustos o ambiguos pueden disminuir la motivación y la eficiencia.

Cómo afecta la toma de decisiones. Adam (2018), recalcó que los procedimientos disciplinarios también pueden afectar las decisiones tomadas en una institución. Un sistema disciplinario claro y justo puede mejorar la calidad de las decisiones al fomentar un entorno de confianza y apertura. Por el contrario, la incertidumbre y el miedo que vienen con procedimientos disciplinarios ambiguos pueden conducir a una toma de decisiones más lenta.

Efecto en la Percepción de la Institucionalidad. La forma en que una institución maneja sus procedimientos disciplinarios puede tener un impacto en la imagen pública de la institución y la confianza del público en ella. Un sistema disciplinario justo y transparente puede mejorar la reputación de una institución, mientras que procedimientos percibidos como arbitrarios o injustos pueden dañar su imagen.

Los procedimientos disciplinarios tienen un impacto significativo en la eficiencia institucional, afectando la moral de los empleados, la productividad, la toma de decisiones y la imagen institucional. Un sistema disciplinario justo, transparente y bien diseñado puede mejorar estos aspectos, mientras que procedimientos percibidos como injustos o ambiguos pueden tener efectos negativos. La implementación de procesos disciplinarios efectivos y la comunicación clara son esenciales para mantener un entorno de trabajo positivo y eficiente.

2.2.2.2. Modelos de gestión de recursos humanos en el sector público. La gestión de recursos humanos (HR) tiene un impacto significativo en la eficiencia y eficacia de las

instituciones públicas. Los modelos y prácticas de GRH, incluyendo la evaluación de desempeño, la capacitación y las políticas de incentivos, juegan un papel fundamental en la optimización del talento y la productividad de los empleados públicos.

Luego se examinan las relaciones entre estas teorías y prácticas y la eficiencia institucional.

a. Evaluación de Desempeño. Constituye un procedimiento estructurado que permite valorar, de manera objetiva y periódica, el rendimiento de los trabajadores en función de metas, responsabilidades y criterios previamente definidos por la organización. Este proceso resulta esencial para detectar fortalezas individuales, identificar brechas de rendimiento y orientar decisiones estratégicas de gestión del talento, tales como promociones, planes de capacitación, reubicaciones o incentivos. Asimismo, contribuye a fortalecer la eficiencia organizacional al alinear el esfuerzo del personal con los objetivos institucionales (Heady & Alarcón, 2000).

Teorías y aplicaciones prácticas. El modelo de evaluación 360 evalúa el desempeño desde una variedad de ángulos, como las autoevaluaciones y las evaluaciones de supervisores, colegas y subordinados. Este método ofrece una perspectiva más completa del desempeño del empleado.

El enfoque de evaluación basada en competencias se enfoca en evaluar el desempeño en relación con un conjunto de competencias clave previamente establecidas. Esto ayuda a asegurar que los empleados estén alineados con los objetivos institucionales.

En relación con la eficiencia de la organización:

Mejora Continua: La evaluación del desempeño facilita la detección de debilidades o deficiencias en el rendimiento laboral, permitiendo implementar acciones correctivas oportunas y fomentar procesos de mejora continua en la organización. Este enfoque proactivo contribuye a elevar los estándares de calidad y eficiencia en la gestión institucional.

Alineación con Objetivos: Este proceso también asegura que el trabajo de los empleados esté alineado con los objetivos estratégicos de la institución, promoviendo una cultura de compromiso y responsabilidad que fortalece la productividad y la coherencia organizacional.

b. Formación y Desarrollo: Constituyen procesos permanentes orientados a fortalecer las capacidades del personal mediante la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un desempeño laboral más eficaz. Estos programas abarcan tanto competencias técnicas específicas como habilidades blandas comunicación, liderazgo, trabajo en equipo que son esenciales para una gestión pública de calidad. A través de la capacitación continua, se busca no solo mejorar el rendimiento individual y colectivo, sino también promover la adaptabilidad del personal frente a los cambios organizacionales y tecnológicos (Chiavenato, 2009).

Teorías y aplicaciones prácticas:

Capacitación Basada en Competencias: Desarrolla competencias específicas para el desempeño del trabajo.

Aprendizaje Electrónico (e-Learning): El uso de tecnologías para proporcionar capacitación en línea, lo que puede ser más flexible y accesible para los trabajadores,

De acuerdo con la eficiencia de la institución:

Mejora de Habilidades: Comprende la capacitación continua para seguir desarrollando las habilidades y conocimientos, lo que aumenta su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Adaptabilidad: Permite que los empleados se adapten a los cambios y nuevas tecnologías.

c. Regímenes de incentivos. Las políticas de incentivos son planes para incentivar y recompensar a los empleados. Estos pueden incluir incentivos financieros, promociones, reconocimientos y otras ventajas (Chiavenato, 2009)

Teorías y aplicaciones prácticas:

Teoría de la Motivación de Maslow. Plantea que la conducta humana está orientada por una jerarquía de necesidades que deben satisfacerse progresivamente, comenzando por las necesidades fisiológicas básicas (como alimentación y descanso), seguida de la seguridad, la pertenencia, el reconocimiento y, finalmente, la autorrealización. En el ámbito laboral, esta teoría sugiere que las políticas de incentivos deben diseñarse teniendo en cuenta estos distintos niveles motivacionales. Solo cuando las necesidades más fundamentales están cubiertas, los empleados podrán enfocarse en metas más elevadas como el desarrollo personal y profesional, lo que hace posible una motivación más sólida, sostenible y alineada con los objetivos institucionales (Lascurain, 2012).

Teoría de la Expectativa de Vroom. Señala que la motivación depende de la expectativa de que el esfuerzo llevará a un rendimiento, que el rendimiento llevará a resultados, y que esos resultados serán valorados por el individuo (Bernal & Sierra, 2013).

En relación con la eficiencia de la organización:

Mejora del Desempeño. Los incentivos pueden mejorar el desempeño de los empleados al proporcionar motivación extrínseca.

Retención de Talento. Políticas de incentivos efectivas pueden ayudar a retener a los empleados talentosos, lo que es crucial para la eficiencia institucional.

Fernández (2010) sostuvo que la eficiencia en las instituciones del sector público está estrechamente ligada a la adecuada aplicación de teorías y prácticas en la gestión de recursos humanos (GRH), tales como la evaluación del desempeño, la formación continua y la implementación de políticas de incentivos. Estas herramientas, cuando son aplicadas desde un

enfoque sistemático y sustentado en la evidencia, tienen el potencial de elevar significativamente la motivación, la productividad y la capacidad de adaptación del personal. En consecuencia, fortalecen no solo el rendimiento individual y colectivo, sino también la eficiencia y la eficacia global de la administración pública, permitiendo una mejor respuesta a las demandas sociales y una gestión orientada a resultados.

En relación con la eficiencia de la organización:

Mejora del Desempeño: Los incentivos pueden mejorar el desempeño de los empleados al proporcionar motivación extrínseca (Fernández, 2010).

Retención de Talento: Políticas de incentivos efectivas pueden ayudar a retener a los empleados talentosos, lo que es crucial para la eficiencia institucional.

La eficiencia de las instituciones del sector público depende de las teorías y prácticas de gestión de recursos humanos, como la evaluación de desempeño, la capacitación y las políticas de incentivos. Un enfoque sistemático y basado en evidencia para la GRH puede mejorar la motivación, la productividad y la adaptabilidad de los empleados, lo que a su vez contribuye a la eficiencia y la eficacia de las instituciones públicas (Meza, 2020).

2.2.2.3. Tecnología y eficiencia institucional:

Lascurain (2012). La implementación de las TIC, en los procesos administrativos, incluyendo los disciplinarios, tiene un impacto significativo en la eficiencia y la transparencia de las instituciones públicas. Bernal & Sierra (2013).

Luthans & García (2008) las TIC pueden mejorar estos aspectos clave.

- a. Automatización de procedimientos.** a través del uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) permite optimizar el tiempo y los recursos invertidos en la ejecución de tareas operativas y repetitivas. Esta transformación tecnológica abarca acciones como la digitalización de documentos, que facilita el acceso y la conservación de la información; la implementación de sistemas de gestión de casos, que ordenan y agilizan

el seguimiento de trámites; y el uso de plataformas de colaboración en línea, que mejoran la comunicación y el trabajo en equipo entre áreas o unidades organizacionales. En conjunto, estas herramientas contribuyen a una gestión más ágil, transparente y eficiente (Santamaría, 1998).

Por ejemplos:

Sistemas de gestión de casos: plataformas digitales que facilitan la gestión de casos disciplinarios desde la presentación de denuncias hasta la toma de decisiones finales. Estos sistemas pueden automatizar notificaciones, asignaciones de tareas y seguimiento de casos, reduciendo la posibilidad de errores y retrasos.

Firmas Electrónicas: El uso de firmas electrónicas puede acelerar la aprobación de documentos y la toma de decisiones, eliminando la necesidad de procesos manuales y de papel.

b. Obtener acceso a la información. Luthans & García (2008) sostienen que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas dentro del sector público, al facilitar el acceso oportuno y amplio a la información. Entre los mecanismos más relevantes se encuentran la creación de bases de datos centralizadas, que permiten una gestión más eficiente y segura de los registros institucionales; la difusión de contenidos a través de plataformas digitales; y la implementación de portales de transparencia, mediante los cuales los ciudadanos pueden consultar datos relevantes sobre la gestión pública. Estas herramientas contribuyen a reducir la opacidad administrativa, fomentan el control social y refuerzan la confianza en las instituciones.

Ejemplos:

Bases de datos centralizadas: la creación de bases de datos centralizadas que almacenan información sobre decisiones, sanciones y procesos disciplinarios puede mejorar la accesibilidad y el análisis de los datos.

Portales de Transparencia: plataformas en línea que permiten al público acceder a información sobre procesos administrativos, incluidos documentos pertinentes y decisiones tomadas. Estos portales pueden aumentar la confianza del público en las instituciones públicas.

c. Comunicación y trabajo en equipo. Luthans & García (2008) destacan que el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) tiene un impacto significativo en la mejora de la comunicación organizacional y la colaboración entre empleados, así como con otras partes interesadas. Estas herramientas permiten el intercambio ágil de información, la coordinación efectiva de tareas y una mayor cohesión en los equipos de trabajo, lo que se traduce en procesos de toma de decisiones más rápidos y acertados.

Ejemplos:

Plataformas de Colaboración: Aplicaciones como Microsoft Teams, Slack o Google Workspace permiten a los equipos interactuar en tiempo real, compartir documentos, asignar tareas y coordinar proyectos de manera más eficiente, independientemente de la ubicación física de los participantes.

Videoconferencias: Herramientas como Zoom o Microsoft Teams reducen la necesidad de reuniones presenciales, optimizando el tiempo y los recursos institucionales, y facilitando la participación remota en espacios de diálogo y planificación.

Bernal & Sierra (2013) subrayan que las TIC, en los procesos administrativos incluidos aquellos de carácter disciplinario representa un factor clave para incrementar la eficiencia operativa y fortalecer la transparencia institucional. El uso adecuado de estas herramientas permite agilizar trámites, reducir la carga burocrática, optimizar el uso de recursos y facilitar el acceso a la información tanto para los funcionarios como para los ciudadanos. De este modo, las TIC se convierten en aliadas estratégicas para una gestión pública moderna, responsable y orientada al servicio.

Losada (1999), indica que la automatización de procesos, el acceso a la información, la comunicación y colaboración, el análisis de datos y la capacitación son algunas de las principales áreas donde las TIC pueden beneficiar. Las instituciones públicas pueden mejorar la rendición de cuentas, aumentar la confianza del público y optimizar sus operaciones con estas tecnologías.

2.2.2.4. Marco Legal y Normativo. En Perú, existe una amplia y detallada estructura legal y normativa que regula los procedimientos administrativos disciplinarios en las municipalidades y otras instituciones públicas. Los principios, procedimientos y sanciones aplicables son establecidos por leyes, decretos, reglamentos y otras normas en este marco. Algunos de los elementos más importantes de este marco legal y normativo se examinan a continuación.

- a. **La Ley de Bases de la Función Pública (Ley 27815).** Según Arazi (2003), la Ley 27815, denominada Ley de Bases de la Función Pública, constituye el marco normativo fundamental que regula la ética y el comportamiento funcional de los servidores públicos en el Perú. Esta norma establece los principios rectores de la función pública, como la probidad, la transparencia, la responsabilidad, la legalidad y el respeto a los derechos ciudadanos, con el objetivo de asegurar una actuación íntegra, eficiente y orientada al bien común dentro de las instituciones del Estado.
- b. **Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley 27785).** La Ley 27785 establece el marco legal para el control y la fiscalización del sector público en Perú. Sus disposiciones más relevantes incluyen:

El control tiene como objetivo prevenir, detectar y corregir irregularidades y promover la eficiencia y la eficacia en la gestión pública, según la ley (Trayter, 2004).

Funciones de la Contraloría: Describe las responsabilidades de la Contraloría General de la República, que incluyen supervisar la gestión pública y investigar acusaciones de corrupción.

Mecanismos de Control: La ley establece mecanismos de control interno y externo, incluyendo auditorías y evaluaciones de desempeño.

c. Ley General de Procedimiento Administrativo (Ley 27444). Barrero & López (2003), manifiesta que La Ley 27444 regula los procedimientos administrativos en el Perú. Aunque no se enfoca exclusivamente en los procedimientos disciplinarios, sus disposiciones son relevantes para entender el marco legal aplicable:

Guzmán (2016) señala que el Procedimiento Administrativo en el ámbito público se rige por una serie de principios fundamentales establecidos por ley, entre los cuales destacan la legalidad, la celeridad, la eficacia, la simplicidad y la transparencia. Estos principios buscan garantizar que las actuaciones de la administración sean legítimas, rápidas, eficientes y comprensibles para los ciudadanos. Asimismo, el autor detalla que todo procedimiento administrativo se estructura en etapas claramente definidas: la iniciación, que da comienzo formal al proceso; la tramitación, donde se recaban y analizan los elementos necesarios; y la resolución, etapa en la que se emite una decisión final debidamente motivada. Este marco garantiza un proceso ordenado, predecible y respetuoso de los derechos de los administrados.

Recursos Impugnativos: establecen métodos para apelar y revisar las decisiones administrativas.

d. El Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Barrero & López (2003), indica que cada municipalidad y entidad pública en el Perú tiene su propio Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que es un documento normativo interno que establece la estructura orgánica, las funciones y los procedimientos de la entidad. Entre sus disposiciones relevantes se encuentran:

Estructura Orgánica: Detalla la estructura organizativa de la municipalidad, incluyendo las unidades y áreas responsables de la gestión disciplinaria.

Funciones y Procedimientos: Establece las funciones específicas de cada unidad y los procedimientos a seguir en los procesos disciplinarios.

Mecanismos de Control Interno: Puede incluir la creación de comisiones disciplinarias, unidades de auditoría interna y otros mecanismos de control.

e. Guías de procedimiento. Meza (2020), indica que muchas municipalidades y entidades públicas tienen manuales de procedimientos que detallan los pasos específicos a seguir en los procesos disciplinarios, además del ROF. Estos manuales pueden incluir:

Procedimientos de Denuncia: Detallan cómo presentar una denuncia, quién es responsable de recibirla y cómo se documenta.

Investigación y Evaluación: establecen las formas de realizar investigaciones de casos, evaluaciones de pruebas y toma de decisiones.

Aplicación de Sanciones: describe las sanciones que son aplicables y cómo se aplican, incluyendo notificaciones y métodos de apelación.

Influencia en la eficiencia de la organización

El marco legal y normativo en el Perú influye en la eficiencia institucional de varias maneras:

Claridad y Consistencia: Un marco legal claro y coherente ayuda a los funcionarios y empleados a tomar decisiones porque reduce la incertidumbre y facilita la toma de decisiones.

Transparencia: La transparencia y la rendición de cuentas aumentan cuando hay normas y procedimientos públicos. Esto puede aumentar la confianza del público en la institución.

Prevención de Conductas Indebidas: Un marco legal sólido puede disuadir a los funcionarios de participar en conductas indebidas, al establecer sanciones claras y proporcionar mecanismos para la denuncia y la investigación de irregularidades (Meza, 2020).

Mejora de la Calidad del Servicio: La implementación

Los procedimientos disciplinarios efectivos pueden mejorar la calidad del servicio público al garantizar que los funcionarios actúen de manera profesional y ética.

La eficiencia y la eficacia de las instituciones públicas en el Perú dependen del marco legal y normativo. Las normas internas, las leyes, los decretos y los reglamentos establecen una base sólida para la gestión disciplinaria, asegurando que los procesos sean equitativos, transparentes y eficientes. Estas normas pueden mejorar la calidad del servicio público, prevenir conductas indebidas y aumentar la confianza del público en las instituciones públicas (Santamaría, 1998).

2.2.2.5. Estudios de caso y análisis comparativo. Bernal & Sierra (2013), el caso de estudio es el Ayuntamiento de Madrid, España.

Contexto: El Ayuntamiento de Madrid inició una reforma integral de sus procesos disciplinarios en 2019 con el objetivo de mejorar la eficiencia y la transparencia.

La reforma contempló la digitalización de los procesos, la creación de una oficina de integridad y complican, y la capacitación del personal en ética y transparencia.

Reformas llevadas a cabo:

Digitalización de Procesos: Se implementó un sistema de gestión de casos disciplinarios en línea que permitió una mayor eficiencia en la tramitación de casos y una reducción significativa en los tiempos de resolución (Santamaría, 1998)

Oficina de Integridad y Compromiso: se estableció para fomentar la ética y la transparencia y investigar denuncias de corrupción y comportamiento indebido.

La capacitación de los empleados

Capacitación del Personal: Todos los empleados y funcionarios recibieron capacitación en ética, transparencia y cumplimiento.

Impacto en la eficiencia de la organización:

Reducción de los tiempos de resolución: la digitalización de los procesos disciplinarios redujo significativamente los tiempos de resolución de casos, que se redujeron en promedio de seis meses a dos meses (Ospina, 2012).

Aumento de la Transparencia: La creación de la oficina de integridad y confianza y la capacitación del personal mejoraron la transparencia y la rendición de cuentas, lo que a su vez aumentó la confianza del público en el ayuntamiento.

Disminución de Conductas Indebidas: La implementación de medidas de confianza y la capacitación en ética redujeron la incidencia de conductas indebidas y casos de corrupción.

Estudio de Caso: La Alcaldía de Medellín, Colombia

Contexto: En 2021, la Alcaldía de Medellín, Colombia, reformó sus procesos disciplinarios para mejorar su eficacia y eficiencia. La reforma incluyó la creación de un comité de ética, un sistema de gestión de casos basado en TIC y la revisión y actualización de los procedimientos disciplinarios.

Reformas llevadas a cabo:

Revisión de Procedimientos Disciplinarios: Los procedimientos disciplinarios fueron revisados y actualizados para garantizar que sean claros, justos y eficientes.

Sistema de gestión de casos basado en TIC: se implementó un sistema digital de gestión de casos que facilitó la tramitación de casos y mejoró la accesibilidad a la información.

El Comité de Ética Se creó un comité de ética para promover la integridad y la transparencia, así como para asesorar en la toma de decisiones disciplinarias.

Impacto en la eficiencia de la organización:

Mejora en la Gestión de Casos: La implementación del sistema de gestión de casos basado en TIC redujo los tiempos de resolución de casos y mejoró la accesibilidad a la información, lo que aumentó la eficiencia del proceso disciplinario (Lascurain, 2012).

Aumento de la transparencia: la creación del comité de ética y la revisión de los procedimientos disciplinarios mejoraron la transparencia y la rendición de cuentas, lo que aumentó la confianza del público en la alcaldía.

Mejorar la toma de decisiones: el comité de ética ayudó a tomar decisiones.

Mejora en la toma de decisiones: el comité de ética ayudó a garantizar que las decisiones disciplinarias fueran justas y basadas en principios éticos.

Caso de Estudio: Secretaría de la Función Pública, México

En el contexto:

En 2020, la Secretaría de la Función Pública de México llevó a cabo una reforma en sus procesos disciplinarios para mejorar la integridad y la eficiencia en la gestión pública. La reforma incluyó la implementación de un sistema de control interno nacional, la digitalización de los procedimientos y la capacitación del personal en ética y cumplimiento (Ospina, 2012).

Reformas llevadas a cabo:

Sistema Nacional de Control Interno: Todas las dependencias públicas están incluidas en un sistema de control interno unificado, lo que permitió una mayor cooperación.

Digitalización de Procesos: Se implementó un sistema de gestión de casos disciplinarios en línea que permitió una mayor eficiencia en la tramitación de casos y una reducción significativa en los tiempos de resolución.

Capacitación del Personal: Todos los empleados y funcionarios recibieron capacitación en ética, transparencia y cumplimiento.

Impacto en la eficiencia de la organización:

Fortalecimiento del Control Interno: La creación del sistema nacional de control interno mejoró la coordinación y la eficiencia en la gestión disciplinaria, lo que a su vez fortaleció la integridad en la función pública (Lascurain, 2012).

Reducción de Tiempos de Resolución: La digitalización de los procesos disciplinarios aumentó la eficiencia y disminuyó significativamente los tiempos de resolución de casos.

Aumento de la Transparencia: la capacitación en ética y conformidad y la digitalización de los procesos mejoraron la transparencia y la rendición de cuentas, lo que aumentó la confianza del público en la secretaría.

Análisis de España, Colombia y México:

Digitalización de Procesos: El Ayuntamiento de Madrid, la Alcaldía de Medellín y la Secretaría de la Función Pública de México han digitalizado sus procesos disciplinarios, lo que ha mejorado su eficiencia y accesibilidad.

Creación de Oficinas de Integridad: El Ayuntamiento de Madrid y la Secretaría de la Función Pública de México crearon oficinas dedicadas a promover la integridad y la transparencia, lo que mejoró la rendición de cuentas y la confianza del público (Reyes, 2014).

Capacitación del Personal: Las reformas en las tres instituciones incluyeron capacitación en ética y cumplimiento, que ayudó a prevenir conductas indebidas y mejorar la cultura organizacional.

Diferencias:

Enfoque en la Transparencia: El Ayuntamiento de Madrid y la Secretaría de la Función Pública de México pusieron un mayor énfasis en la creación de oficinas de integridad y cumplimiento, mientras que la Alcaldía de Medellín se concentró en la revisión y actualización de los procedimientos disciplinarios (Adam, 2018).

Control Interno: Todas las dependencias públicas están cubiertas por un sistema nacional de control interno establecido por la Secretaría de la Función Pública de México, pero no se ha utilizado en las otras dos instituciones.

Los estudios de caso y análisis comparativos demuestran que las reformas en los procesos disciplinarios pueden tener un impacto significativo en la eficiencia institucional. La

digitalización de procesos, la creación de oficinas de integridad y compliance, y la capacitación del personal son estrategias efectivas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas. Aunque cada institución puede enfocarse de manera diferente, la aplicación de estas reformas puede generar resultados beneficiosos y duraderos (Guzmán, 2016).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se aplicó la investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, tiene como objetivo generar conocimientos nuevos sin la intención inmediata de aplicación práctica. Se centró en ampliar el entendimiento de fenómenos o conceptos, en este caso, sobre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación busca contribuir al acervo teórico de un campo específico sin necesariamente resolver problemas inmediatos.

En este contexto, la investigación básica permitió comprender los factores que afectan la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios dentro de la Municipalidad de SMP.

Asimismo, se aplicó los niveles descriptivo y explicativo: El nivel descriptivo se centró en la caracterización de fenómenos, personas, situaciones o variables específicas. En esta investigación, se buscó describir cómo se manifiestan la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de SMP. Es decir, se identificaron y detallaron las características de la eficiencia en los procesos internos y cómo se desarrollan los procedimientos disciplinarios.

Según Sampieri et al. (2018), el nivel descriptivo permite especificar propiedades y rasgos importantes de los fenómenos estudiados, en este caso, los procedimientos y la estructura institucional. Esto aportó una visión clara de la situación actual en la municipalidad.

Mientras que el nivel explicativo, va un paso más allá, ya que no solo describe, sino que también busca identificar las causas o razones de un fenómeno. En esta investigación, el nivel explicativo permitió explorar cómo los procedimientos administrativos disciplinarios

pueden influir en la eficiencia institucional y viceversa. La intención es determinar relaciones causales y los factores que podrían estar afectando el desempeño administrativo.

Para Sampieri et al. (2018), la investigación explicativa responde al porqué de los hechos o fenómenos y es especialmente útil cuando se busca identificar relaciones de causa-efecto, que en este caso serían las relaciones entre las variables de estudio.

En cuanto al diseño el más apropiado fue: El diseño descriptivo correlacional, ya que no solo describe las variables involucradas (eficiencia institucional y procedimientos administrativos disciplinarios), sino que también explora la relación entre ellas. Según Hernández et al. (2014), un diseño correlacional tiene como objetivo determinar el grado en que dos o más variables están asociadas entre sí.

Cuyo diseño fue:

$$\begin{array}{ccc} & & O_x \\ & & r \\ M & & O_y \end{array}$$

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Hernández et al. (2018), la población se refiere al conjunto completo de personas, objetos o eventos que comparten características relevantes para el objetivo de la investigación.

3.2.2 Muestra

La muestra es de tipo no probabilística intencional y estuvo conformada por 80 abogados, y 10 colaboradores de la Municipalidad de San Martín de Porres, seleccionados en función de su experiencia en derecho penal y su participación en procesos judiciales relacionados con el tema de investigación. Este enfoque permitió obtener información específica y pertinente al objetivo de la tesis (Martínez, 2021).

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Eficiencia institucional	1. Modernización	- Eficiencia - Modernización
	2. Fortalecimiento	- Impunidad de las acciones - Rendición de cuentas
	3. Capacidad institucional	- Políticas públicas - Calidad de vida
	4. Cumplimiento de funciones	- Procedimientos administrativos - Instrumento de gestión
	5. Cumplimiento de objetivos	- Misión - Visión
	6. Cumplimiento de metas institucionales	- Objetivos institucionales - Cumplimiento de metas
Procedimientos administrativos disciplinarios	1. Facultad institucional	- Investigación de hechos - Sanción de hechos
	2. Potestad sancionadora	- Sanción de actos irregulares - Cautelar intereses
	3. Infracciones administrativas	- Infracciones tipificadas - Infracciones administrativas
	4. Sanciones administrativas	- Procedimiento administrativo disciplinario - Castigo impuesto
	5. Fase instructora	- Notificación de imputación - Recopilar medios
	6. Fase sancionadora	- Órgano sancionador - Emisión

3.4. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron los formularios de encuesta.

Para la Variable (X): *Eficiencia institucional.*

Se ha considerado seis dimensiones: Modernización, fortalecimiento, capacidad institucional, cumplimiento de funciones, cumplimiento de objetivos y cumplimiento de metas institucionales, cada una de ellas cuenta con 4 preguntas y alternativas de tipo Likert.

La encuesta fue aplicada en Google form, un tiempo aproximado de 20 minutos para las respuestas.

La Confiabilidad es un Alpha de Cronbach = ,854 (ver anexo)

La Validez es > ,02 (ver anexo).

Para la Variable (Y): *Procedimientos administrativos disciplinarios.*

Se ha considerado seis dimensiones: Facultad institucional, potestad sancionadora, infracciones administrativas, sanciones administrativas, fase instructora y la fase sancionadora. Cada una de ellas cuenta con 4 preguntas y alternativas de tipo Likert.

La encuesta fue aplicada en Google form, un tiempo aproximado de 20 minutos para las respuestas.

La Confiabilidad es un Alpha de Cronbach = ,869 (ver anexo)

La Validez es > ,02 (ver anexo).

3.5 Procedimientos

Con la finalidad de completar la tesis se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

- **Análisis descriptivo:** Describir las características de las variables.
- **Prueba de normalidad:** Determinar si los datos siguen una distribución normal.
- **Correlación de Pearson**
- **Conclusiones:** De acuerdo a los resultados.
- **Recomendaciones:** En función de las conclusiones.

3.6 Análisis de datos

El **Análisis de Datos** en una tesis comprende los siguientes pasos:

- **Organización y limpieza de datos:** Asegurarse de que los datos estén completos, sin errores o valores atípicos.
- **Análisis descriptivo:** Resumir los datos mediante medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar).
- **Prueba de normalidad:** Verificar si los datos siguen una distribución normal para elegir los métodos estadísticos adecuados.
- **Análisis correlacional:** Determinar la relación entre las variables (Correlación de Pearson o Spearman).
- **Prueba de hipótesis:** Aplicar análisis adicionales como la **regresión** para evaluar si una variable predice a la otra.
- **Interpretación de resultados:** Explicar lo que indican los análisis en relación con los objetivos e hipótesis del estudio.
- **Presentación gráfica:** Utilizar tablas, gráficos o diagramas para visualizar los datos y resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del estudio

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable X: Eficiencia institucional

4.1.1.1. Resultado de la variable (X)

Tabla 2

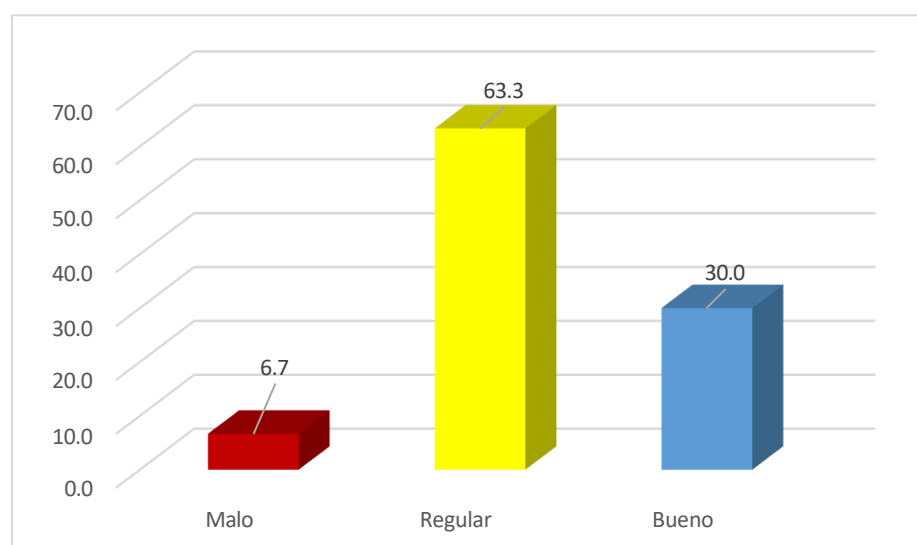
Eficiencia institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	6.7
Regular	57	63.3
Buena	27	30.0
Total	90	100.0

Nota. Los resultados de la encuesta muestran que una mayoría de los participantes (63.3%) perciben la eficiencia institucional como regular, lo que sugiere la existencia de limitaciones en los procesos, recursos o tiempos de respuesta de la institución. Por otro lado, un 30.0% considera que la eficiencia es buena. Sin embargo, un 6.7% manifiesta una percepción negativa, calificándola como mala.

Figura 1

Eficiencia institucional



4.1.1.2. Resultado por dimensiones de la variable (X): Eficiencia institucional

Tabla 3

Modernización

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	5.6
Buena	85	94.4
Total	90	100.0

Nota. De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría del 94.4% de los encuestados valora positivamente los esfuerzos de modernización institucional, calificándolos como buenos. No obstante, un 5.6% de los participantes considera que la modernización es solo regular.

Figura 2

Modernización

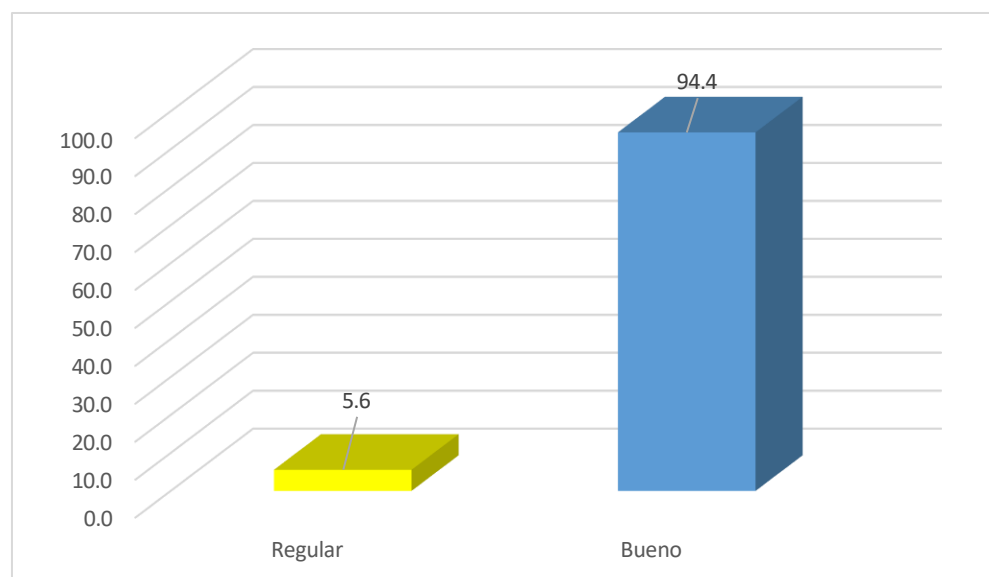


Tabla 4*Fortalecimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	90	100.0
Total	90	100.0

Nota. La totalidad de los encuestados (100.0%) manifestó una opinión favorable respecto al fortalecimiento institucional, considerándolo como bueno. Este resultado evidencia un alto nivel de consenso sobre la percepción positiva del proceso de fortalecimiento dentro de la institución

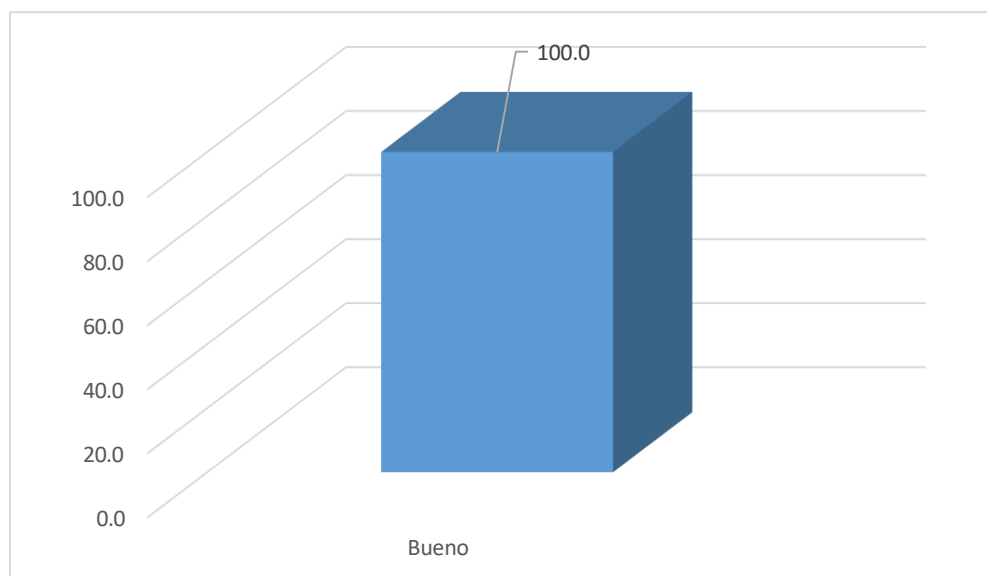
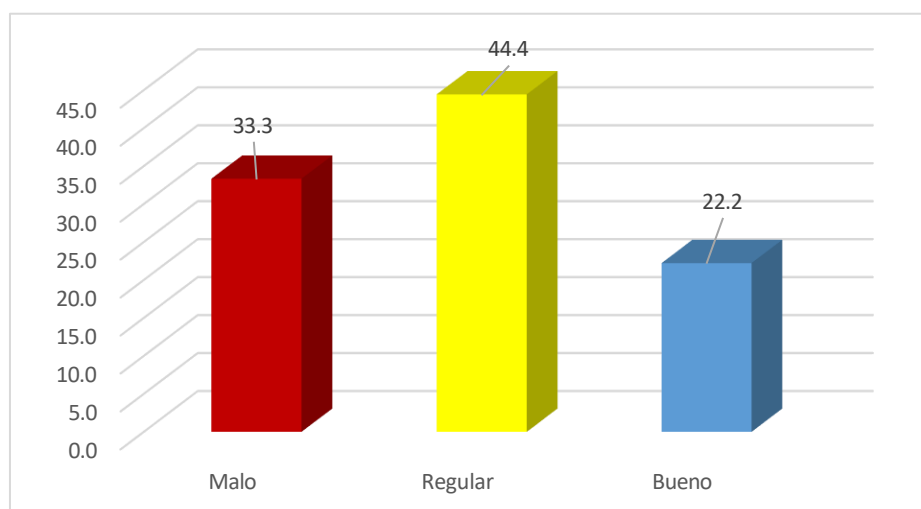
Figura 3*Fortalecimiento*

Tabla 5*Capacidad institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	33.3
Regular	40	44.4
Bueno	20	22.2
Total	90	100.0

Nota. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 44.4% de los encuestados perciben la capacidad institucional como regular, mientras que el 33.3% la califican como deficiente y solo el 22.2% la consideran buena.

Figura 4*Capacidad institucional***Tabla 6***Cumplimiento de funciones*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	11.1
Regular	40	44.4
Bueno	40	44.4
Total	90	100.0

Nota. Los resultados revelan que el 44.4% de los encuestados perciben el cumplimiento de funciones dentro de la institución como adecuado (entre bueno y regular), mientras que un 11.1% lo califica negativamente, considerándolo malo.

Figura 5

Cumplimiento de funciones

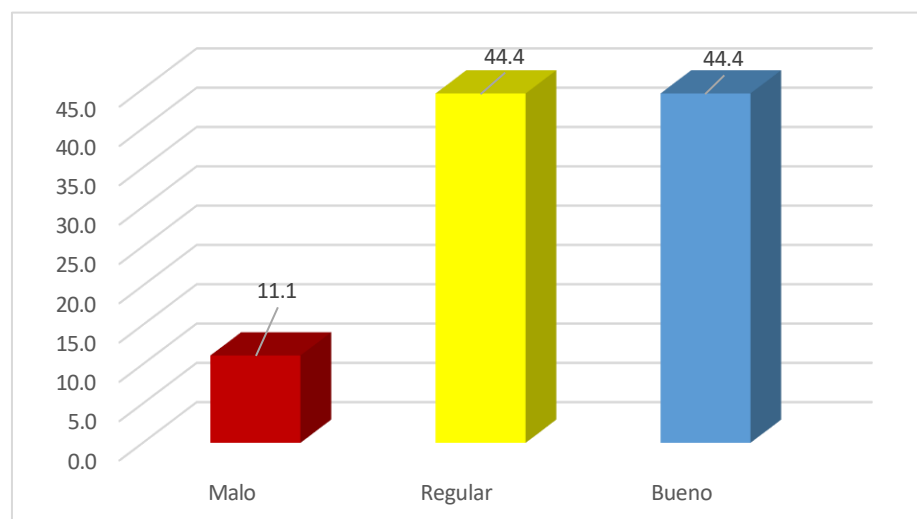
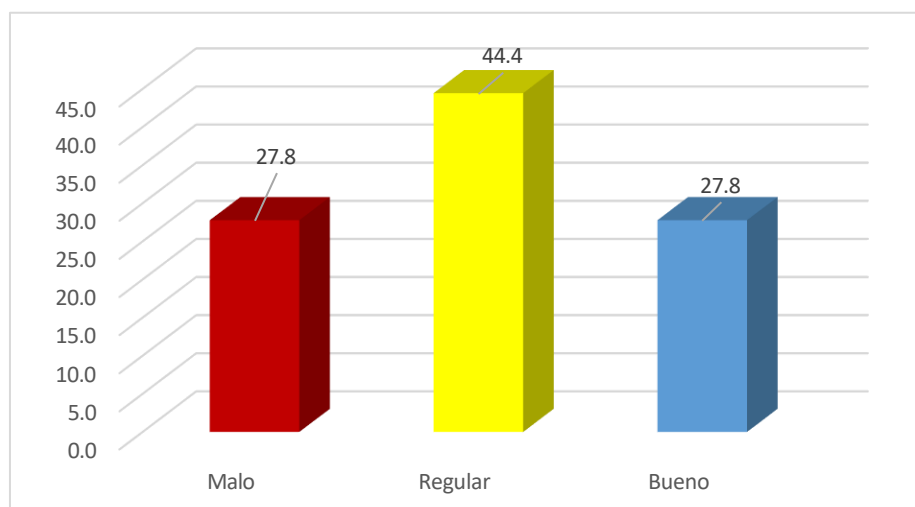


Tabla 7

Cumplimiento de objetivos

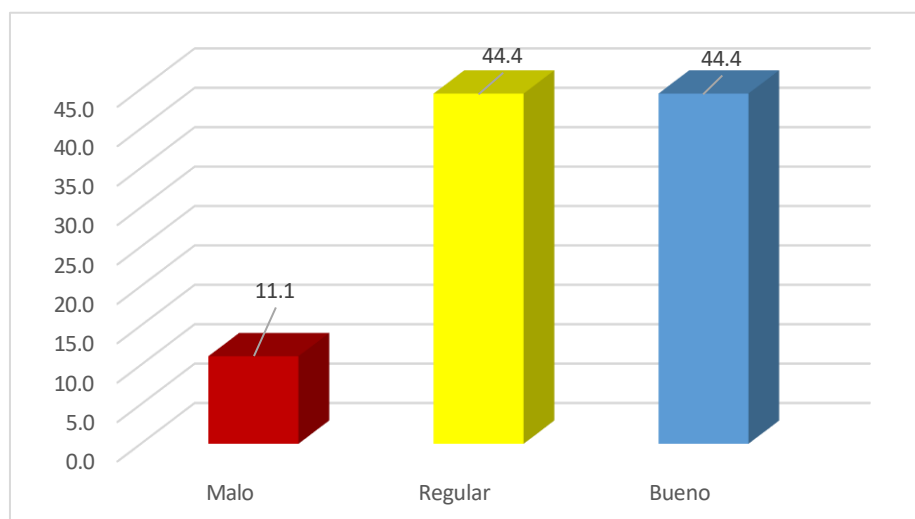
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	27.8
Regular	40	44.4
Bueno	25	27.8
Total	90	100.0

Nota De acuerdo con los resultados obtenidos, el 44.4% de los encuestados considera que el cumplimiento de objetivos institucionales se da de manera regular, mientras que el 27.8% lo percibe como satisfactorio (bueno) y un porcentaje igual (27.8%) lo evalúa de forma negativa (malo).

Figura 6*Cumplimiento de objetivos***Tabla 8***Cumplimiento de metas institucionales*

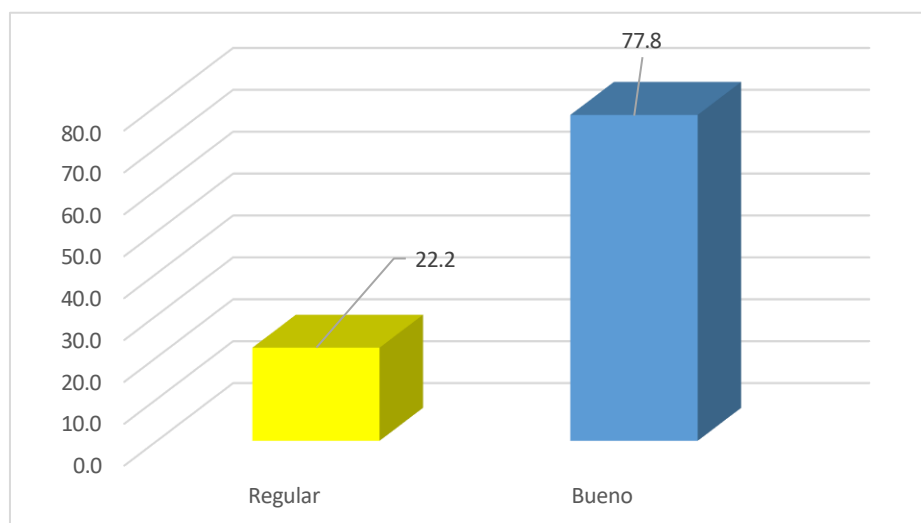
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	33.3
Regular	50	55.6
Bueno	10	11.1
Total	90	100.0

Nota. Los hallazgos del estudio revelan que el 55.6% de los encuestados considera que el cumplimiento de metas institucionales es regular. Asimismo, un 33.3% califica dicho cumplimiento como malo. Solo un 11.1% valora positivamente el logro de metas, indicando que son pocos los que reconocen una gestión efectiva en este aspecto.

Figura 7*Cumplimiento de metas institucionales***4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Y: Procedimientos administrativos disciplinarios****Tabla 9***Procedimientos administrativos disciplinarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	22.2
Bueno	70	77.8
Total	90	100.0

Nota. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 77.8% de los encuestados manifestó que los procedimientos administrativos disciplinarios implementados en la institución son percibidos como buenos. Por otro lado, el 22.2% de los participantes considera que dichos procedimientos son regulares.

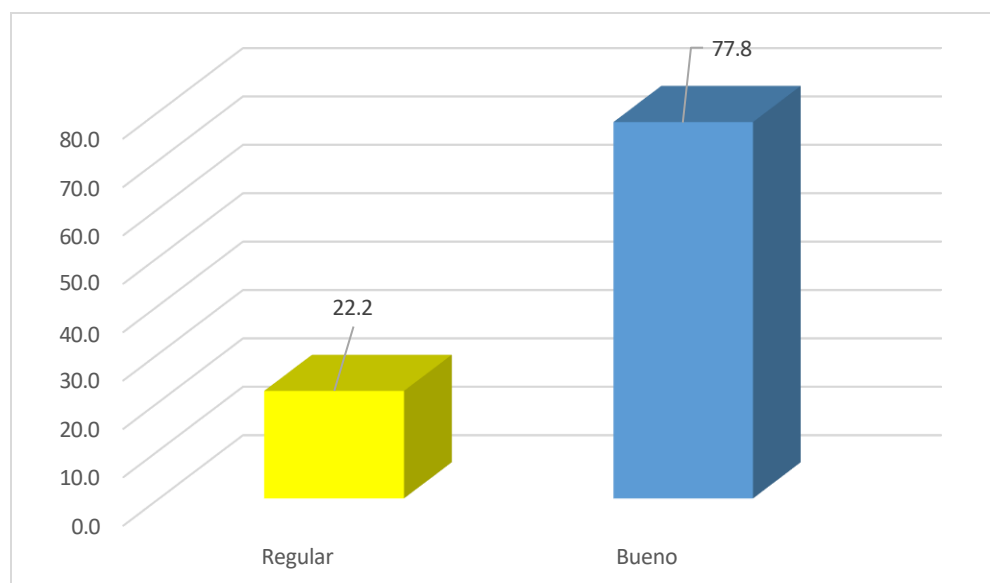
Figura 8*Procedimientos administrativos disciplinario*

4.1.2.2. Resultado por dimensiones de la variable (X): Procedimientos administrativos disciplinarios

Tabla 10*Facultad institucional*

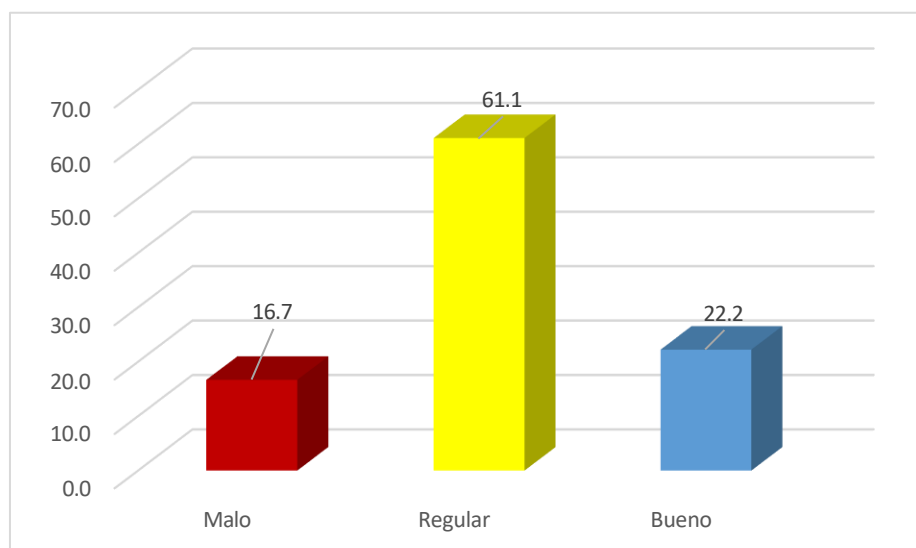
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	22.2
Bueno	70	77.8
Total	90	100.0

Nota. Según los resultados obtenidos, el 77.8% de los encuestados considera que la facultad institucional es buena. Por su parte, el 22.2% de los participantes señaló que dicha facultad es regular.

Figura 9*Facultad institucional***Tabla 11***Potestad sancionadora*

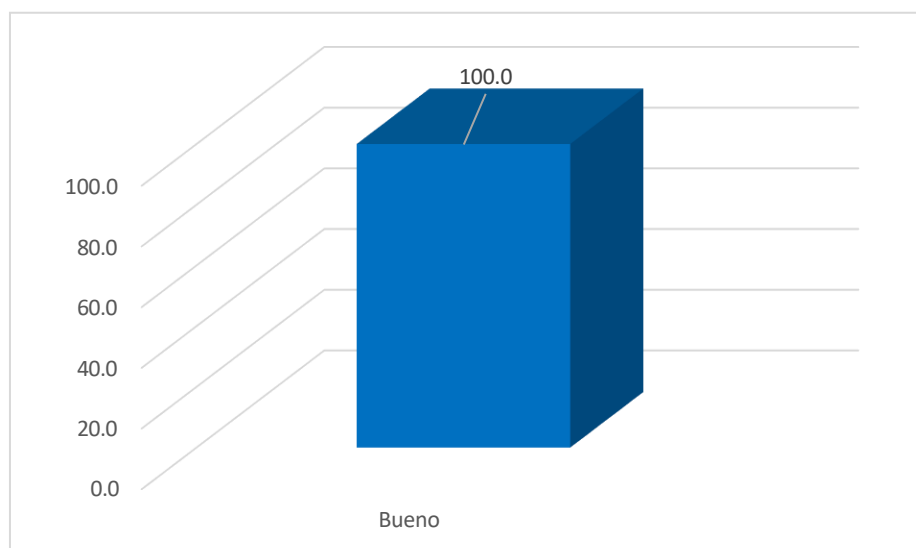
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	16.7
Regular	55	61.1
Bueno	20	22.2
Total	90	100.0

Nota. De acuerdo con los resultados del estudio, el 61.1% de los encuestados percibe la potestad sancionadora de la institución como regular. Por otro lado, el 22.2% considera que dicha potestad es buena. Sin embargo, un 16.7% califica esta dimensión como mala.

Figura 10*Potestad sancionadora***Tabla 12***Infracciones administrativas*

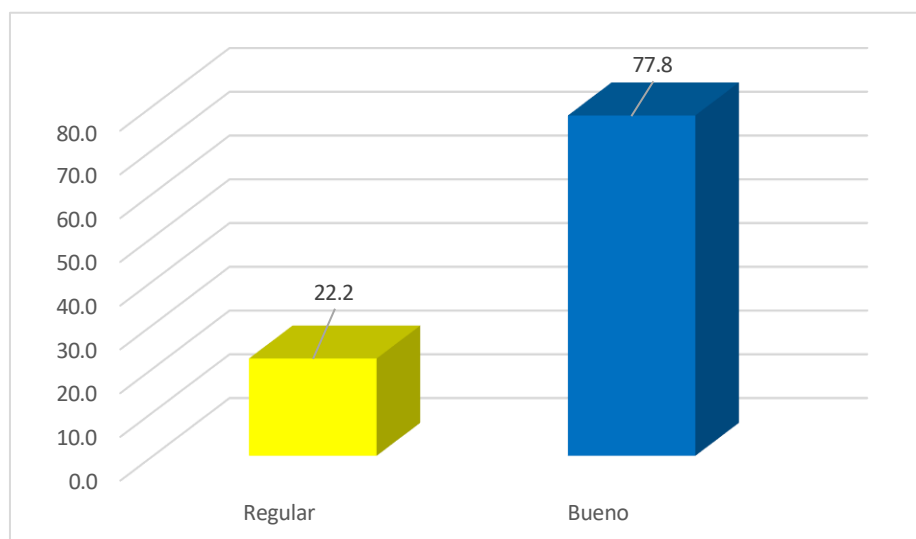
	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	90	100.0
Total	90	100.0

Nota. El total de los encuestados (100.0%) manifestó una percepción positiva respecto al tratamiento de las infracciones administrativas dentro de la institución, calificándolas como buenas.

Figura 11*Infracciones administrativas***Tabla 13***Fase instructora*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	22.2
Bueno	70	77.8
Total	90	100.0

Nota. Un 77.8% de los encuestados manifestó que la fase instructora de los procedimientos administrativos disciplinarios es percibida como buena, mientras que el 22.2% la calificó como regular.

Figura 12*Fase instructora***Tabla 14***Fase sancionadora*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	90	100.0
Total	90	100.0

Nota. La totalidad de los encuestados (100.0%) manifestó que la fase sancionadora dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios es percibida como buena.

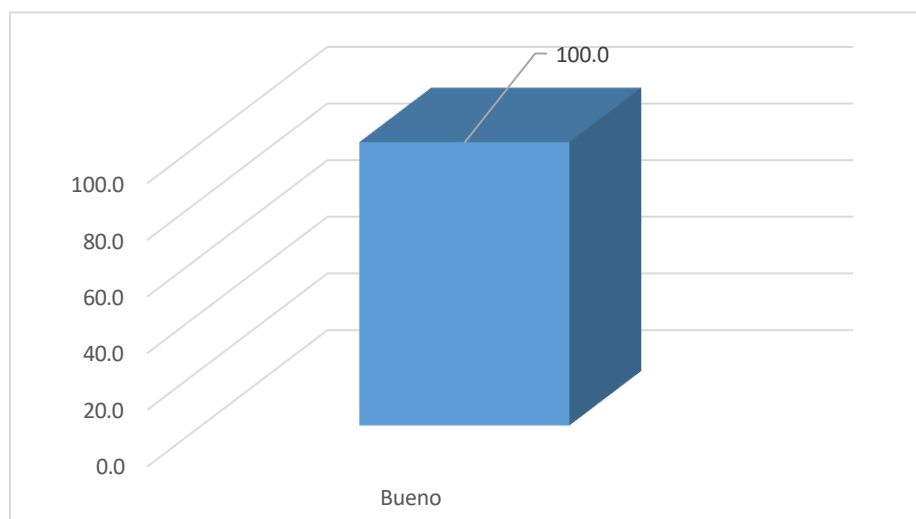
Figura 13*Fase sancionadora*

Tabla 16*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Y*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Procedimientos administrativos disciplinarios	Facultad institucional	Potestad sancionadora	Infracciones administrativas	Sanciones administrativas	Fase instructora	Fase sancionadora
N		90	90	90	90	90	90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	82.5556	13.3333	10.1667	14.9444	15.6667	13.1111	15.3333
	Desv.	9.00825	1.70920	2.51401	1.65822	0.67040	1.56826	1.34080
	Desviación							
Máximas diferencias	Absoluto	0.329	0.430	0.196	0.404	0.468	0.437	0.468
	Positivo	0.174	0.182	0.148	0.262	0.310	0.285	0.310
extremas	Negativo	-0.329	-0.430	-0.196	-0.404	-0.468	-0.437	-0.468
Estadístico de prueba		0.329	0.430	0.196	0.404	0.468	0.437	0.468
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c

Nota. Las tablas 15 y 16 corresponden a la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, seleccionada por el tamaño muestral superior a 50 participantes. Los valores de significancia obtenidos ($p > 0.05$) evidencian que las variables en estudio siguen una distribución normal. Por consiguiente, se procedió al contraste de hipótesis mediante un estadístico paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson, adecuado para este tipo de datos.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023.

Tabla 17

Hipótesis general

		Procedimientos administrativos disciplinarios
Eficiencia institucional	Correlación de Pearson	,895**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.895) evidencia una relación positiva considerable entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2. Hipótesis específicas

4.2.2.2.1. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 18*Hipótesis específica 1*

		Procedimientos administrativos disciplinarios
Modernización	Correlación de Pearson	,809**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.809) evidencia una relación positiva considerable entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2.2. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 19*Hipótesis específica 2*

		Procedimientos administrativos disciplinarios
Fortalecimiento	Correlación de Pearson	,921**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.921) evidencia una relación positiva muy fuerte entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2.3. *Hipótesis específica 3*

Ho: No existe relación significativa entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 20

Hipótesis específica 3

		Procedimientos administrativos disciplinarios
Capacidad institucional	Correlación de Pearson	,834**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.834) evidencia una relación positiva considerable entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2.4. *Hipótesis específica 4*

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios .

Tabla 21*Hipótesis específica 4*

	Procedimientos administrativos disciplinarios
Cumplimiento de funciones	Correlación de Pearson
	Sig. (bilateral)
	N
	,852**
	0.000
	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.852) evidencia una relación positiva considerable entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2.5. *Hipótesis específica 5*

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 22*Hipótesis específica 5*

	Procedimientos administrativos disciplinarios
Cumplimiento de objetivos	Correlación de Pearson
	Sig. (bilateral)
	N
	,815**
	0.000
	90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.815) evidencia una relación positiva considerable entre el cumplimiento de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.2.2.2.6. *Hipótesis específica 6*

Ho: No existe relación significativa entre el cumplimiento de metas institucionales de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Ha: Existe relación significativa entre el cumplimiento de metas institucionales de objetivos y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 23

Hipótesis específica 6

		Procedimientos administrativos disciplinarios
Cumplimiento de metas institucionales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,792** 0.000 90

Nota. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido (0.792) evidencia una relación positiva considerable entre el cumplimiento de metas institucionales y los procedimientos administrativos disciplinarios. Además, esta correlación es estadísticamente significativa (Sig. = 0.000), lo que permite confirmar la hipótesis alterna planteada en el estudio.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la existencia de una relación positiva significativa entre la eficiencia institucional y el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad de San Martín de Porres. Esta relación se manifiesta en la medida en que una mayor eficiencia institucional favorece la ejecución oportuna, transparente y justa de los procedimientos disciplinarios, permitiendo así que estos cumplan su función correctiva, sancionadora y preventiva dentro del aparato público.

Este hallazgo es coherente con los resultados de investigaciones previas. Como el estudio de Espinoza (2022), demostró que la eficiencia institucional influye directamente en la capacidad de los órganos de control interno para iniciar y concluir procedimientos disciplinarios en plazos razonables. Asimismo, se encontró que en instituciones donde los procesos están debidamente estandarizados y el personal cuenta con formación jurídica y administrativa sólida, el procedimiento disciplinario se desarrolla con menor incidencia de nulidades y apelaciones fundadas.

De manera similar, Quispe (2021), en su investigación sobre procedimientos sancionadores, evidenció que una deficiente estructura organizacional, un liderazgo burocrático pasivo y una gestión de personal poco técnica constituyen factores que debilitan la eficiencia institucional, generando dilaciones procesales, omisiones de motivación y resoluciones sin sustento jurídico sólido.

Los hallazgos de esta investigación también se alinean con los planteamientos de Ramos (2020), quien en su estudio sobre procedimientos disciplinarios en entidades del Poder Ejecutivo concluyó que la eficacia del procedimiento administrativo depende, en gran medida, de la calidad de la gestión institucional y de la cultura organizacional existente. Ramos enfatiza que una institución eficiente no solo tramita con celeridad, sino que garantiza el respeto del debido procedimiento, la proporcionalidad de las sanciones y la legitimidad de sus decisiones.

En el contexto específico de la Municipalidad de San Martín de Porres, se constata que los niveles de eficiencia institucional están estrechamente vinculados con la calidad de los procedimientos disciplinarios. En áreas donde existen recursos humanos capacitados, sistemas informáticos de seguimiento de expedientes y liderazgo normativo por parte de las oficinas de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, los procedimientos tienden a ejecutarse dentro de los plazos previstos por la Ley N.º 30057 y su reglamento. En contraste, cuando estas condiciones son deficitarias, se observan procesos incompletos, resoluciones anuladas por el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR) y percepciones de impunidad administrativa.

Desde un enfoque teórico, estos resultados reafirman lo planteado por García y Fernández (2002), quienes sostienen que la legalidad y eficacia del procedimiento administrativo sancionador dependen tanto de la norma como de la institucionalidad que la aplica. De igual forma, se vinculan con las recomendaciones de la OCDE (2021), que promueve sistemas administrativos disciplinarios sostenidos en instituciones fuertes, personal profesionalizado y procesos estandarizados.

Los resultados de esta investigación permiten concluir que la eficiencia institucional no es solo un marco funcional, sino un componente esencial para garantizar procedimientos administrativos disciplinarios legítimos, eficaces y respetuosos de los derechos de los servidores públicos. Esta interrelación exige que las municipalidades no solo fortalezcan sus capacidades institucionales, sino que también integren sus políticas de gestión pública con una visión jurídica, técnica y ética del procedimiento disciplinario.

VI. CONCLUSIONES

- El coeficiente de correlación de Pearson obtenido ($r = 0.895$) indica una relación positiva alta entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios. Esta relación es estadísticamente significativa ($\text{Sig.} = 0.000$), lo que permite validar la hipótesis alternativa planteada en el estudio.
- En cuanto a la variable modernización, el coeficiente de Pearson ($r = 0.809$) revela una correlación positiva considerable con los procedimientos administrativos disciplinarios, siendo también estadísticamente significativa ($\text{Sig.} = 0.000$), lo que respalda empíricamente la hipótesis correspondiente.
- Para la variable fortalecimiento institucional, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.921, lo que evidencia una relación positiva muy fuerte con los procedimientos administrativos disciplinarios. Esta asociación significativa ($\text{Sig.} = 0.000$) confirma la hipótesis alternativa propuesta.
- Respecto a la capacidad institucional, el coeficiente de correlación ($r = 0.834$) muestra una asociación positiva considerable con los procedimientos administrativos disciplinarios, con un nivel de significancia estadística óptimo ($\text{Sig.} = 0.000$), ratificando la hipótesis planteada.
- El análisis del cumplimiento de funciones arrojó un coeficiente de Pearson de 0.852, lo que representa una correlación positiva alta con los procedimientos administrativos disciplinarios. Esta relación es significativa ($\text{Sig.} = 0.000$), corroborando la hipótesis alternativa del estudio.
- En relación con el cumplimiento de objetivos, se identificó una correlación positiva considerable ($r = 0.815$) con los procedimientos administrativos disciplinarios, siendo estadísticamente significativa ($\text{Sig.} = 0.000$), lo cual sustenta empíricamente la hipótesis formulada.

- Finalmente, el coeficiente de Pearson para la variable cumplimiento de metas institucionales fue de 0.792, evidenciando una relación positiva considerable con los procedimientos administrativos disciplinarios. La significancia estadística (Sig. = 0.000) permite confirmar la validez de la hipótesis alternativa correspondiente.

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar un sistema integral de gestión institucional que optimice los recursos humanos, técnicos y administrativos, con el fin de fortalecer los procedimientos disciplinarios y asegurar su ejecución oportuna, transparente y eficiente.
- Actualizar y digitalizar los procesos administrativos disciplinarios mediante herramientas tecnológicas modernas, lo que permitirá una gestión más ágil, trazable y menos susceptible a errores o manipulaciones.
- Fortalecer las estructuras orgánicas y normativas internas, asegurando una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y el cumplimiento normativo, lo cual impactará directamente en la eficacia de los procesos disciplinarios.
- Capacitar permanentemente al personal encargado de los procedimientos disciplinarios, fortaleciendo sus competencias técnicas, legales y éticas, para una aplicación rigurosa de la normativa y una adecuada toma de decisiones.
- Supervisar y evaluar sistemáticamente el desempeño funcional de los servidores públicos, estableciendo mecanismos de control y retroalimentación que contribuyan al respeto de las normas y a la reducción de faltas disciplinarias.
- Alinear los objetivos institucionales con los procedimientos disciplinarios, de modo que las metas trazadas incluyan indicadores de integridad, cumplimiento normativo y cultura de sanción justa y oportuna.
- Incorporar indicadores de gestión disciplinaria en las metas institucionales, promoviendo una administración pública más eficiente, responsable y orientada a resultados éticos y legales en todos los niveles de la organización.

VIII. REFERENCIAS

- Alcocer, W. (2016). *Estudio sobre el Régimen Disciplinario del Magisterio. Derecho y Cambio Social. Derecho y Cambio Social*, 13(43).
dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf
- Arazi, R. (2003). *Debido proceso: Realidad y debido proceso. El debido proceso y la prueba*. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Adam, K. (2018). La importancia de la administración pública para lograr una buena gobernanza para un desarrollo nacional positivo mediante el uso de SmartPLS 3. *International Journal of Public Policy Administration Research*.5(2), 68-97.
- Barrero, C. (2003). *La prueba en el procedimiento administrativo*.
- Bernal, P. & Sierra, G. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Educación de Colombia LTDA.
- Burke, J. (1994). *Responsabilidad burocrática* (tr. Margarita Mizraji). Heliasta.
- Caamaño, J. (2006). La aplicación de la teoría de la agencia a la gestión pública. *Da Escola Galega de Administración Pública*. 1(2), 189-201.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración: Procesos administrativos*. McGrawHill/Interamericana Editores S.A.
- Díaz, A. (2020). *Ética pública y derecho disciplinario: Su proyección policial*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/145431>
- Diccionario de Sociología*. (1986). Edición Paulatinas.
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de Nulidad y Fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/7058>

- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar*. Paraninfo S.A.
- García, M. (1982). *Burocracia y tecnocracia*. Alianza.
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Díaz de Santos
- Guzmán, N. (2016). *Los procedimientos administrativos sancionadores en las entidades de la administración pública*. Gaceta Jurídica.
- Heady, F. & Alarcón, O. (2000). *Administración pública: Una perspectiva comparada*. Fondo de Cultura Económica.
- Heintz, P. (1960). *Sociología del poder*.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Lindé, E. (2016). *Fundamentos de derecho administrativo: Del derecho del poder al derecho de los ciudadanos*. Ediasa.
- Longo, F. (2004). *Mérito y flexibilidad: La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Paidós.
- Longo, F. & Albareda, A. (2015). *Administración pública con valores: Instrumentos para una gobernanza ética*. INAP.
- López, A. (2024). *Las decisiones administrativas sancionatorias y los fallos de lawfare en el derecho disciplinario colombiano*. [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/29907/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Losada, C. (1999). *De burócratas a gerentes: Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del estado*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Luthans, F. & García, E. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.

- Martínez, M. (2021). *Metodología de la investigación aplicada a las ciencias sociales*. Editorial Alfaomega.
- Meza, E. (2020). *Manual de derecho administrativo*.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. <https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/27444.pdf>
- Ospina, L. (2012). *La gestión administrativa y su relación con la productividad de una institución financiera*. Instituto Politécnico Nacional.
- Punina, P. (2018). *La aplicación de la garantía del derecho a la defensa en los procesos administrativos en contra de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura en el periodo 2014-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/33862>
- Ramírez, D. (2021). *Procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Marcos, problemas y propuestas desde la Secretaría Técnica año 2018-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5060>
- Reyes, A. (2014). *Proceso administración de empresas: Teoría y práctica*. Limusa.
- Salgado, C. (2022). *Procedimientos administrativos disciplinarios y nivel de eficiencia en la administración pública en un hospital nacional en el Callao, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97295>
- Sampieri, R., Collado, C. & Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Sandoval, L., Jácome, M., Castro, F. y Larco, I. (2022). El procedimiento administrativo sancionador y la facultad normativa sancionadora de los gobiernos autónomos descentralizados cantonales. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 7(2). <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i2.2003>
- Santamaría, J. (1998). *Principios de derecho administrativo*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Santy, L. (2015). *Los principios del derecho administrativo sancionador: Análisis teórico-práctico en el marco de la administración pública*. Editorial Bepress.
- Suárez, M. (2015). *Procedimiento administrativo disciplinario en la función judicial desde una perspectiva constitucional*. [Tesis de maestría, Universidad de Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/4551>
- Tribunal del Servicio Civil. (2019). *Resolución de la Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC*. Gobierno del Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedenteadministrativo-sobre-nulidad-de-oficio-de-actos-a-resolucion-no-002-2019-servirtsc-1804859-1/>
- Trayter, J. (2004). *Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Marcial Pons.
- Vargas, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%c3%b3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zalazar, R. (2012). *Introducción a la administración: Paradigmas en las organizaciones*. Eumed. <https://www.eumed.net/librosgratis/2011e/1090/principios.html>
- Zaremborg, G. (2002). *La teoría de elección pública: ¿Una teoría del desencanto?* Flacso. <https://doi.org/10.13140/2.1.2362.240>

IX. ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Instrumentos de recolección de datos
- Validación y confiabilidad de instrumentos

Anexo 1. Matriz de consistencia

EFICIENCIA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES – 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Qué relación existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?	Determinar la relación que existe entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	Existe relación significativa entre la eficiencia institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	Variable (X): Eficiencia institucional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO: Descriptivo-correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS				POBLACIÓN Y MUESTRA:
1. ¿Qué relación existe entre la modernización y los procedimientos administrativos disciplinarios en la	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable (Y): Procedimientos administrativos disciplinarios	80 profesionales
	1. Identificar la relación que existe entre la modernización y los	1. Existe relación significativa entre la modernización y los		INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?		procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	Encuestas
2.	¿Qué relación existe entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?	2. Describir la relación que existe entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	2. Existe relación significativa entre el fortalecimiento y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	
3.	¿Qué relación existe entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023?	3. Identificar la relación que existe entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	3. Existe relación significativa entre la capacidad institucional y los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad de San Martín de Porres- 2023	
4.	¿Qué relación existe entre el cumplimiento de funciones y los procedimientos administrativos			

disciplinarios en la	4. Caracterizar la relación	4. Existe relación
Municipalidad de San	que existe entre el	significativa entre el
Martín de Porres- 2023?	cumplimiento de	cumplimiento de
5. ¿Qué relación existe entre	funciones y los	funciones y los
el cumplimiento de	procedimientos	procedimientos
objetivos y los	administrativos	administrativos
procedimientos	disciplinarios en la	disciplinarios en la
administrativos	Municipalidad de San	Municipalidad de San
disciplinarios en la	Martín de Porres- 2023	Martín de Porres- 2023
Municipalidad de San	5. Identificar la relación	5. Existe relación
Martín de Porres- 2023?	que existe entre el	significativa entre el
6. ¿Qué relación existe entre	cumplimiento de	cumplimiento de
el cumplimiento de metas	objetivos y los	objetivos y los
institucionales de objetivos	procedimientos	procedimientos
y los procedimientos	administrativos	administrativos
administrativos	disciplinarios en la	disciplinarios en la
disciplinarios en la	Municipalidad de San	Municipalidad de San
Municipalidad de San	Martín de Porres- 2023	Martín de Porres- 2023
Martín de Porres- 2023?	6. Caracterizar la relación	6. Existe relación
	que existe entre el	significativa entre el
	cumplimiento de metas	cumplimiento de metas

institucionales	de	institucionales	de
objetivos y los		objetivos y los	
procedimientos		procedimientos	
administrativos		administrativos	
disciplinarios en la		disciplinarios en la	
Municipalidad de San		Municipalidad de San	
Martín de Porres- 2023		Martín de Porres- 2023	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento N° 1

Cuestionario de Eficiencia institucional

Estimado colaborador (a), por favor completar la encuesta, que tiene como finalidad recoger información, acerca de la eficiencia institucional. Agradezco su apoyo completando la encuesta.

I. Datos generales

Sexo: 1. () Masculino 2. () Femenino

II. Encuesta

Lee detenidamente y elige una frase, marca X, y considera:

4 () Totalmente de acuerdo

3 () De acuerdo

2 () En desacuerdo

1 () Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	4	3	2	1
	Modernización				
1	La eficiencia institucional de la municipalidad está relacionada a la modernización del Estado				
2	La modernización del Estado promueve la transparencia en la gestión pública				

3	La eficiencia institucional es fundamental para la mejora de los procesos				
4	La modernización institucional mejora el servicio publico				
	Fortalecimiento				
5	El fortalecimiento institucional promueve la eficiencia de la municipalidad				
6	El fortalecimiento institucional mejora la rendición de cuentas				
7	La eficiencia de la municipalidad se debe a los mecanismos de fortalecimiento que despliegan los funcionarios públicos				
8	El fortalecimiento institucional evita la impunidad de las acciones de las acciones irregulares				
	Capacidad institucional				
9	La capacidad institucional de la municipalidad promueve un servicio público al ciudadano				
10	La capacidad institucional desarrolla políticas anticorrupción				
11	La capacidad institucional fortalece los vínculos entre las autoridades y el ciudadano				
12	La capacidad institucional mejora la calidad de vida de los ciudadanos				
	Cumplimiento de funciones				
13	El cumplimiento de funciones advierte la mejora en los procedimientos administrativos				
14	El cumplimiento de funciones desarrolla un mejor ambiente de control en la municipalidad				

15	La segregación de funciones mejora las capacidades institucionales				
16	El cumplimiento de funciones se encuentra establecidos en el instrumento de gestión				
	Cumplimiento de objetivos				
17	El Cumplimiento de los objetivos promueva la mejora del servicio público				
18	El cumplimiento de objetivos está orientado para el desarrollo de la misión de la municipalidad				
19	El cumplimiento de objetivos está orientado al desarrollo de la visión de la municipalidad				
20	El Cumplimiento de objetivos desarrolla la estrategia para la toma de decisiones en la municipalidad				
	Cumplimiento de metas institucionales				
21	El cumplimiento de metas institucionales favorece el logro del objetivo institucional				
22	El cumplimiento de metas favorece la eficiencia institucional				
23	El cumplimiento de metas está orientado para los beneficios de los ciudadanos				
24	El cumplimiento de metas institucionales mejora la calidad de los servicios públicos de la comunidad				

Instrumento N° 2

Cuestionario de Procedimientos administrativos disciplinarios

Estimado colaborador (a), por favor completar la encuesta, que tiene como finalidad recoger información, acerca de la eficiencia institucional. Agradezco su apoyo completando la encuesta.

I. Datos generales

Sexo: 1. () Masculino 2. () Femenino

II. Encuesta

Lee detenidamente y elige una frase, marca X, y considera:

- 4 () Totalmente de acuerdo
- 3 () De acuerdo
- 2 () En desacuerdo
- 1 () Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	4	3	2	1
	Facultad institucional				
1	La facultad institucional de investigar hechos que constituyan faltas administrativas a los funcionarios públicos permite la mejora del servicio				
2	La facultad institucional de procesar hechos que constituyan faltas administrativas a los funcionarios públicos permite la mejora del servicio				

3	La facultad institucional de sancionar hechos que constituyan faltas administrativas a los funcionarios públicos permite la mejora del servicio				
4	El alcalde desarrolla y promueve la facultad institucional				
	Potestad sancionadora				
5	La potestad sancionadora es la que ejerce la entidad para sancionar los actos irregulares cometidos por los funcionarios y servidores públicos				
6	La potestad sancionadora es el poder jurídico que posee la institución para castigar a los funcionarios y servidores públicos				
7	La potestad sancionadora surge cuando se lesiona los bienes jurídicos reconocidos en la Constitución				
8	La potestad sancionadora la posee la administración pública para cautelar los intereses de la municipalidad en bien del ciudadano				
	Infracciones administrativas				
9	Las infracciones administrativas deben estar tipificadas en la ley				
10	Las infracciones administrativas deben ser claras y precisas				
11	La secretaria técnica es la encargada de apoyar el procedimiento de las infracciones administrativas				
12	Las infracciones administrativas surgen de denuncias públicas presentadas por los ciudadanos				
	Sanciones administrativas				
13	La Sanción administrativa es consecuencia de un procedimiento administrativo disciplinario				
14	Las sanciones administrativas se imponen a los funcionarios y servidores públicos por la trasgresión a un deber jurídico				

15	Las sanciones administrativas se imponen a los funcionarios y servidores públicos por la trasgresión a una obligación de una norma jurídica administrativa				
16	Las sanciones administrativas son entendidas como un castigo impuesto por la administración pública a los funcionarios y servidores públicas				
	Fase Instructora				
17	La Fase Instructora la lleva a cabo el órgano instructor de la institución a fin de investigar los hechos que podría constituir infracciones administrativas				
18	La fase instructora se inicia con la notificación de imputación de cargos a los funcionarios y servidores públicos				
19	La fase instructora recopila medios que acreditan la falta administrativa				
20	La fase instructora es la que determina la existencia o no de la falta imputada al funcionario o servidor público				
	Fase sancionadora				
21	La Fase sancionadora, está a cargo del órgano sancionador				
22	La fase sancionadora se inicia con la recepción del informe del órgano instructor				
23	La fase sancionadora culmina con la emisión que determina la imposición de la sanción				
24	La fase sancionadora culmina con la emisión que determina no ha lugar la sanción y el archivo del procedimiento				

Anexo 3. Validez de Juicio de Expertos

Variable (X): Eficiencia institucional

- **Validación:** Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,854	24

El resultado refiere que el cuestionario es *confiable en un 85,4 %*.

- **Confiabilidad:** Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM, – TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0,2) Siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto, el cuestionario es válido y confiable*.

Variable (Y): Procedimientos administrativos disciplinarios

- **Validación:** Se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0, 869	24

El resultado refiere que el cuestionario es *confiable en un 86,9 %*.

- **Confiabilidad:** Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0,2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado, *por lo tanto el cuestionario es válido y confiable*.