



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Proceso Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral en los
Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Gonzales Gutierrez, Paul Gerardo (orcid.org/0000-0002-2007-7430)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Alfredo Groberti (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, mi esposa y mi pequeño
Giácomo, por ser fuente inagotable de
inspiración cada día.

Agradecimiento

A todas personas que alentaron este humilde aporte académico.

A quienes proporcionaron consejos y materiales para enriquecerlo.

A la plana docente de del programa de posgrado de la UCV, por compartir buenos conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Test de normalidad según las variables	18
Tabla 2 Prueba de correlación estadística entre las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral	19
Tabla 3 Niveles de los procedimientos administrativos disciplinarios	20
Tabla 4 Niveles del desempeño laboral	21
Tabla 5 Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión disposición al inicio del proceso administrativo	22
Tabla 6 Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión convocatoria de las partes	23
Tabla 7 Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio del proceso administrativo	24
Tabla 8 Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión deliberación	25
Tabla 9 Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión potestad sancionadora	26

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022, fue un estudio no experimental, cuantitativo en su enfoque y correlacional. Se requirió de la colaboración de 260 trabajadores de dicha comuna, a estos se les aplicó dos cuestionarios para obtener los datos, como resultados, hasta un 67,3 % de los trabajadores encuestados manifestó que los procedimientos administrativos disciplinarios son regulares, asimismo, el 65 % de los encuestados manifestó que el desempeño laboral es regular. Se concluyó que entre las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral existe una correlación positiva y alta (0.930 según prueba Rho de Spearman). La Sig., que se obtuvo llegó a 0,000 ($p < 0,05$), la correlación resultó entonces muy significativa, se admitió la hipótesis que establece la correlación entre las variables.

Palabras clave: Desempeño laboral, proceso administrativo disciplinario y potestad sancionadora.

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between the disciplinary administrative process and work performance in the workers of the Provincial Municipality of Santa, 2022, was a nonexperimental, quantitative study in its approach and correlation. 260 workers from the commune were asked to help, and two questionnaires were applied to them to obtain the data, as a result, up to 67.3% of the workers surveyed said that disciplinary administrative procedures are regular, 65% of respondents also said that work performance is regular. It was concluded that between the variables disciplinary administrative process and work performance there is a positive and high correlation (0.930 according to Spearman's Rho test). The Sig., which was obtained reached 0,000 ($p < 0.05$), the correlation was then very significant, the hypothesis establishing the correlation between the variables was admitted.

Keywords: Labor performance, disciplinary administrative process and sanctioning power.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas lidian con muchos problemas, uno de los más preocupantes en la agenda de los directivos lo ocupan las disconformidades con el desempeño laboral que en ocasiones llegan a verse involucrados en procesos administrativos disciplinarios. Lapuente & Van de Walle (2020) sostienen con preocupación que en las democracias occidentales se han tornado muy deficientes los sectores públicos (p. 463).

Islam (2019) sostiene que el tema cobra relevancia dado que la gestión pública es una especialidad muy dinámica que requiere de procesos que fluyan a un ritmo de lo contrario habrá un perjuicio como se observa en países en desarrollo ya que se observan como consecuencia una estrecha comprensión del quehacer público, deficiencias y desorganización, exceso de burocracia, débil compromiso político, falta de transparencia y responsabilidad, inclusive el fracaso (p. 1).

Para Jayarathna & Weerakkody (2014) hay una preocupación en torno al desempeño de los trabajadores, es por ello que se presta mucha atención al incremento del compromiso y la humanización en cada trabajo, inclusive dicha percepción hoy es más conocida por los gerentes (p. 163). Por su parte Sutton & Wigert (2019) sostienen que en la mayor parte de las organizaciones abordar el desempeño de los trabajadores es un tema un tanto incómodo para los empleados, apenas un 14% de estos accede de buen grado a ser evaluados, algunos creen que no hay objetividad, es por ello que solo el 22% de los trabajadores coincide en dar lo mejor de sí mismos para corresponder a sus incentivos y salarios (párr. 4).

En el caso de Perú, Arévalo (2014) ha señalado que existe todo un marco legal para regular y cautelar la ética en el sector público, en particular para el régimen disciplinario cuando se trata de servidores públicos (p. 2), no obstante lo anterior, suelen verse casos en los que se incurre en faltas, las circunstancias son diversas y complejas, hasta no deseadas en ocasiones, ocurren en todas las instancias del estado. En Cajamarca, el

portal de Radio Programas del Perú (28 de noviembre del 2016) reportó el caso de Jaime Saldaña Santillán, policía municipal, sometido a un proceso administrativo disciplinario, ello tras conocerse la denuncia de una comerciante por agresión a la cabeza con un vaso (párr. 1). En Arequipa, el diario Correo (16 de mayo del 2019) informó que 173 trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones enfrenten procesos administrativos disciplinarios debido a la afectación de los usuarios al atenderlos (párr. 1).

Jara, et al. (2019) han advertido las deficiencias en el desempeño laboral debido precisamente a causas como la falta de visión, los imprevistos o urgencias, las agendas copadas, las múltiples ocupaciones, la ausencia de estrategias, las rígidas planificaciones, congestión de rutinas, etc. Ante lo anterior se han recomendado profundizar la gestión del talento para la mejora de la gestión pública (p. 3).

En la Municipalidad Provincial del Santa, se evidencia una ausencia de conocimientos en torno a los procedimientos disciplinarios, esto ocurre dado que hay una rotación de funcionarios mediana, es allí en que la secretaria técnica ha de instruir a los funcionarios, sobre todo los nuevos, ello evitará cometer falencias al elaborarse los iniciales informes, así como retrasos en los plazos ya establecidos. Es necesario que la secretaria indague o investigue respecto a la falta para poder precalificar. En muchos casos existe un conflicto de intereses en razón a que la secretaria técnica, ostenta la condición de cargo de suma confianza, en ese sentido solo se aprueban amonestaciones apenas verbales sin generar precedentes, cuando necesariamente debió aplicarse al menos una amonestación escrita. De continuar la situación local descrita sobrevendrán más problemas (relaciones de conflicto interpersonal, además de mucha tensión entre gerencia y/o alcaldía con el sindicato edil, sin mencionar las crisis mediáticas al trascender los hechos a la opinión pública).

Ante la realidad expuesta, se formuló la interrogante ¿Existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en

los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022? La justificación comprendió lo conveniente del estudio para los directivos y funcionarios del sector estatal, sobre todo el caso de las comunas. El tema tiene mucha relevancia social precisamente para entender la urgente dinámica de la gestión pública, se necesita de todo el esfuerzo del personal con las menores interrupciones. El valor teórico comprendió los fundamentos científicos de ambas variables desde el enfoque funcionalista como factor clave para todo éxito, cabe precisar que no existen casi estudios como el planteado en el estudio presente. Gracias a las conclusiones a las que se llegó, pudo derivarse en pertinentes y adecuadas recomendaciones para la comuna provincial. Se anexan como legado académico dos cuestionarios disponibles (uno por variable) para futuras investigaciones.

Los objetivos fueron uno general Determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022, los específicos siguieron así: Identificar la percepción del proceso administrativo disciplinario en los trabajadores de la MPDS, 2022, identificar la percepción del desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022, describir la relación entre la Disposición al inicio del proceso administrativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022, describir la relación entre la Convocatoria de las partes y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022, describir la relación entre el Ejercicio del proceso administrativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022, describir la relación entre la Deliberación y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022, identificar la relación entre la Potestad sancionadora y el desempeño laboral en los trabajadores de la MPDS, 2022. Como hipótesis se contempló la H_1 : Existe relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022, como H_0 : No existe relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a antecedentes internacionales, en United States, Helfers, et al. (2020) establecieron como objetivo determinar cómo influye la equidad organizacional y las acciones disciplinarias en el desempeño general de la organización. Estudio de tipo cuantitativo, se siguió un diseño de sección transversal, utilizó como muestra a los servidores públicos de seguridad que fueron miembros de una asociación estatal de policías (n = 1080) en un estado del sur de los EE. UU. Se utilizó como instrumento un cuestionario, llegando a obtener como resultado que existe incapacidad de establecer una referencia causal del comportamiento, se desconocía si algún agente había sido sometido a un proceso de disciplina. La tasa de respuesta del 31% fue menor a lo deseado, ello indicó que la selección pudo incurrir en sesgos. Se concluyó que el rendimiento de los policías con la sociedad tiene muchos matices complejos que no se pueden determinar a ciencia cierta. El entorno es polémico porque entraña una intensa cobertura mediática negativa de encuentros trágicos de antes entre ciudadanos y policías (p. 12).

Desde Pakistan, Muhanmad, et al. (2020) establecieron como objetivo evaluar las consecuencias de las prácticas administrativas en los desempeños laborales de los empleados en los países desarrollados, el informe fue no experimental y cuantitativo en su enfoque, se seleccionaron 180 encuestados estratificada y aleatoriamente de seis universidades públicas. Los datos se recopilaron a través de un cuestionario con escala Likert de 5 puntos. El resultado mostró que hubo un efecto fuerte y positivo de las prácticas administrativas en el desempeño laboral de los empleados a nivel universitario. Se concluyó que la mayoría de los encuestados estaban satisfechos con respecto a las declaraciones de prácticas administrativas y desempeño laboral. Se descubrió que cada factor de las prácticas administrativas se asocia positivamente con todos los factores del desempeño laboral y las prácticas administrativas tienen un positivo efecto en los desempeños laborales de los empleados (p. 03).

En la Isla de Tanimbar, Kelibulin, et al. (2020) establecieron como objetivo analizar el efecto de la disciplina laboral sobre el desempeño de los empleados de la oficina de salud del distrito de las islas Tanimbar. Esta investigación fue cuantitativa y de diseño causal. Las muestras de este estudio fueron 61 funcionarios de la oficina de Salud de la Regencia de las islas mencionadas. La recopilación de datos se realizó mediante la observación, cuestionario y estudio de documentos. Los resultados mostraron el valor de $P = 0,537$ que significa que no hay influencia entre la disciplina laboral y el desempeño de los empleados del Distrito Oficina de Salud de las Islas Tanimbar y por ende se requiere disciplinar a los empleados mediante un mejor proceso de vigilancia. El estudio concluyó que no hubo influencia entre la disciplina laboral y el desempeño de los empleados en la Oficina de Salud de las Islas Tanimbar con el valor $P = 0,537$ (p. 946).

Desde Colombia, Rodríguez (2019) estableció el objetivo de analizar la importancia de establecer un Sistema de Evaluación de servidores vinculados en provisionalidad en el ayuntamiento de Gachancipá como una herramienta para gestionar el talento humano que permita evaluar sus desempeños. No se requirió experimentos, aunque si el análisis documental, como muestra utilizó a los trabajadores del área de la Alcaldía Municipal. Los resultados revelaron que los trabajadores tienen las competencias adecuadas para el cargo que están desempeñando, así mismo se puede confirmar que están cumpliendo perfectamente con sus oficios, lo cual hace que se cumpla la función edil de forma adecuada. Se concluyó que a través del proceso de evaluación del desempeño que se realiza actualmente en la referida comuna se puede determinar el cumplimiento a cabalidad de las funciones de los empleados (p. 55).

En Indonesia, Simatupang & Saroyeni (2018) establecieron como objetivo establecer lo influyente de la disciplina, la motivación y el compromiso organizacional para el desempeño del personal del Rectorado de Cenderawasih. Esta investigación fue cualitativa y no experimental, empleó a 78 personas a quienes se les aplicó cuestionarios y entrevistas.

El resultado del análisis muestra que la disciplina posee un significativo y positivo efecto en el desempeño laboral de la Dirección General de Administración del Rectorado de la mencionada universidad. Se reveló en los resultados que la disciplina laboral tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados de la instancia de Cenderawasih referida. Se concluyó derivado de lo anterior que la creciente disciplina de trabajo de los colaboradores podrá mejorar el desempeño de los empleados, asimismo, se resalta que la motivación tiene un significativo y positivo efecto en el desempeño laboral de la Administración del Rectorado de la Universidad Cenderawasih, por ende cuanto mejor sea la motivación laboral más elevarán el desempeño (p. 36).

En Kenya, Apalia (2017) estableció como objetivo investigar las consecuencias de la gestión disciplinaria cuando los empleados se desempeñan en sus funciones en la Oficina de Educación del Condado de Turkana. El estudio fue cuantitativo y además realizó utilizando un estudio de caso, donde la muestra estuvo compuesta por 1 (un) distrito Oficial de Educación, 4 (cuatro) departamentales gerentes y 166 (ciento dieciséis) empleados en la oficina de educación del referido condado tamaño. El muestreo fue intencional, estratificado y también aleatorio; llegando a tener como resultado que el 74,2% de los factores afectan el trabajo de los empleados representados por R Squared (Coeficiente de determinante), esto significa que otros factores no estudiados en esta investigación aportan el 25,8% de los factores que son influyentes en el trabajo de los empleados. El estudio concluyó que, los procedimientos disciplinarios en la Oficina de Educación del condado son satisfactorios, ello porque los procedimientos estaban en su lugar, así mismo, los empleados estaban satisfechos con los procedimientos que se llevaban a cabo y a conocer el contenido del documento (p. 14).

En el caso de antecedentes nacionales, desde Lima, Espinoza (2020) se planteó como objetivo, establecer si los procedimientos administrativos para la indisciplina inciden en las causales tanto de nulidad como las fundadas que precisadas en las resoluciones en relación a los recursos de

apelación que se interpusieron al Tribunal del Servicio Civil (2019-2020). Se trató de un estudio que siguió la senda no experimental, así como lo cuantitativo, se ciñó al diseño correlacional. Fueron 92 secretarios técnicos de instituciones con pocos recursos para la apelación ante la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil quienes integraron la muestra. En resultados el 17.4% se calificó como ineficientes los recursos de apelación que han de conllevar a sanciones conforme a los procedimientos disciplinarios en el ámbito de la administración. En cambio, el 57.6% las capacitaciones en relación a los procedimientos administrativos resultan ineficientes. Se concluyó que el 25% de encuestados aseguran que son entre muy eficientes y el 75% aseguran que no lo serían, aunque la evaluación del muestreo de las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil revela lo adverso (p. 103).

Desde Puno, Flores (2019) propuso como objetivo determinar si son eficaces los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo se manifiesta el cumplimiento del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Puno, entre los años 2015 y 2017, en este trabajo se utilizó el tipo de investigación cuantitativa de tipo descriptivo – documental, la muestra fue por conveniencia para el cual se tomó como muestra a 06 funcionarios públicos, como instrumento utilizó la técnica la observación y la entrevista directa y el análisis documental. Como resultado se notó el incumplimiento de las normas del Derecho Administrativo, incluso hace falta mucha voluntad en cuanto al apego del principio del proceso en los casos disciplinarios que se da en dicha comuna, ello ocasiona desidia, negligencia, burocracia, demora e ineficacia de sus objetivos. Se concluyó que el Sistema Administrativo es idóneo, el problema es de las personas que desconocen las normas administrativas, y no son debidamente asesoradas tampoco hay interés por los funcionarios para poder capacitarse, muchos menos toman en serio un proceso administrativo cuando forman parte de una comisión disciplinaria (p.54).

Crisóstomo (2019) en su estudio planteó como objetivo establecer la forma en que lo que se gestiona del talento humano tiene efectos en el

desempeño del personal asistencial asignado al Departamento de Farmacia del Hospital Regional huachano en el año 2018. el estudio utilizó la metodología no experimental, correlacional transversal y de diseño causal. La muestra fue de 35 trabajadores y desarrollaron un cuestionario como instrumento. Como resultado se obtuvo que para el 20% de los colaboradores en el hospital no le interesa compartir los conocimientos con los demás trabajadores, el 68,6% a veces tienen una actitud emprendedora. Por otro lado, el 28,6% admitió que eventualmente procuran habilidades para la solución de problemas ante toda circunstancia. Se concluyó que existe una correlación positiva muy alta además de muy significativa $r = 0,935$, Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,935$, por tanto, lo gestionado sobre el talento humano significativamente influye en los desempeños laborales del personal asistencial en dicha entidad (p. 54).

En Lima, Bendezú (2017) propuso en su objetivo establecer la relación existente entre el procedimiento administrativo respecto a las faltas leves y la motivación en el trabajo de los directivos propios de las instituciones educativas que conforman la UGEL 05 perteneciente a San Juan de Lurigancho (2017). Investigación no experimental que utilizó el método hipotético deductivo, su muestra fue censal. Como instrumento se utilizó al cuestionario respecto al procedimiento administrativo, así como la motivación en el trabajo respecto a los directivos de las instituciones educativas en una escala politómica. Como resultado se obtuvo con el test de Rho Spearman un 0.860 reveló claramente una positiva relación entre las variables, se encuentra además con el nivel de alta correlación, existe además un nivel altamente significativo sobre la bilateral significancia $p=0.000 < 0.01$ (), Se concluyó en el rechazo de la hipótesis nula, quedando así aceptada la hipótesis específica 1, en ese caso, hay una significativa relación (0.860) entre el procedimiento administrativo de faltas leves y la motivación en el trabajo respecto a los directores (p.101).

En la región se halló el estudio de Medina (2017) cuyo propósito fue correlacionar el desempeño laboral y el clima Organizacional en servidores

públicos del ayuntamiento provincial de Sihuas, estudio que se bastó con lo correlacional en su diseño sin requerir experimentaciones, la muestra se conformó por 52 colaboradores de la referida entidad, estos desarrollaron dos cuestionarios genuinos previa validación. Los resultados revelaron que el contundente 71% calificó como inadecuado el desempeño laboral mientras que el restante 29% consideró lo contrario. Se concluyó que hay una correlación negativa entre ambas variables (-0,111), se aceptó por tanto la hipótesis nula ya que se carece de relación alguna entre las variables de estudio (p. 99).

La fundamentación de las variables se enmarca en el enfoque o perspectiva funcionalista propuesta por Malinowski (1923, p. 33) la cual explica que ciertos fenómenos justifican su existencia por ser funcionales, aunque a veces pasen desapercibidas.

Se define proceso administrativo disciplinario, según De los Reyes (2017) como un conjunto de medidas justas y equitativas para volver a encausar la disciplina o el apropiado manejo del recurso humano, se trata de un desafío ante la insatisfacción o descontento registrado por escrito o de manera verbal que se supone exige atención a no poder quedar en el abandono o ignorado (p. 2). Según Okolie & Udom (2020) es la aplicación de la corrección a toda desviación que atenta contra el comportamiento del grupo y la institución a la que pertenecen, se trata de procesos estandarizados en base a regulaciones o reglas que cada organización tiene y las acata cuando es necesario (p. 92).

La implementación del proceso administrativo disciplinario según la OECD (2017) consiste en proporcionar un marco de integridad dentro de la gestión pública, su efectividad define, apoya y monitorea la integridad institucional mediante estándares, reglas y sistemas disciplinarios, pero también para hacer cumplir la integridad. Comprende mecanismos aplicables para recuperar daños y/o pérdidas económicas, inclusive proporcionan razones para disuadir las conductas indebidas. Su aplicación requiere de la oportunidad, la transparencia y la justicia (p.185).

Como causas del proceso administrativo disciplinario, D'Alterio (2018) señala que en la gestión pública se suceden complejos fenómenos relaciones a disfunciones y ello genera procesos disciplinarios, las causas más comunes suelen ser: el fraude, el choque con el formalismo, la resistencia al cambio, la corrupción, el exceso de personal incompetente, la indiferencia hacia la eficiencia, el nepotismo, la hostilidad hacia la tecnología, (p. 1014). Por su parte Brunetto & Beattieb (2020) afirman que son causas también la intensificación del trabajo, el aumento del excesivo trabajo, la intimidación y el acoso laboral (p. 4). Según Rammata (2019) se debe a cuestiones que no se resolvieron, tal es el caso del escaso nivel del compromiso, las provocaciones, la tolerancia al antagonismo, el sabotaje, etc. (p. 34).

La finalidad del proceso administrativo disciplinario según Iskamto, et al. (2020) constituye garantizar toda disciplina laboral con el fin de contribuir con la gestión de los recursos humanos más importante. La noción de la disciplina laboral se basa en el éxito como clave a implementarse por cada trabajador, de ese modo fluye los procesos concernientes a la ejecución de algún trabajo (p. 492). Por su parte Okolie & Udom (2020) sostienen que es la retribución a la lealtad de las normas y valores que ha hecho suyo una entidad (p. 92).

Respecto a las sanciones tras cada Proceso administrativo disciplinario, Morales (2016) señala que el régimen disciplinario ha establecido tres concretas sanciones tras la aplicación del procedimiento administrativo sancionador previo. En primer lugar, se tiene a la amonestación (que puede ser verbal o escrita), seguida de la suspensión y en última instancia la destitución. Cabe precisar que la amonestación verbal es asumida por el jefe inmediato (párr. 6).

Respecto a las dimensiones del proceso administrativo disciplinario Nicolescu (2020, p. 124) las clasifica en concordancia a sus fases: Disposición al inicio del proceso administrativo. La parte empleadora

observa la presunta irregularidad de uno o más empleados, acto seguido acusa formalmente mediante sus representantes legales lo observado. Se ordena entonces la investigación disciplinaria a cargo de una comisión que se crea para dicho efecto (Ortega, 2016, p. 83). Sus indicadores son en este caso: informe e imputación de la entidad empleadora, apertura del proceso, notificación a las partes y exposición del motivo de la investigación.

Convocatoria de las partes. Consiste en convocar la presencia tanto del empleado observado como de la parte que observa, todo ello ante la comisión designada. Constituye la oportunidad para aclarar las observaciones y poder archivar todo lo actuado hasta ese momento o proceder con la continuación del proceso en caso lo ameriten las posturas de las partes, (Rammata, 2019, p. 34). Los indicadores son: Imputación y descargo (Derecho de defensa).

Ejercicio del proceso administrativo. El trabajador a quien se le imputa la falta tiene la posibilidad de asumir su defensa, debe exponer y presentar las razones que considere más y mejor necesarias (documentos, testimonios, etc.), en síntesis, puede emplear en su defensa todo lo conveniente para confrontar las acusaciones que se le formulan. Por su parte el empleado expone y presenta las pruebas que evidencian la falta del trabajador (documentos gráficos, filmicos, registros de ausencias, además de testimonios, otros afectados, partes de desobediencia, etc.), en suma, toda evidencia que justifique la imputación y demanda de sanción, (Odilla, 2020, p. 141). Sus indicadores son: Réplica, corroboración de evidencias.

Deliberación. Comprende la evaluación estricta tras escuchar a las partes y haber revisado las evidencias presentadas para establecer si hubo o no alguna falta disciplinaria. Se han de tomar en cuenta los indicadores siguientes: Circunstancias en que se produjo el suceso, determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria, el

comportamiento debido, sanciones que se aplicaron anteriormente (Brunetto & Beattie, 2020, p. 4).

Potestad sancionadora. Al finalizar la investigación y contrastación de las partes y de encontrarse motivación o razón se justifica la sanción (Gray, 2018, p. 11). Sus indicadores son: la determinación del grado de culpabilidad, el fallo absolutorio o condenatorio.

En cuanto al desempeño laboral, según Fogaça, et al. (2018), se le define como un componente organizacional importante encargado de ejecutar las decisiones y la gestión institucional en general. Constituye el cumplimiento de los deberes por parte del recurso humano, abarca el total de comportamientos dentro de la entidad por los empleados al involucrarse con sus trabajos (p. 233).

Karimi & Razavi (2018) definen desempeño laboral como las ocupaciones asignadas a trabajadores en conformidad al compromiso adquirido con una institución al mismo tiempo que con sus objetivos definidos. Son todas las acciones conducentes a resultados concretos y esperados, estos han de generar beneficios y/o ganancias a la entidad que los acoge, el desempeño laboral es crucial para continuar en dicha condición (p. 387).

Todo desempeño laboral se distingue por las características que Bashir, et al. (2019, p. 4) citan, en principio todo comportamiento de trabajo está sometido a factores diversos; tal es el caso de las motivaciones, las restricciones que se imponen al trabajar. Rosales, et al. (2017) añaden a lo anterior las específicas habilidades de cada trabajador, su repertorio de conocimientos y experiencias, los hábitos, las capacidades operativas, aptitudes, la disposición para afrontar desafíos, se incluye el deseo de aprendizajes por parte de los trabajadores (p. 6).

En torno al desempeño laboral hay expectativas, Krueger & Van Genugten (2019) afirman que ha quedado establecido que dentro de las

instituciones urge para estimular el desempeño maximizando las competencias (p. 119).

En cuanto a dimensiones del desempeño laboral, Sánchez (2008) (como se citó en Nuñuvero, 2019), aporta con las siguientes:

Capacidades respecto a la función asignada. Conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para realizar un cabal y satisfactorio trabajo. Sus indicadores son: Dominio tecnológico, destreza técnica, practicidad, conocimiento de la normativa institucional.

Equilibrio emocional. Constituye la madurez ante cualquier circunstancia laboral, en cada una de estas se exige una determinada disposición psicológica y se requiere que los empleados estén a la altura de lo que acontece. Como indicadores tiene a: Autocontrol, paciencia a la presión laboral, compromiso institucional.

Responsabilidad en el desempeño de funciones. Consiste en el cabal cumplimiento de las actividades asignadas, no compete solo el resultado final que puede ser aceptable o quedar aprobado, interesa también el proceso mismo. Como indicadores tiene a: Práctica de valores, asistencia, puntualidad, asistencia a capacitaciones, cumplimiento de instrucciones (Sonnentag, et al., 2007, p. 428).

Relaciones interpersonales. Constituye la forma en cómo se relaciona un trabajador con otros compañeros incluyendo a los superiores. Como indicadores tiene a: Comunicación clara, respeto a la jerarquía y trabajo en equipo (Raziq & Maulabakhsh, 2015, p. 718)

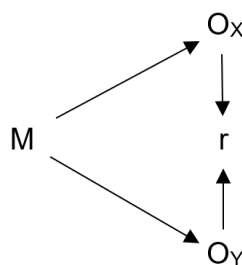
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Kothari (2018) si en alguna investigación no hay necesidad de innovar o modificar la realidad se les considera como no experimentales (p. 27). La investigación por tanto se ciñó a las mediciones sin innovación alguna como propuesta. Asimismo, Bernardo, et al. (2019) se denomina cuantitativa a las investigaciones que solo se abocan a las mediciones de variables (p. 21). Este acápite implicó el uso de la estadística (descriptiva e inferencial).

El método deductivo según Chu & Ke (2017) conlleva a contrastar los resultados estadísticos obtenidos con los aportes o fundamentos teóricos, básicamente en lo concerniente a la discusión (p. 288). Este punto implica contrastar la generalidad de la teoría con los datos específicos.

Hernández y Mendoza (2018) denominan a la recogida de datos con una sola aplicación en el tiempo por un instrumento como transversal (p. 127). La aplicación a varias personas de cuestionarios en un solo momento es denominado también transeccional. Cabe precisar que Sánchez y Reyes (2016) señalan que abordar una correlación estadística entre variables se denomina correlacional (p. 48)



Donde:

M: Trabajadores de la MPS.

O_x: Proceso administrativo disciplinario

O_y: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Proceso administrativo disciplinario.

Definición conceptual. Según De los Reyes (2017) como un conjunto de medidas justas y equitativas para volver a encausar la disciplina o el apropiado manejo del recurso humano, se trata de un desafío ante la insatisfacción o descontento registrado por escrito o de manera verbal que se supone exige atención a no poder quedar en el abandono o ignorado (p. 2).

Definición operacional. Conjunto de percepciones del Proceso administrativo disciplinario a partir de sus dimensiones con un cuestionario cuyas alternativas tienen un escalamiento Likert (ordinal).

Indicadores.

Informe e imputación de la entidad empleadora, apertura del proceso, notificación a las partes, exposición del motivo de la investigación, imputación, descargo, réplica, corroboración de evidencias, circunstancias en que se produjo el suceso, determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria, el comportamiento debido, sanciones que se aplicaron anteriormente, determinación del grado de culpabilidad, fallo absolutorio o condenatorio.

Escala. Escalamiento ordinal tipo Likert.

Variable 02: Desempeño laboral.

Definición conceptual. Según Fogaça, et al. (2018), se le define como un componente organizacional importante encargado de ejecutar las decisiones y la gestión institucional en general. Constituye el cumplimiento de los deberes por parte del recurso humano, abarca el total de comportamientos dentro de la entidad por los empleados al involucrarse con sus trabajos (p. 233).

Definición operacional. Conjunto de percepciones del Desempeño laboral a partir de sus dimensiones con un cuestionario cuyas alternativas tienen un escalamiento Likert (ordinal).

Indicadores. Dominio tecnológico, destreza técnica, practicidad, conocimiento de la normativa institucional, autocontrol, paciencia a la presión laboral, compromiso institucional, práctica de valores, asistencia, puntualidad, asistencia a capacitaciones, cumplimiento de instrucciones, comunicación clara, respeto a la jerarquía y trabajo en equipo.

Escala. Escalamiento ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población equivale al total de individuos a estudiar, en este caso se comprendió al total de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, la cifra ascendió a 2095, a continuación, en forma desagregada:

Población en la MPS	
Cantidad	Condición
Jefes y/o gerentes	15
Obreros (as)	1750
Administrativos	260
Otros	80
TOTAL	2095

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

La muestra se seleccionó a criterio, es decir se empleó el muestro no probabilístico, para la selección se asumió los siguientes criterios de inclusión:

- Ser Trabajador (a) de la MPS.
- Tener condición de activo.
- No haber sido proceso administrativamente antes.
- Ser varón y/o mujer
- Ser trabajador activo.

La muestra ascendió a 260 elementos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Benites y Villanueva (2015) describen a la técnica denominada encuesta como aquella que resulta conveniente para recopilar datos sobre posturas o posiciones respecto a variables (p. 81).

Instrumentos La percepción del Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral se midió con un cuestionario para cada variable de 20 afirmaciones con 5 alternativas conforme al escalamiento tipo Likert. Las opciones y sus puntajes fueron: Total desacuerdo (1 punto), Desacuerdo (2 puntos), Indeciso (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Total acuerdo (5 puntos).

Con los puntajes que se obtuvieron se establecieron tres niveles en cada variable, en ese sentido, el Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral se midieron con los rangos siguientes: Eficiente: [74; 100], Regular: [47; 73] y Deficiente: [20; 46]. La validación de los instrumentos garantizó la calidad de los mismos y estuvo a cargo de la revisión y aprobación de tres especialistas revisores. La confiabilidad pudo realizarse con una prueba de campo piloto (15 voluntarios), dichos resultados se sometieron a la prueba Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El investigador asumió las coordinaciones necesarias con los directivos de la MPS para que esta colabore con la investigación. La petición se realizó de manera formal. Se programó una fecha adecuada para convocar al personal seleccionado y aplicar los instrumentos, se explicó y se puso énfasis en que la marcación debía ser una sola, el tiempo establecido fue solo de 25 minutos en total. Se detalló finalmente que el carácter de la información tiene solo fines académicos, acto seguido se procedió con el agradecimiento respectivo. Al culminar el estudio se le solicitó a la institución extienda una constancia de la participación (llenado de encuestas).

3.6. Método de análisis de datos

Tras la recopilación de los datos debe procederse con su organización en una base de datos. La presentación de tablas de frecuencia bastó para satisfacer la estadística descriptiva. Cuando se trata de correlaciones Guetterman (2019) precisa que dichas mediciones son con una prueba de correlación, sin embargo, para saber cuál es la conveniente se requiere aplicar una prueba de normalidad (p. 5). Los procesos descritos requirieron del empleo del programa estadístico SPSS (versión 26).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se enmarcó dentro del compromiso ético, respeto total a las opiniones, discreción con los resultados, seriedad con la recopilación de datos y rigor con los créditos ajenos debidamente referenciados con la norma APA. Finalmente se garantizó el acatamiento de las disposiciones, protocolos y formalidades de la UCV.

IV. RESULTADOS

Una vez generada la base de datos en un archivo SPSS (versión 26), se procedió a obtener los puntajes globales de las variables en estudio, con dichas puntuaciones se procedió a aplicar un Test de Normalidad con el fin de determinar el coeficiente de correlación pertinente, se tuvo en cuenta dos hipótesis para el caso

- Se ha de admitir la hipótesis nula (datos carecen de diferencias o son homogéneos) si se trata de un $p > 0,05$, en ese caso las puntuaciones tienen una distribución normal.
- Se ha de admitir la hipótesis alterna (datos tienen diferencias o son diferentes) si se trata de un $p < 0,05$, en ese caso las puntuaciones no tienen una distribución normal.

Se obtuvo entonces el siguiente resultado:

Tabla 1

Test de normalidad según las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso administrativo disciplinario	,185	260	,000	,881	260	,000
Desempeño laboral	,154	260	,000	,892	260	,000

Los valores de Sig., considerados fueron los de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra (260) es mayor a 50 unidades (Se descartó cada Sig., del caso de Shapiro-Wilk). Tanto la variable proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral cuentan con un Sig. de ,000, teniendo en cuenta las hipótesis anteriores, se cumplió la segunda ($p < 0,05$), en ambas variables las puntuaciones no presentan una distribución normal, correspondió por tanto aplicar la prueba Rho de Spearman (no paramétrica).

En cumplimiento al objetivo general se procedió con lo siguiente:

Tabla 2

Prueba de correlación estadística entre las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral

Correlación Rho de Spearman		Desempeño laboral
Proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	0,930**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: De acuerdo a los datos presentados entre las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral existe una correlación positiva y alta (0.930 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman). Además, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que en futuras mediciones la correlación será positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de una variable tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones del otro caso.

En cumplimiento de los objetivos específicos:

Tabla 3

Niveles de los procedimientos administrativos disciplinarios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	65	25,0
Regular	175	67,3
Eficiente	20	7,7
Total	260	100,0

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: De acuerdo a los datos observados, el 67,3 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa encuestados manifestó que los procedimientos administrativos disciplinarios son regulares, para un 25 % es deficiente y para el restante 7,7 % es eficiente.

Tabla 4

Niveles del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	169	29,2
Regular	76	65,0
Eficiente	15	5,8
Total	260	100,0

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: De acuerdo a los datos observados, el 65 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa encuestados manifestó que el desempeño laboral es regular, para un 29,2 % es deficiente y para el restante 5,8 % es eficiente.

Tabla 5

Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión disposición al inicio del proceso administrativo

Correlación Rho de Spearman		Disposición al inicio del proceso administrativo
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,731**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: Según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión disposición al inicio del proceso administrativo existe una correlación positiva fuerte (0.731 según Rho de Spearman). Además, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión.

Tabla 6

Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión convocatoria de las partes

Correlación Rho de Spearman		Convocatoria de las partes
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,566**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: Según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión convocatoria de las partes existe una correlación positiva pero media (0.566 según Rho de Spearman). Además, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión.

Tabla 7

Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio del proceso administrativo

Correlación Rho de Spearman		Ejercicio del proceso administrativo
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,422**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: Según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio del proceso administrativo existe una correlación positiva pero media (0.422 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión.

Tabla 8

Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión deliberación

Correlación Rho de Spearman		Deliberación
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,643**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: Según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión deliberación existe una correlación positiva pero media (0.643 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión.

Tabla 9

Prueba de correlación estadística entre la variable desempeño laboral y la dimensión potestad sancionadora

Correlación Rho de Spearman		Potestad sancionadora
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,716**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

Fuente: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

Interpretación: Según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión potestad sancionadora existe una correlación positiva pero alta (0.716 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó el estudio de las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral, el desafío de determinar su posible correlación estadística se ciñó a lo establecido por Kothari (2018), es decir, se trató de una investigación no experimental porque no existió necesidad de innovar o alterar la realidad. Solo hubo interés por las mediciones entendiéndose según Bernardo, et al. (2019) a los estudios cuantitativos, dicha metodología resultó ser factible. Se cubrió la línea de investigación: Gestión de Políticas Públicas, que fue seleccionada por tener mayor aproximación al tema. El ánimo que dio lugar a la investigación se instruyó sobre la manera en la que lidian las instituciones públicas con cuantiosos problemas como las disconformidades de las agendas de los directivos con el desempeño laboral que en muchas ocasiones se llegan a ver envueltos en procesos administrativos de disciplina.

Ante la realidad expuesta, que lo considera una problemática preocupante y muy vigente a nivel internacional, nacional y aún más visible, en lo local; como todo aquello que concierne a la política, es por ello que Islam (2019) ha sostenido que el tema cobra relevancia dado que la gestión pública es una especialidad muy dinámica que requiere de procesos que fluyan a un ritmo de lo contrario habrá un perjuicio (p. 1). Pudo formularse la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022? Tal incógnita orientó a que el objetivo general se enfoque en determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022. Los antecedentes encontrados que abordaron las variables se han llevado a cabo dentro de los sectores públicos. Las teorías que se contemplaron con respecto al marco teórico, se ordenaron con prototipos como la perspectiva funcionalista, propuesta por Malinowski (1923, p. 33), por otro lado, es bueno precisar que existieron condiciones en el trabajo de sala, así como las claras evidencias de que existe muy poca gramática en cuanto las características de las variables, sobre todo las que se ubican al sector público.

En lo que respecta al trabajo de campo, se cumplió de manera íntegra según lo que señalan los procedimientos; en otras palabras, se asumió las coordinaciones necesarias con los directivos de la Municipalidad Provincial del Santa para que colaboren con la investigación, la petición se realizó de manera formal. Se programó una fecha adecuada para convocar al personal seleccionado y aplicar los instrumentos, se explicó y se puso énfasis en que la marcación debía ser una sola, el tiempo establecido fue solo de 25 minutos en total. En un inicio fue preciso que se garantizara la validación de los instrumentos, lo que garantizó la calidad de los mismos, dando lugar a que se realice una prueba de campo piloto (15 voluntarios), dichos resultados se sometieron a la prueba Alpha de Cronbach, el resultado fue favorable al obtenerse en ambos casos alta confiabilidad.

Durante el tiempo de ampliación de los instrumentos, no se presentó percance alguno por parte de quienes accedieron a ser colaboradores de la muestra. En la tabla 1 los valores de Sig., considerados fueron los de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra (260) es mayor a 50 unidades (Se descartó cada Sig., del caso de Shapiro-Wilk). Tanto la variable proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral cuentan con un Sig. de ,000, se cumplió la premisa de un $p < 0,05$, por tanto, en ambas variables las puntuaciones no presentan una distribución normal, correspondió por tanto aplicar la prueba Rho de Spearman (no paramétrica), resultados que se discutieron a continuación:

En la tabla 2, de acuerdo a los datos que se presentaron de las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral, es conveniente precisar que existe una correlación positiva y alta (0.930 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman). Al mismo tiempo, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto, se cumple un $p < 0,05$, se puede que el resultado es muy revelador, esto quiere decir que, en mediciones futuras la correlación continuará siendo positiva y alta, incluso si las puntuaciones de una variable llegan a aumentar, también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones del otro caso, estos resultados se asemejan a lo descubierto por los autores Simatupang & Saroyeni (2018), quienes se plantearon como principal objetivo, establecer lo influyente de la

disciplina, la motivación y el compromiso organizacional para el desempeño del personal del Rectorado de Cenderawasih; variables equivalentes, que permitieron que se llegue a concluir que, derivado de lo anterior la creciente disciplina de trabajo de los colaboradores podrán mejorar el desempeño de los empleados, asimismo, se resalta que la motivación tiene un significativo y con positivo efecto en el desempeño laboral de la Administración del Rectorado de la Universidad Cenderawasih, por ende cuanto mejor sea la motivación laboral más elevarán el desempeño (p. 36), por otro lado, difiere con la investigación de Tanimbar, Kelibulin, et al. (2020), quienes se propusieron como objetivo, analizar el efecto de la disciplina laboral sobre el desempeño de los empleados de la oficina de salud del distrito de las islas Tanimbar; también con variables afines, llegaron a la conclusión de que no hubo influencia entre la disciplina laboral y el desempeño de los empleados en la Oficina de Salud de las Islas Tanimbar con el valor $P = 0,537$ (p. 946).

En cuanto a la tabla 3, según los datos observados, el 67,3 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa que fueron encuestados, manifestaron que los procedimientos administrativos disciplinarios son regulares, para un 25 % es deficiente y para el restante 7,7 % es eficiente, dichos datos guardan afinidad con la investigación de Flores (2019) quien se planteó como principal objetivo, determinar si son eficaces los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo se manifiesta el cumplimiento del debido proceso en la función pública en la Municipalidad Provincial de Puno, entre los años 2015 y 2017, este concluyó que si bien es cierto, el sistema administrativo puede ser idóneo, el inconveniente de las personas son la falta de conocimientos acerca de las normas administrativas, inclusive no son debidamente asesoradas, mucho menos existe el interés por medio de los funcionarios para que puedan ser capacitados, por lo que muchas veces no toman en serio a los procesos administrativos cuando forman parte de una comisión disciplinaria (p.54). sin embargo, el resultado no concuerda con Iskanto, et al. (2020) quien asegura que toda disciplina laboral se constituye con la garantía de poder contribuir con la gestión de los recursos humanos más importante. La noción de la disciplina laboral se basa en el éxito como clave a implementarse por cada trabajador, de

ese modo fluye los procesos concernientes a la ejecución de algún trabajo (p. 492).

En la tabla 4, tal y como son observados los datos, el 65 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa encuestados manifestaron que el desempeño laboral es regular, para un 29,2 % es regular y para el restante 5,8 % es eficiente. Este resultado concuerda con Jara, et al. (2019) quienes han advertido que existen deficiencias en el desempeño laboral que precisamente se debe a causas como falta de visión, los imprevistos o urgencias, las agendas copadas, las múltiples ocupaciones, la ausencia de estrategias, las rígidas planificaciones, congestión de rutinas, etc., por lo que los autores recomiendan profundizar en cuanto a la gestión del talento con el fin de que el desempeño mejore de regular a bueno (p. 3). En tanto, lo el resultado difiere con las características que proponen Bashir, et al. (2019, p. 4), quienes aseguran que, en principio, el comportamiento de las labores está sometido a diversos factores, como en el caso de las motivaciones, las restricciones que se imponen al trabajar, complementa Rosales, et al. (2017), al indicar que debe considerar además de lo anterior las habilidades específicas de cada uno de los trabajadores, como sus hábitos, repertorio de conocimientos, experiencias, capacidad operativa, disposición para enfrentar los desafíos, las aptitudes y sobre todo el deseo de aprender algo nuevo cada día (p.6).

En los resultados de la tabla 5, según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión disposición al inicio del proceso administrativo existe una correlación positiva fuerte (0.731 según Rho de Spearman). Además, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión, dicho resultado guarda mucha concordancia con señalado por Okolie & Udom (2020) quienes aseguran que existe una fuerte correlación entre la aplicación de una sanción a un proceso administrativo cuando este está siendo desviado respecto al comportamiento del grupo o la institución a la que se pertenece, pues al tratarse de procesos estandarizados que se basan en reglas o regulaciones según el fin de cada

organización, tiende a hacerlas acatar cuando se crea conveniente y necesario (p. 92). Por otro lado, el resultado también se puede contrastar con los establecido por Morales (2016), quien respecto las sanciones tras cada proceso administrativo disciplinario, señala que el régimen disciplinario ha establecido tres concretas sanciones tras la aplicación del procedimiento administrativo sancionador previo. En primer lugar, se tiene a la amonestación (que puede ser verbal o escrita), seguida de la suspensión y en última instancia la destitución. Cabe precisar que la amonestación verbal es asumida por el jefe inmediato (párr. 6).

Siguiendo con los resultados, en la tabla número 6, según los datos existentes entre la variable desempeño laboral y la dimensión convocatoria de las partes existe una correlación positiva fuerte (0.566 según Rho de Spearman). Además, la Sig., que se obtuvo llegó a 0,000, por tanto se cumple un $p < 0,05$, se puede afirmar entonces que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión, el resultado claramente concuerda con Rammata (2019) quien hace mención de que esta dimensión consiste en convocar la presencia tanto del empleado observado como de la parte que observa, todo ello ante la comisión designada. Constituye la oportunidad para aclarar las observaciones y poder archivar todo lo actuado hasta ese momento o proceder con la continuación del proceso en caso lo ameriten las posturas de las partes (p.34).

En tanto, en la tabla número 7, según lo observado entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio del proceso administrativo existe una correlación positiva pero media (0.422 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión, resultado que se cumple lo dicho por Odilla (2020), quien asegura que al trabajador a quien se le imputa la falta tiene la posibilidad de asumir su defensa, debe exponer y presentar las razones que considere más y mejor necesarias (documentos, testimonios, etc.), en

síntesis, puede emplear en su defensa todo lo conveniente para confrontar las acusaciones que se le formulan. Por su parte el empleado expone y presenta las pruebas que evidencian la falta del trabajador (documentos gráficos, fílmicos, registros de ausencias, además de testimonios, otros afectados, partes de desobediencia, etc.), en suma, toda evidencia que justifique la imputación y demanda de sanción (p.141).

Siguiendo con los resultados, en la tabla número 8, según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión deliberación existe una correlación positiva pero media (0.643 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión, el resultado se enmarca en lo establecido por Brunetto & Beattie (2020) quien describe la deliberación como evaluación estricta tras escuchar a las partes y haber revisado las evidencias presentadas para establecer si hubo o no alguna falta disciplinaria. Se han de tomar en cuenta la pertinencia de las circunstancias en que se produjo el suceso, la determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria, el comportamiento debido, así como las sanciones que se aplicaron anteriormente (p.4).

Por último, en los resultados de la tabla 9, según los datos entre la variable desempeño laboral y la dimensión potestad sancionadora existe una correlación positiva pero media (0.716 según Rho de Spearman). Además, la Sig., obtenida fue de 0,000, por tanto, si $p < 0,05$, se puede afirmar que la correlación resulta muy significativa, ello quiere decir que si las puntuaciones de la variable desempeño laboral tienden a aumentar también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la mencionada dimensión se asemeja con la teoría de Gray (2018) quien asegura que la dimensión potestad sancionadora se da al finalizar la investigación y contrastación de las partes y de encontrarse motivación o razón se justifica la sanción (p. 11).

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una correlación positiva y alta (0.930 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman) entre las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral. Hay además una Sig., de 0,000, por tanto, un $p < 0,05$, que permite afirmar que la correlación es significativa, en futuras mediciones entonces la correlación continuará positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de una variable aumentan también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones del otro caso.
2. Se concluye que un contundente 67,3 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa encuestados manifestó que los procedimientos administrativos disciplinarios se distinguen por ser regulares, para un 25 % es deficiente y para el restante 7,7 % es eficiente.
3. Se concluye que un categórico 65 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa encuestados se reconoció que el desempeño laboral es regular, para un 29,2 % es regular y para el restante 5,8 % es eficiente.
4. Se concluye que existe una correlación positiva y alta (0.731 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman) entre la variable desempeño laboral y la dimensión disposición al inicio del proceso administrativo. Hay además una Sig., de 0,000, por tanto, un $p < 0,05$, que permite afirmar que la correlación es significativa, en futuras mediciones entonces la correlación continuará positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de la variable aumentan también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la dimensión.
5. Se concluye que existe una correlación positiva y media (0.422 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman) entre la variable desempeño laboral y la dimensión ejercicio del proceso administrativo. Hay además una Sig., de 0,000, por tanto, un $p < 0,05$, que permite afirmar que la correlación es significativa, en futuras mediciones entonces la correlación

continuará positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de la variable aumentan también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la dimensión.

6. Se concluye que existe una correlación positiva y media (0.643 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman) entre la variable desempeño laboral y la dimensión deliberación. Hay además una Sig., de 0,000, por tanto, un $p < 0,05$, que permite afirmar que la correlación es significativa, en futuras mediciones entonces la correlación continuará positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de la variable aumentan también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la dimensión.

7. Se concluye que existe una correlación positiva y alta (0.716 según el estadígrafo de prueba Rho de Spearman) entre la variable desempeño laboral y la dimensión potestad sancionadora. Hay además una Sig., de 0,000, por tanto, un $p < 0,05$, que permite afirmar que la correlación es significativa, en futuras mediciones entonces la correlación continuará positiva y alta, inclusive si las puntuaciones de la variable aumentan también ocurrirá lo mismo en las puntuaciones de la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Provincial del Santa, realizar los procedimientos administrativos disciplinarios con invitados externos en calidad de veedores con el fin de garantizar transparencia, neutralidad y justicia.
2. Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, realizar capacitaciones técnico – operativas que contribuyan con la mejora del desempeño laboral.
3. Se recomienda al sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, solicitar que un agremiado participe en los procedimientos administrativos disciplinarios como veedor.
4. Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, agotar las instancias del diálogo para evitar conflictos internos, inclusive para no llegar a los procedimientos administrativos disciplinarios.
5. Se recomienda a los maestrantes en Gestión pública de futuras promociones, procurar propuestas de trabajo que generen mayor eficiencia en el trabajo de los procedimientos administrativos disciplinarios, así como en el desempeño laboral en general.

REFERENCIAS

- Apalia, A. (2017). *Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, Turkana County*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration. 2(3), 1-18. Recovered from https://iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Arévalo, J. (2014). *Régimen disciplinario de los servidores públicos*. Lima, Gaceta Universitaria.
- Bashir, A., Mehwish, A. & Hasan, T. (2019). *Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation*. Cogent Business & Management. 7(1), 1-16. Recovered from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bendezú, O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://docplayer.es/125070437-Tesis-para-optimar-el-grado-academico-de-maestro-en-administracion-de-la-educacion-autor-br-octavio-alcibiades-bendezu-vega-asesora.html>
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Brunetto, Y. & Beattieb, R. (2020). *Changing role of HRM in the public sector*. Public Management Review. 22(1), 1-5. Recovered from

<https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/14719037.2019.1645876?needAccess=true>

Correo (16 de mayo del 2019). *Abren proceso disciplinario a 173 trabajadores de la Gerencia de Transportes*. Arequipa. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/abren-proceso-disciplinario-173-trabajadores-de-la-gerencia-de-transportes-887243/>

Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Huacho, Lima.

Chu, H. & Ke, Q. (2017). *Research methods: What's in the name?* ScienceDirect: 39(4), 284-294. Recovered from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>

D'Alterio, E. (2018). *Integrity of the public sector and controls: A new challenge for global administrative law?* International Journal of Constitutional Law. 15(4), 1013–1038. Recovered from <https://academic.oup.com/icon/article/15/4/1013/4872577>

De los Reyes, L. (2017). *Grievance management procedure and discipline handling awareness among public secondary school teachers: An infographic material*. (Master's Thesis). Southern Luzon State University, Quezon, Phillipines. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED585160.pdf>

Espinoza, C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisada en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espi
noza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espi
noza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, M. (2019). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15874/Maria_Teresa_Flores_Guillen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fogaça, N., Barbosa, M., Campos, M. & Pereira, L. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main*. International Society for Performance Improvemen. 30(4), 231-247. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015

Gray, A. (2018). Public sector employees and the freedom of political communication. *Alternative Law Journal*. 43(1) 10–16. Recovered from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1037969X17748213>

Guetterman, T. (2019). Basics of statistics for primary care research. *Fam Med Community Health*. 7(2), 1- 17. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31218217/>

Helfers, R., Reynolds, P. & Maskályc, J. (2020). *Prior Discipline and Performance among Police Officers: Does Organizational Fairness Matter?* *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*. 21(3), 1-16.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.

- Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P. & Jupri, M. (2020). *Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation*. Knowledge E. 2020(1), 492–501.
- Islam, N. (2019). *Public Administration as an Academic Discipline and Social Science*. ResearchGate. 1(1), 1-9. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/331929210_Public_Administrati_on_as_an_Academic_Discipline_and_Social_Science
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2019). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. Redalyc. 23(83), 740-760. Recovered from <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jayarathna, S. & Weerakkody, W. (2014). Impact of administrative practices on job performance with reference to public banks in Sri Lanka. *International journal of scientific & Technology research*. 3(4), 162-169. Recovered from <http://www.ijstr.org/final-print/apr2014/Impact-Of-Administrative-Practices-On-Job-Performance-With-Reference-To-Public-Banks-In-Sri-Lanka.pdf>
- Karimi, S. & Razavi, A. (2018). *The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees*. Islamic Azad University. 15(2), 385-401. Recovered from https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf_1049
- Kelibulin, E., Palutturi, S., Arifin, M., Thamrin, y. & Rahmadani, S. (2020). *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)*. Médico-legal Update. 20(3), 943-947.
- Kothari, R. (2018). *Research Methodology: Métodos y Técnicas*. EEUU: New Age International.

- Kruyen, P. & Van Genugten, M. (2019). *Opening up the black box of civil servants' competencies*. *Public Management Review*. 22(1), 118-140. Recovered from <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/14719037.2019.1638442?needAccess=true>
- Lapiente, V. & Van de Walle, S. (2020). *The effects of new public management on the quality of public services*. *Governance Wiley*. 33(3), 461-475. Recovered from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gove.12502>
- Malinowski, B. (1923). *The Problem of Meaning in Primitive Languages*. United States: Ogden.
- Medina, C. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas - Ancash, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Morales Morante, C. (2016). *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la Ley del Servicio Civil*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Muhanmad, J. Hussin, F. Muhanmad, A. & Muhanmad, I. (2020). *Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan*. *Global Academic Journal of Economics and Business*. 1(1) 1-4. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/340116498_Effect_of_Administrative_Practices_on_Job_Performance_An_Empirical_Study_among_Public_University_Employees_in_Pakistan
- Nicolescu, A. (2020). Considerations on the mechanism used for applying disciplinary sanctions. *Technium Social Sciences Journal*. 7(1), 122-127. Recovered from <https://ideas.repec.org/a/tec/journal/v7y2020i1p122-127.html>

- Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 18 de junio del 2021).
- Odilla, F. (2020). *Oversee and punish: understanding the fight against corruption involving government workers in Brazil*. *Politics and Governance*. 8(2), 140–152.
- OECD (2017), *Simplifying and strengthening Peru's administrative disciplinary regime for public officials*. Paris: OECD Publishing.
- Okolie, U. & Udom, I. (2020). *Disciplinary actions and procedures at workplace: the role of hr managers*. *Journal of Economics and Management Research*. 8(1), 90-105. Recovered from https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/J_Econ_Mngmnt/JEMR-8/jemr.8.06-Ugo.pdf
- Ortega, A. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/658/TESIS%20T036_07021553_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Radio Programas del Perú (28 de noviembre del 2016). *Inician proceso disciplinario a edil acusado de agredir a ambulante*. Cajamarca. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/cajamarca/inician-proceso-disciplinario-a-edil-acusado-de-agredir-a-ambulante-noticia-1013087?ref=rpp>

- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. ScienceDirect. 23(1), 717 – 725. Recovered from <https://cyberleninka.org/article/n/461929/viewer>
- Rodríguez, L. (2019). *Evaluación y valoración de desempeño de empleados vinculados en provisionalidad en el sector público para la alcaldía de Gachancipa*. (Tesis de maestría). Universidad nacional abierta y a distancia – UNAD, Zipaquirá, Colombia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/28200/1/35419737.pdf>
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. & Bunay, R. (2017). *Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador*. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal. 21(3), 1-24. Recovered from <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.
- Simatupang, A. & Saroyeni, P. (2018). *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. Journal of Business and Management. 20(6), 31-37. Recovered from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue6/Version-1/E2006013137.pdf>
- Sonnentag, S., Volmer, J. & Spychala, A. (2007). *Job performance*. Konstanzer Online Publikations Systems. 1(1), 427-447. Recovered from <https://dnb.info/1096470748/34>
- Sutton, R. & Wigert, B. (2019). *More Harm Than Good: The Truth About Performance Reviews*. Workplace. Recovered from <https://www.gallup.com/workplace/249332/harm-good-truth-performance-reviews.aspx>

ANEXO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
Proceso administrativo disciplinario	Según De los Reyes (2017) como un conjunto de medidas justas y equitativas para volver a encausar la disciplina o el apropiado manejo del recurso humano, se trata de un desafío ante la insatisfacción o descontento registrado por escrito o de manera verbal que se supone exige atención a no poder quedar en el abandono o ignorado (p. 2).	Conjunto de percepciones del Proceso administrativo disciplinario a partir de sus dimensiones con un cuestionario cuyas alternativas tienen un escalamiento Likert (ordinal).	Disposición al inicio del proceso administrativo	Informe e imputación de la entidad empleadora	1, 2	Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Diseño: Correlacional Población: 2095 Muestra: 260 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Apertura del proceso	3	
				Notificación a las partes	4, 5	
				Exposición del motivo de la investigación	6	
			Convocatoria de las partes	Imputación	7	
				Descargo	8	
			Ejercicio del proceso administrativo	Réplica	9	
				Corroboración de evidencias	10	
			Deliberación	Circunstancias en que se produjo el suceso	11	
				Determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria	12	
				El comportamiento debido	13	
				Sanciones que se aplicaron anteriormente	14, 15	
			Potestad sancionadora	Determinación del grado de culpabilidad	16, 17	
Fallo absolutorio o condenatorio	18, 19, 20					
Desempeño laboral	Según Fogaça, et al. (2018), se le define como un componente organizacional importante encargado de ejecutar las decisiones y la gestión institucional en general. Constituye el cumplimiento de los deberes por parte del	Conjunto de percepciones del Desempeño laboral a partir de sus dimensiones con un cuestionario cuyas alternativas tienen un escalamiento Likert (ordinal).	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	1	
				Destreza técnica	2, 3	
				Practicidad	4	
				Conocimiento de la normativa institucional	5, 6	
			Equilibrio emocional	Autocontrol	7	
				Paciencia a la presión laboral	8	
				Compromiso institucional	9	
				Práctica de valores	10	
Asistencia	11					

	recurso humano, abarca el total de comportamientos dentro de la entidad por los empleados al involucrarse con sus trabajos (p. 233).		Responsabilidad en el desempeño de funciones	Puntualidad	12	
				Asistencia a capacitaciones	13	
				Cumplimiento de instrucciones	14	
			Relaciones interpersonales	Comunicación clara	15, 16	
				Respeto a la jerarquía	17, 18	
				Trabajo en equipo	19, 20	

ANEXO N° 02: CUESTIONARIOS

Cuestionario respecto al Proceso administrativo disciplinario

Estimado servidor público perteneciente a la Municipalidad Provincial del Santa, se le solicita su entera y sincera colaboración desarrollando los siguientes ítems, debe responder marcando una alternativa según su criterio, puede guiarse de la leyenda que se acompaña.

Leyenda a considerar:

Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
TDE	DSS	IND	DAC	TAC

N°	Interrogantes	Alternativas				
		TDE	DSS	IND	DAC	TAC
D1 Disposición al inicio del proceso administrativo						
1	Se realiza un informe detallado que solicita se inicie un proceso administrativo					
2	Se recepciona toda imputación formal y concreta					
3	Se apertura oficialmente todo proceso administrativo solicitado con antelación					
4	Se notifica a la parte acusatoria oportunamente					
5	Se notifica a la parte demandada oportunamente					
6	Se permite la exposición del motivo de la investigación					
D2 Convocatoria de las partes						
7	Se examina la acusación hecha					
8	Se permite oportunamente el descargo por derecho					
D3 Ejercicio del proceso administrativo						
9	Se permite o realiza una réplica de las posturas del proceso administrativo					
10	Se procura una documentación mediante la corroboración de evidencias					
D4 Deliberación						
11	Se toma en cuenta las circunstancias en que se produjo el suceso					
12	Se determinan las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria					
13	Se orientan por el comportamiento debido					
14	Se evalúan las sanciones que se aplicaron anteriormente en la misma comuna					

15	Se evalúan las sanciones similares que se aplicaron antes en otras comunas					
D5 Potestad sancionadora						
16	Las sanciones se contemplan en las normativas internas					
17	Se determina el grado de culpabilidad o inocencia al culminar el proceso					
18	Se insta a proceder con el acatamiento del fallo absolutorio o condenatorio					
19	Se garantiza el derecho a apelar el fallo por las partes					
20	Se permite la apelación si una de las partes lo requiere					
TOTAL						

¡Se agradece por su colaboración!

Cuestionario respecto al desempeño laboral

Estimado servidor público perteneciente a la Municipalidad Provincial del Santa, se le solicita su entera y sincera colaboración desarrollando los siguientes ítems, debe responder marcando una alternativa según su criterio, puede guiarse de la leyenda que se acompaña.

Leyenda a considerar:

Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
TDE	DSS	IND	DAC	TAC

N°	Interrogantes	Alternativas				
		TDE	DSS	IND	DAC	TAC
D1 Capacidades respecto a la función asignada						
1	Los trabajadores de la MPS demuestran un dominio con los equipos proporcionados					
2	Se esmeran los trabajadores de la MPS en capacitarse para desarrollar sus destrezas técnicas					
3	Emplean los trabajadores de la MPS sus destrezas técnicas					
4	Suelen ser prácticos los trabajadores de la MPS					
5	Conocen los trabajadores de la MPS las normas respecto a sus funciones					
6	Conocen los trabajadores de la MPS las normas respecto a naturaleza y fines de dicha institución					
D2 Equilibrio emocional						
7	Puede los trabajadores de la MPS controlarse ante situaciones difíciles					
8	Soportan los trabajadores de la MPS la presión laboral					
9	Hay conciencia de los trabajadores de la MPS de trabajar con empatía por su institución					
D3 Responsabilidad en el desempeño de funciones						
10	Ponen en práctica los trabajadores de la MPS los valores institucionales					
11	Cumplen los trabajadores de la MPS con asistir a trabajar					
12	Cumplen los trabajadores de la MPS con la puntualidad exigida					
13	Concurren los trabajadores de la MPS con a la asistencia a capacitaciones que la institución organiza					

14	Acatan los trabajadores de la MPS con las instrucciones asignadas					
D4 Relaciones interpersonales						
15	Labora los trabajadores de la MPS con una comunicación clara hacia sus superiores					
16	Labora los trabajadores de la MPS con una comunicación clara entre sí					
17	Los trabajadores conocen a los jefes o directivos de la institución					
18	Los trabajadores de la MPS respetan la jerarquía institucional					
19	Están dispuestos los trabajadores de la MPS al trabajo en equipo					
20	Se adaptan en la práctica al trabajo en equipo					
TOTAL						

¡Se agradece por su colaboración!

Anexo 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Proceso administrativo disciplinario

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Total de acuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Proceso administrativo disciplinario	Disposición al inicio del proceso administrativo	Informe e imputación de la entidad empleadora	Se realiza un informe detallado que solicita se inicie un proceso administrativo						x		x		x		x			
			Se recepciona toda imputación formal y concreta						x		x		x		x			
		Apertura del proceso	Se apertura oficialmente todo proceso administrativo solicitado con antelación							x		x		x		x		
			Notificación a las partes	Se notifica a la parte acusatoria oportunamente						x		x		x		x		
		Se notifica a la parte demandada oportunamente							x		x		x		x			
	Exposición del motivo de la investigación	Se expone el motivo de la investigación						x		x		x		x				
	Convocatoria de las partes	Imputación	Se señala la acusación hecha de manera clara						x		x		x		x			
		Descargo	Se permite oportunamente el descargo por derecho por parte del imputado.						x		x		x		x			
	Ejercicio del proceso administrativo	Réplica	Se permite o realiza una réplica de las posturas del proceso administrativo						x		x		x		x			
		Corroboración de evidencias	Se garantiza la documentación en la corroboración de evidencias						x		x		x		x			

Deliberación	Circunstancias en que se produjo el suceso	Se toma en cuenta las circunstancias en que se produjo el suceso							x		x			x					
	Determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria	Se determinan las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria							x		x			x					
	El comportamiento debido	Se orientan por el comportamiento debido							x		x			x					
	Sanciones que se aplicaron anteriormente	Se evalúan sanciones que se aplicaron anteriormente en la misma comuna								x		x			x				
		Se evalúan sanciones similares que se aplicaron antes en otras comunas								x		x			x				
Potestad sancionadora	Determinación del grado de culpabilidad	Las sanciones están contempladas en las normativas internas							x		x			x					
		Se determina el grado de culpabilidad o inocencia al culminar el proceso							x		x			x					
	Determinación del grado de culpabilidad	Se insta a proceder con el acatamiento del fallo absolutorio o condenatorio								x		x			x				
		Se garantiza el derecho a apelar el fallo por las partes								x		x			x				
		Se permite la apelación si una de las partes lo requiere								x		x			x				


 Florián Plasencia Riquelme R.
 Docente Asesor Metodológico
 DR. EN EDUCACIÓN

DNI:
27144066

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Proceso administrativo disciplinario

OBJETIVO: Medir el nivel de percepción del proceso administrativo disciplinario de los trabajadores de una Municipalidad Provincial del santa.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FLORIÁN PLASENCIA, Roque Wilmar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

DNI N° 27144066

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	Los trabajadores de la MPS demuestran un dominio de los equipos proporcionados						x		x		x		x		
		Destreza técnica	Los trabajadores de la MPS buscan capacitarse para mejorar sus destrezas técnicas						x		x		x		x		
			Los trabajadores de la MPS muestran buenas destrezas técnicas						x		x		x		x		
		Practicidad	Los trabajadores de la MPS son muy prácticos en sus roles asignados						x		x		x		x		
		Conocimiento de la normativa institucional	los trabajadores de la MPS conocen las normas respecto a sus funciones						x		x		x		x		
	Los trabajadores de la MPS conocen las normas referentes a la naturaleza y fines de la institución							x		x		x		x			
	Equilibrio emocional	Autocontrol	Puede los trabajadores de la MPS muestran autocontrol ante situaciones difíciles						x		x		x		x		
		Paciencia a la presión laboral	Los trabajadores de la MPS son pacientes ante la presión laboral						x		x		x		x		
		Compromiso institucional	Los trabajadores muestran su compromiso con la MPS de trabajar con empatía por su institución						x		x		x		x		
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Práctica de valores	Ponen en práctica los trabajadores de la MPS los valores institucionales						x		x		x		x		
		Asistencia	Los trabajadores de la MPS muestran responsabilidad con su asistencia						x		x		x		x		
		Puntualidad	Los trabajadores de la MPS muestran ser puntuales con su horario laboral						x		x		x		x		

		Asistencia a capacitaciones	Los trabajadores de la MPS participan en capacitaciones que la institución organiza						x		x		x					
		Cumplimiento de instrucciones	Los trabajadores de la MPS cumplen con las instrucciones asignadas						x		x		x		x			
	Relaciones interpersonales	Comunicación clara	Los trabajadores de la MPS usan una comunicación clara con sus superiores						x		x		x		x			
			Los trabajadores de la MPS usan comunicación clara con sus compañeros						x		x		x		x			
		Trabajo en equipo	Los trabajadores de la MPS están siempre dispuestos a trabajar en equipo						x		x		x		x			
			Los trabajadores se adaptan en la práctica al trabajo en equipo						x		x		x		x			
		Respeto a la jerarquía	Los trabajadores conocen a los jefes o directivos de la institución						x		x			x		x		
			Los trabajadores de la MPS muestran respeto por sus superiores						x		x		x		x			


 Flordelis Plasencia Rojas W.
 Docente Asesor Metodológico
 DR. EN EDUCACIÓN

DNI N° 27144066

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FLORIÁN PLASENCIA, Roque Wilmar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Educación



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

DNI N° 27144066

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL TESIS: Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto al Proceso administrativo disciplinario

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Proceso administrativo disciplinario	Disposición al inicio del proceso administrativo	Informe e imputación de la entidad empleadora Apertura del proceso	Se realiza un informe detallado que solicita se inicie un proceso administrativo						X		X		X		X			
			Se recepciona toda imputación formal y concreta						X		X		X		X			
		Notificación a las partes	Se apertura oficialmente todo proceso administrativo solicitado con antelación						X		X		X		X			
		Exposición del motivo de la investigación Informe e imputación de la entidad empleadora	Se notifica a la parte acusatoria oportunamente						X		X		X		X			
			Se notifica a la parte demandada oportunamente						X		X		X		X			
	Convocatoria de las partes	Apertura del proceso	Se permite la exposición del motivo de la investigación						X		X		X		X			
		Imputación	Se examina la acusación hecha						X		X		X		X			
	Ejercicio del proceso administrativo	Descargo	Se permite oportunamente el descargo por derecho						X		X		X		X			
			Réplica	Se permite o realiza una réplica de las posturas del proceso administrativo						X		X		X		X		
	Deliberación	Corroboración de evidencias	Se procura una documentación mediante la corroboración de evidencias						X		X		X		X			
			Circunstancias en que se produjo el suceso	Se toma en cuenta las circunstancias en que se produjo el suceso						X		X		X		X		
			Determinación de las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria	Se determinan las consecuencias ante alguna mala conducta disciplinaria						X		X		X		X		

		conducta disciplinaria																	
		El comportamiento debido	Se orientan por el comportamiento debido						X		x		x		x				
		Sanciones que se aplicaron anteriormente	Se evalúan las sanciones que se aplicaron anteriormente en la misma comuna						X		x		x		x				
			Se evalúan las sanciones similares que se aplicaron antes en otras comunas							X		x		x		x			
	Potestad sancionadora	Determinación del grado de culpabilidad	Las sanciones se contemplan en las normativas internas						X		x		x		x				
			Se determina el grado de culpabilidad o inocencia al culminar el proceso							X		x		x		x			
		Determinación del grado de culpabilidad	Se insta a proceder con el acatamiento del fallo absolutorio o condenatorio							X		x		x		x			
			Se garantiza el derecho a apelar el fallo por las partes							X		x		x		x			
			Se permite la apelación si una de las partes lo requiere								X		x		x		x		


MG. JOSE CARLOS MEDINA BOLO

DNI N° 07598660

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto al Proceso administrativo disciplinario

OBJETIVO: Medir el nivel de percepción del proceso administrativo disciplinario de los trabajadores de una Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLO, JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTION PÚBLICA



MG. JOSE CARLOS MEDINA BOLO

DNI N° 07598660

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL TESIS: Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto al desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	Los trabajadores de la MPS demuestran un dominio con los equipos proporcionados						X		X		X		X		
		Destreza técnica	Se esmeran los trabajadores de la MPS en capacitarse para desarrollar sus destrezas técnicas						X		X		X		X		
			Emplean los trabajadores de la MPS sus destrezas técnicas						X		X		X		X		
		Practicidad	Suelen ser prácticos los trabajadores de la MPS						X		X		X		X		
		Conocimiento de la normativa institucional	Conocen los trabajadores de la MPS las normas respecto a sus funciones						X		X		X		X		
			Conocen los trabajadores de la MPS las normas respecto a naturaleza y fines de dicha institución						X		X		X		X		
	Equilibrio emocional	Autocontrol	Puede los trabajadores de la MPS controlarse ante situaciones difíciles						X		X		X		X		
		Paciencia a la presión laboral	Soportan los trabajadores de la MPS la presión laboral						X		X		X		X		
		Compromiso institucional	Hay conciencia de los trabajadores de la MPS de trabajar con empatía por su institución						X		X		X		X		
	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Práctica de valores	Ponen en práctica los trabajadores de la MPS los valores institucionales						X		X		X		X		
		Asistencia	Cumplen los trabajadores de la MPS con asistir a trabajar						X		X		X		X		
		Puntualidad	Cumplen los trabajadores de la MPS con la puntualidad exigida						X		X		X		X		
		Asistencia a capacitaciones	Concurren los trabajadores de la MPS con a la asistencia a						X		X		X		X		

		capacitaciones que la institución organiza																
	Cumplimiento de instrucciones	Acatan los trabajadores de la MPS con las instrucciones asignadas						X		X		X		X				
Relaciones interpersonales	Comunicación clara Respeto a la jerarquía	Labora los trabajadores de la MPS con una comunicación clara hacia sus superiores						X		X		X		X				
		Labora los trabajadores de la MPS con una comunicación clara entre sí						X		X		X		X				
	Trabajo en equipo Comunicación clara	Los trabajadores conocen a los jefes o directivos de la institución							X		X		X		X			
		Los trabajadores de la MPS respetan la jerarquía institucional							X		X		X		X			
	Respeto a la jerarquía	Están dispuestos los trabajadores de la MPS al trabajo en equipo							X		X		X		X			
		Se adaptan en la práctica al trabajo en equipo							X		X		X		X			



MG. JOSE CARLOS MEDINA BOLO

DNI N° 07598660

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario respecto al desempeño laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA BOLO, JOSE CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTION PÚBLICA



MG. JOSE CARLOS MEDINA BOLO

DNI N° 07598660

Prueba de Confiabilidad: Estadístico Alpha de Cronbach

N°	Proceso administrativo disciplinario																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	70
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	85
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	62
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	53
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	74
8	3	1	1	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	46
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	38
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	64
11	3	5	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	68
12	2	3	5	3	5	5	1	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	60
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	68
14	5	2	3	5	5	3	3	1	1	5	3	3	3	3	5	5	2	5	3	4	69
15	3	5	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	70
20,6361905	0,78	1,52	0,8	0,95	1,12	1	1,3	1,43	1,2	1,2	0,92	1,4	0,84	1,03	0,9	0,78	0,78	0,9	1	0,9	1,05734671
Suma de Varianzas de ítems	$\alpha =$ Coeficiente de Confiabilidad 0.892													Varianza total de muestra							

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre proceso administrativo disciplinario
- 1.2. Número de ítems : 20
- 1.3. Muestra Piloto : Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote
- 1.4. Unidades muestrales : 15 voluntarios

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,892	20

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para evaluar la variable proceso administrativo disciplinario obtuvo un coeficiente de 0,892, lo cual es suficiente para establecer que el instrumento posee una **confiabilidad alta**.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico Alpha de Cronbach

N°	Desempeño laboral																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	52
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	64
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	3	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	56
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	47
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	48
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	64
8	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	42
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	58
11	4	4	2	4	1	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	2	4	62
12	3	2	4	4	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2	4	4	1	3	4	1	48
13	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	74
14	1	1	2	5	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	2	5	1	4	2	5	43
15	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	28
24,7619	1,314	1,31	1	1,52	1,55	1,286	1,6	1,41	1,3	1,2	2,1	1,9	1,31	1,3	1	1,5	1,6	0,6	1,1	1,9	1,35707
Suma de Varianzas de ítems						$\alpha =$ Coeficiente de Confiabilidad 0.921															Varianza total de muestra

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario sobre proceso desempeño laboral
1.6. Número de ítems : 20
1.7. Muestra Piloto : Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote
1.8. Unidades muestrales : 15 voluntarios

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,921	20

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para evaluar la variable desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,921, lo cual es suficiente para establecer que el instrumento posee una **confiabilidad alta**.

ANEXO N° 05: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163065330
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos BRICEÑO FRANCO, ROBERTO JESUS	DNI: 32811501

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: GONZALEZ GUTIERREZ PAUL GERARDO	DNI: 47566037

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

Arq. Roberto Jesus Briceño Franco
ALCALDE

Chimbote, 09 de junio de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO N° 06: AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIÓN EDIL PARA COLABORAR CON LA INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICIO N°096-2022-GRH-MPS

Chimbote, 07 de junio de 2022.

Señora

Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : Respuesta solicitud de facilidades para
alumno.


REF. : Exp. Adm. N°21711-2022.

Me dirijo a usted, expresando mi cordial saludo y en mérito al documento de la referencia, en el que solicita facilidades para el alumno **PAUL GERARDO GONZALEZ GUTIERREZ**, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis) "**Proceso Administrativo Disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa - 2022**"

Comunicamos a Ud., que se estará brindando las facilidades solicitadas para el alumno en mención, en el ingreso a las instalaciones de las Oficinas de la Municipalidad, con la finalidad de recopilar los datos que necesite, teniendo en cuenta la seguridad de la información a proporcionar.

Habiéndose atendido el presente, nos despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA RECURSOS HUMANOS
Abog. Maribel Sonia Paredes Mejía
GERENTE
CAS N°545