



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una
entidad municipal de Piura 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Administración

AUTORA:

Herrera Lizana, Cindy Zelidet (orcid.org/0000-0003-3018-291X)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi amada mamá, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la fuente de fortaleza a lo largo de mi vida. Tu sacrificio y devoción son la razón por la que he llegado hasta aquí; y a mi hermano por estar siempre conmigo.

A mi querido esposo, tu apoyo inquebrantable y comprensión durante los desafíos de esta travesía académica han sido un faro de luz en mi camino. Gracias por ser mi compañero en cada paso.

A mi amado hijo, por ser mi inspiración diaria. Espero que esta tesis te muestre la importancia de la dedicación y el aprendizaje constante

Cindy Zelidet Herrera Lizana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la sabiduría, la perseverancia y la fortaleza para completar este desafío. Su guía y apoyo es la fuerza que me ha sostenido en cada etapa de este proyecto

Mi más profundo agradecimiento al profesor Enrique Santos Nauca, cuya orientación experta y compromiso con la excelencia académica han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo. Sus valiosos consejos, sugerencias y paciencia han sido fundamentales para mi crecimiento como investigadora.

Cindy Zelidet Herrera Lizana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023", cuyo autor es HERRERA LIZANA CINDY ZELIDET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 23-12- 2023 15:08:08

Código documento Trilce: TRI - 0687096



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HERRERA LIZANA CINDY ZELIDET estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HERRERA LIZANA CINDY ZELIDET DNI: 75119940 ORCID: 0000-0003-3018-291X	Firmado electrónicamente por: CINDYHERRERA el 01- 04-2024 15:14:59

Código documento Trilce: INV - 1544883

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de estudio	13
3.4. Técnicas e instrumento	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Validación por juicio de expertos</i>	14
Tabla 2 <i>Fiabilidad del instrumento</i>	15
Tabla 3 <i>Nivel de la variable desempeño y sus dimensiones</i>	17
Tabla 4 <i>Nivel de la variable procedimiento administrativo y sus dimensiones</i>	18
Tabla 5 <i>Relación entre la etapa instructora con el desempeño laboral</i>	19
Tabla 6 <i>Relación entre la etapa sancionadora con el desempeño laboral</i>	19
Tabla 7 <i>Correlación de variables</i>	20
Tabla 8 <i>Propuesta de estrategias a desarrollar</i>	18
Tabla 9 <i>Propuesta de plan de acción</i>	19
Tabla 10 <i>Detalle del presupuesto</i>	20
Tabla 11 <i>Plan de actividades</i>	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	12
--	----

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023. Asimismo, promueve mejorar el trabajo decente y el desarrollo económico (ODS-8), teniendo una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y de corte transversal, teniendo como población y muestra a 80 trabajadores que laboraban en la entidad pública, aplicando una encuesta que tuvo como instrumento, un cuestionario de desempeño laboral y un cuestionario para medir los procesos administrativos disciplinarios. Según los resultados, el 48% de trabajadores tiene un nivel bajo de desempeño laboral. Además, el 49% califica como deficiente al procedimiento administrativo disciplinario actual. En cuanto a la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral, se obtuvo una correlación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.764, y su nivel de significancia de 0,000, lo cual indica una fuerte correlación alta y significativa; concluyendo que, a medida que el procedimiento administrativo disciplinario aumenta o disminuye, el desempeño laboral tiende a seguir la misma tendencia.

Palabras clave: Proceso Administrativo Disciplinario, desempeño laboral, municipalidad, trabajador.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between the Disciplinary Administrative Process and job performance in a municipal entity in Piura in 2023. It also aims to promote decent work and economic development (SDG-8). The study follows an applied methodology with a quantitative approach and a cross-sectional design, involving a sample of 80 employees from the public entity. Surveys were conducted using a job performance questionnaire and a questionnaire to measure disciplinary administrative processes. Results indicate that 48% of employees exhibit a low level of job performance, while 49% rate the current disciplinary administrative procedure as deficient. A significant relationship was found between the disciplinary administrative process and job performance, with a Spearman coefficient of 0.764 and a significance level of 0.000. This indicates a strong, significant correlation, suggesting that job performance tends to follow the same trend as the disciplinary administrative process, whether increasing or decreasing.

Keywords: Disciplinary Administrative Process, job performance, municipality, worker.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector público, es crucial que el personal esté comprometido con los objetivos estratégicos y operativos con el fin de satisfacer las demandas de la población. Sin embargo, las deficiencias en el desempeño laboral pueden llevar a no alcanzar las metas propuestas. Esto se debe a que el personal podría no estar satisfecho con el procedimiento administrativo disciplinario por carecer de capacitación, experimentar un ambiente laboral problemático y sufrir de falta de motivación, lo que afecta negativamente su rendimiento (Sakdipath & Luengalongkot, 2021). Esta situación ha generado un interés en hacer investigación para conocer las causas de las deficiencias del desempeño en el sector público (Marzec, 2021)

La sociedad actual demanda profesionales altamente capacitados, capaces de desempeñar sus funciones con eficiencia y cumplir con las expectativas de sus actividades laborales (Plikamin & Pongsatean, 2021). En este contexto, Khan et al. (2021) señala que varios profesionales han enfrentado sanciones debido a su incumplimiento de las normativas del servicio público. De otro lado, Aboud y Hamdan (2023) sostienen que, ante el comportamiento deficiente de los funcionarios públicos, se ha vuelto esencial implementar procesos administrativos disciplinarios para corregir estas acciones y dirigir el desempeño del personal hacia la observancia de las normativas establecidas

Además, Paradela et al. (2019) describe que la falta de compromiso en trabajadores públicos afecta el desempeño laboral hasta en un 70% en instituciones públicas. Por otro lado, en Qatar, Jedaia y Mehrez (2020) identificaron deficiencias en el desempeño laboral que afectaron al 70% de los empleados, lo que se tradujo en una baja producción. Es evidente que, la cultura organizacional y la disciplina desempeñan un papel fundamental en las instituciones públicas. La ausencia de disciplina y la corrupción en el sector público representan obstáculos significativos para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular, el objetivo 8, relacionado con promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y productivo, así como, un trabajo decente para todos. Es importante una cultura organizacional sólida y necesario la implementación de medidas disciplinarias para

fortalecer las instituciones gubernamentales y promover la justicia (Isiaka & Eboigbe, 2019).

A nivel nacional, se evidencia una falta de compromiso por parte del personal en las entidades estatales, lo que ha resultado en un preocupante 70% de bajo desempeño laboral, lo que a su vez, afecta negativamente la calidad de los servicios públicos ofrecidos (Ocola, 2020). Según Giauque et al. (2022), esta disminución del desempeño laboral se debe, en gran medida, a la falta de autonomía en las funciones de los colaboradores, así como, a la ausencia de capacitación respecto a los hechos del procedimiento administrativo disciplinario. Navarro et al. (2022) argumenta que el 72% de los trabajadores no ha desarrollado completamente sus competencias, lo que impacta negativamente en su desempeño laboral.

A nivel local, la entidad pública donde se realizó la investigación es una municipalidad provincial encargada de brindar una amplia gama de servicios a la sociedad. Cuenta con diversos profesionales que desempeñan sus labores en distintas modalidades. No obstante, en lo que respecta al procedimiento administrativo disciplinario, se han identificado problemas. Entre las posibles causas se encuentran: el desconocimiento de la normativa, la falta de orientación para evitar sanciones, el escaso interés en comprender dicha normativa, y la presencia de omisiones, ya sean voluntarias o no. Estas omisiones pueden acarrear consecuencias significativas, como el cese de funciones del trabajador, sanciones económicas, procesos judiciales e incluso penales, además del impedimento de asumir funciones o cargos públicos (Caceres, 2021).

Las deficiencias en el desempeño laboral pueden atribuirse a diversas causas, entre las que se incluyen la falta de capacitación, la poca experiencia laboral, la inadecuación de perfiles al puesto, la carga excesiva de trabajo, la falta de compromiso y la escasa motivación por parte de los empleados (Felício et al., 2021). Como resultado de estas deficiencias, pueden surgir consecuencias significativas, como sanciones administrativas, incumplimiento de metas y objetivos estratégicos, falta de atención a las necesidades de la población y retrasos en la entrega de obras y servicios (Lluncor et al., 2021). Es crucial establecer y seguir un

procedimiento disciplinario adecuado en el entorno laboral para garantizar un trato justo y equitativo a los empleados.

El planeamiento del problema general fue: ¿Cuál es la relación del procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023? Los problemas específicos: ¿De qué forma se manifiesta el nivel del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de en una entidad municipal de Piura 2023?; ¿Cuál es la relación de la etapa Instructora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023? ¿Cómo se relaciona la etapa sancionadora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023?

Se justificó metodológicamente mediante un cuestionario validado por cinco expertos, garantizando la confiabilidad en la recolección de datos y su utilidad para futuros estudios. Se respaldó teóricamente en investigaciones sobre procesos disciplinarios y su influencia laboral, promoviendo la ética cultural y servicios de calidad. Desde una perspectiva social, contribuyó a entender dichos procesos en empleados públicos, mejorando conductas éticas y una cultura basada en valores.

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023. Los objetivos específicos: Identificar la situación actual del desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023; analizar el nivel actual del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023; evaluar la relación de la etapa instructora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023; establecer la relación de la etapa sancionadora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023

La hipótesis, Hi: Existe una relación significativa positiva entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal. Las hipótesis específicas: El nivel del procedimiento administrativo disciplinario es bajo. El nivel de desempeño laboral es bajo. Ha: Se relaciona significativamente la etapa instructora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023, Ha. Se relaciona significativamente la etapa sancionadora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En Indonesia, Jumady y Lila (2021) analizan los factores de gestión de recursos humanos en desempeño de funcionarios; la metodología fue descriptiva y correlacional, la muestra de 40 personas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Según sus hallazgos, encontraron que cuando la motivación laboral aumenta en 1 unidad, el rendimiento también experimenta un incremento del 54.6. Asimismo, el coeficiente de determinación (R^2) obtenido fue de 0.664. Concluyen que existe una relación positiva significativa entre la motivación laboral y productividad.

En Malasia, Chai et al. (2021) tuvieron como objetivo analizar las acciones disciplinarias que se dan en el entorno laboral. Metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, técnica de revisión bibliográfica. En sus resultados describen cuatro pasos de acciones disciplinarias, como es advertencia verbal, carta de advertencia, suspensión y despido. Concluye que la administración de personal contribuye en la convivencia de un entorno laboral organizado.

En Brasil, França & Flores (2022) identificaron principios fundamentales de la teoría del proceso sancionador y su impacto en la policía. Tiene metodología exploratoria basada en revisión de literatura. Se enfoca en servidores sujetos a procesos disciplinarios. Las reflexiones mencionan la importancia del debido proceso, el respeto a los principios constitucionales y la mejora de la capacitación policial. Se concluye que, se requiere mejorar la capacitación de la policía en el proceso disciplinario, para garantizar buen manejo de malas conductas.

En Ecuador, Moreno et al. (2021) investigó la incidencia del proceso administrativo en el desempeño laboral en una municipalidad. Investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, aplicando la técnica de la encuesta a muestra de 20 trabajadores. Resultó que el 83% no tiene conocimiento de cómo evalúan el desempeño, 67% dice que el desempeño es bueno y el 99% considera que se necesita una estrategia de gestión administrativa. Se concluye que, el desempeño de los empleados presenta un nivel inadecuado, reflejando un rendimiento laboral deficiente, debido a la falta de capacitaciones.

En Indonesia, Hidayati et al. (2019) investigó sobre el efecto de la disciplina laboral y la ética del trabajo frente al rendimiento laboral; la metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, se aplicó un cuestionario entregado a 31 personas. El resultado menciona una correlación entre las variables independientes y la dependiente, cuya relación es 59.7%, y se concluye que la disciplina laboral influye en el rendimiento de los empleados; por lo tanto, mejor entorno laboral y mayor motivación conducen a mayor rendimiento de los empleados.

A nivel nacional, Cáceres (2022) investiga la incidencia del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD) en el desempeño laboral de una universidad. Realizó un estudio descriptivo y a la vez correlacional, con una muestra de 143 administrativos a través de una encuesta. Resultó una relación significativa entre el PAD y el desempeño laboral 0.533; además, el PAD tiene aprobación del 48.3% y una Rho de Spearman de 0.480. Se evidencia que existe asociación entre el PAD y el desempeño laboral, pues la implementación adecuada del PAD influye en el desempeño y mejora la actitud de los trabajadores.

En Amazonas, Tuesta et al. (2021) abordó el desempeño laboral en entidades públicas peruanas, la metodología fue cuantitativa de tipo explicativa, y la muestra de 188 administrativos. Los resultados fueron: el 89% de los empleados percibe su rendimiento laboral entre alto y muy alto. A la par, se logró una relación significativa entre el desempeño laboral y el salario de 0.826. Se concluye que existe influencia positiva entre el salario, la antigüedad y el nivel académico sobre el desempeño laboral en los trabajadores.

En Moquegua, Guerrero y Pizarro (2023) investigaron la correlación entre el PAD y el desempeño laboral en una entidad pública local. Estudio de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, con muestra de 163 servidores, encuestados mediante cuestionario. En las correlaciones entre dimensiones, se tuvo que la dimensión autoridad, tuvo un coeficiente Rho de 0.463 frente al desempeño laboral; la fase instructiva tuvo un Rho de 0.871 frente al desempeño laboral; la fase sancionadora tuvo un Rho de 0.859 frente al desempeño laboral, y la correlación entre variables fue de Rho 0.449. Se concluyó que las dimensiones del PAD y el desempeño laboral tienen una relación positiva y significativa.

En Ica, Jara et al. (2018) investigaron la incidencia del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública, la metodología que utilizó fue cuantitativa correlacional, de diseño no experimental, y la muestra fue de 336 trabajadores. Los resultados señalan que, la gestión del talento es adecuada 76% y el 24% no cuenta con estrategias de gestión de personas; en el desempeño el 58% es el esperado, un 30% es regular en el rendimiento esperado. En conclusión, existe relación significativa entre las variables, destacando que un buen gestor de talento humano puede conllevar a lograr resultados esperados.

En Chimbote, Gonzales (2022) en su estudio sobre una municipalidad en Ancash, relaciona el proceso administrativo disciplinario (PAD) con el desempeño laboral de 260 administrativos a través de cuestionarios. El 67% calificó los procesos disciplinarios como "regulares," y el 65% calificó su desempeño laboral de la misma manera. Se encontró una alta correlación positiva de 0.93 (Rho de Spearman) entre la efectividad del PAD y el desempeño laboral, lo que concluye que a medida que mejora el PAD, también lo hace el desempeño laboral.

En Huánuco, Ruiz (2022) estableció la influencia del PAD y el desempeño laboral en una municipalidad local. Realizó su estudio de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, con muestra de 7 trabajadores, encuestados mediante cuestionario. Como resultado, en las dimensiones del PAD, la fase instructiva tuvo una correlación Rho de 0.920 frente al desempeño laboral; en la fase sancionadora, la Rho fue de 0.893; y la correlación entre las variables fue de $Rho = 0.920$. Se concluyó que la fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral.

En el ámbito local, Flores (2020) investigó la relación entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de 50 administrativos en un gobierno regional; utilizó una metodología cuantitativa de tipo correlacional, y se encontró que el 38% tenía un alto desempeño laboral, el 45% un desempeño regular y el 17% no alcanzaba los resultados esperados. Se identificó una relación positiva entre las variables es de 0.601. En conclusión, una gestión efectiva del cambio organizacional, la motivación y las mejoras tecnológicas pueden influir positivamente en el desempeño laboral y lograr buena productividad.

Por su parte, Armijos (2022) estudió la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los administrativos de un hospital, la muestra de 117

administrativos; aplicó la encuesta y los cuestionarios. Los resultados en cuanto al desempeño laboral determinaron que el 63% logra resultados en nivel alto, el 30% regular y solo un 7% es deficiente, pero asume compromiso con la empresa; la relación de las variables es de 0.757. Se concluye que hay una relación positiva entre la planificación, organización, control y gestión sobre el desempeño laboral de los administrativos de dicho nosocomio.

Así mismo, Castañeda (2020) investigó la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral, se realizó un estudio con el paradigma positivista, mediante un diseño sin experimentación, se tuvo en cuenta a 491 personas, y la técnica utilizada fue la encuesta. Los hallazgos se perciben que el proceso administrativo de disciplina es mediano con 76.7%; mientras que, el desempeño es percibido como regular 73,3%. Se llegó a determinar la asociación entre variables, en 0,611; las dimensiones fase instructiva y sancionadora se relaciona con el desempeño laboral, con un valor de 0,42 y 0,432, respectivamente.

En Piura, Calle (2022) estudió acerca de la asociación del clima laboral y el desempeño de los administrativos de dirección de salud, se optó por utilizar la metodología de tipo descriptiva, con diseño sin experimentación, y una muestra de 53 administrativos y se empleó el cuestionario. Los hallazgos: el 55% indica que el clima laboral es bajo, y el 40% indican que el clima es adecuado; además, el 86.8% percibe que el desempeño laboral es muy alto, según el coeficiente de Pearson (0.543). Concluyendo que hay correlación positiva entre las variables.

La investigación de Correa (2022), estudió la relación entre el proceso administrativo y la influencia en la atención al usuario en una municipalidad; el estudio fue de carácter aplicado y descriptivo. Se realizó una encuesta a 80 administrativos, dando como resultado que según el coeficiente de Spearman (0.771), existe una correlación positiva entre variables. Además, se confirma que el trabajo en equipo y el liderazgo impactan en un buen servicio al usuario.

Con respecto al proceso administrativo disciplinario, se consideró la teoría de la justicia organizacional; Tanta y Reyes (2019) sostienen que esta teoría menciona que los individuos evalúan la equidad y justicia de los procesos y decisiones organizacionales, y que estas percepciones tienen un impacto significativo en su comportamiento y actitud laboral. La teoría de la justicia

organizacional se basa en la premisa de que los empleados buscan ser tratados de manera justa y equitativa en el entorno laboral (González & Gonzáles, 2020).

Otra teoría de procedimiento administrativo sancionador es la teoría de los derechos fundamentales, esta teoría se centra en un conjunto de principios y normas que tienen como objetivo salvaguardar los derechos esenciales de las personas (Surco, 2018). Estos derechos son considerados inherentes a la condición humana y deben ser respetados y protegidos por los Estados y otras entidades, incluyendo las organizaciones y empresas (Lopez, 2019). En el contexto laboral, la teoría de los derechos fundamentales se aplica para velar y respaldar los derechos de los colaboradores, mediante un trabajo digno, la libertad sindical, el derecho a condiciones laborales justas y seguras (Chang & Saavedra, 2021).

Las definiciones del procedimiento administrativo disciplinario, según Badillo & Castro (2020) abarca acciones y procedimientos establecidos por la autoridad administrativa para investigar, determinar, y aplicar sanciones por incumplimiento de normativas. Los actos administrativos son declaraciones realizadas por las entidades con el propósito de generar consecuencias legales en intereses, obligaciones o derechos de las personas bajo circunstancias específicas.

El proceso administrativo sancionador tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de las normativas y reglamentos por parte de los sujetos o entidades bajo la jurisdicción administrativa. A través de este proceso, se busca imponer sanciones cuando se detectan infracciones o conductas contrarias a la normativa (Huamaní, 2021). Tiene etapas como la investigación de los hechos, la recopilación de pruebas y evidencias, la notificación al presunto infractor, el derecho a la defensa y el debido proceso, la emisión de resoluciones sancionatorias, y la posibilidad de presentar recursos o apelaciones (Challco, 2021).

En esta variable ha sido considerada en dos dimensiones: i) Etapa Instructora: Es la primera fase en el proceso disciplinario administrativo, donde se establece contacto con el presunto infractor sujeto de investigación. Durante esta etapa, se llevan a cabo indagaciones preliminares y se analiza la supuesta infracción administrativa cometida, siguiendo un enfoque estrictamente técnico-legal. ii) Etapa Sancionadora: Se emite una resolución acerca de la falta atribuida al investigado, respaldándose en un informe elaborado por el órgano instructor y

dentro de un plazo máximo de diez (10) días hábiles se emite un veredicto final, en cumplimiento con lo establecido por la legislación vigente.

Según la normativa, se establece que no puede transcurrir más de un (01) año calendario desde el inicio del procedimiento disciplinario administrativo hasta la notificación de la comunicación que impone la sanción o determina el archivamiento del proceso. De lo contrario, si se excede el plazo establecido para finalizar el procedimiento administrativo disciplinario, se producirá la prescripción, lo cual imposibilitará la imposición de una sanción disciplinaria (Vilela, 2020).

Los principios que integran el proceso administrativo disciplinario, según Badillo & Castro (2020) incluyen: Legalidad (acciones deben cumplir la ley), Justicia Natural (derecho a ser escuchado antes de imponerse una medida disciplinaria), Proporcionalidad (sanciones proporcionales a la gravedad de la falta) y Rehabilitación (enfoque en corregir comportamiento y prevenir futuras conductas problemáticas). La Ley N° 27444, que regula las actuaciones de la administración pública, abarca diversas instituciones gubernamentales, como el Poder Ejecutivo, Legislativo y otras entidades. Se aplica cuando las entidades estatales ejercen sus facultades administrativas, regulando los actos administrativos y la facultad sancionadora hacia sus servidores. Para imponer sanciones, se utiliza la Ley Servir-Ley 30057, que define los tipos de faltas y las correspondientes sanciones.

En la segunda variable de desempeño laboral, se consideró la teoría de las expectativas de Vroom, que se centra en cómo las personas toman decisiones y se motivan al evaluar las expectativas de resultados y recompensas. Esta teoría sugiere que las personas toman decisiones racionales al evaluar las consecuencias de sus acciones y eligen la opción que creen que les dará los resultados deseados. La motivación se basa en la creencia de que los esfuerzos individuales llevarán a un buen desempeño, lo que impulsa a las personas a realizar tareas cuando creen que su esfuerzo conducirá a un buen resultado (Robbin & Judge, 2018).

La teoría de la autodeterminación, Álvarez (2022) se fundamenta cuando el individuo siente una motivación inherente para su desarrollo y crecimiento que genera la satisfacción de tres aspectos psicológicas que se sustentan en: autonomía, competencia y relación. La autonomía, implica la necesidad de tomar decisiones y tener control sobre las propias acciones. La competencia, se refiere a

la búsqueda de desafíos y oportunidades de aprendizaje para desarrollar habilidades y sentirse competente en su trabajo (Salazar & Gastélum, 2020).

Para la definición de desempeño laboral, Soto e Inga (2019), señalan que evaluar el desempeño implica analizar la manera en que un empleado se desenvuelve en su rol laboral, considerando tanto su comportamiento como sus logros. Esta evaluación proporciona una visión clara de cómo el empleado asume sus responsabilidades y contribuye al éxito general de la organización (Pashanasi et al., 2021). Para, Halleslebens (2021) la evaluación del desempeño laboral es esencial como indicador de clave del compromiso de los empleados en sus funciones esenciales. Se destaca la influencia tanto de la actitud de los empleados como de factores operativos en el rendimiento laboral.

Para, Cajaleon & Condor (2018) el desempeño se relaciona con la puntualidad, asistencia constante y participación activa en el trabajo, considerando también la actitud y el comportamiento del empleado, como la adaptabilidad, la iniciativa y la capacidad de aprendizaje. Una gestión efectiva del desempeño implica establecer metas y expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento por el buen desempeño, así como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Por su lado, Meroussis (2022) reconoce que el propósito del desempeño laboral es lograr una mejora continua en el rendimiento de los empleados, identificar áreas de oportunidad, promover la excelencia y alinear los objetivos individuales con los de la organización.

Como resultado, el desempeño laboral tiene dos dimensiones: i) Factores actitudinales de la persona: son las corrientes modernas de administración en sistemas de salud que ponen énfasis en la disciplina, responsabilidad y actitud cooperativa, lo cual contribuye a mejorar el desempeño de las organizaciones al relacionarlos con el desempeño de su personal; ii) Compromiso organizacional, el mismo que se encuentra estrechamente vinculado con un buen rendimiento laboral. Los factores clave en esta dimensión son las competencias y habilidades de los empleados, los cuales se reflejan en su rendimiento y productividad. Además, el compromiso organizacional se enfoca en la actitud y comportamiento de los empleados dentro de la organización, y se fundamenta en una perspectiva psicológica que genera un vínculo emocional al trabajo (Chiavenato, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue aplicada, la cual implica tomar los conocimientos y avances científicos existentes y utilizarlos para abordar situaciones, mejorar procesos, desarrollar tecnologías o encontrar soluciones prácticas a problemas concretos (Castañeda, 2022). En la investigación se desarrolló teorías relacionadas a las variables, proceso administrativo disciplinario, y el desempeño laboral, con los cuales se aplicación conocimientos científicos que permitirán solucionar el problema identificado.

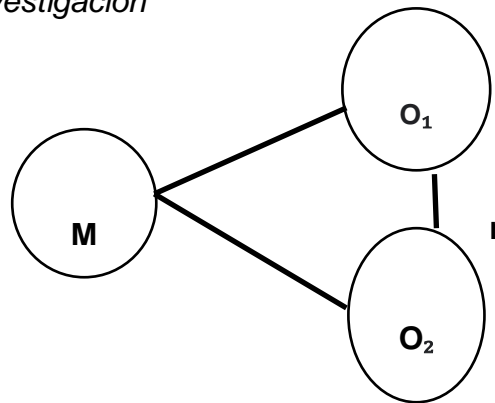
Enfoque

El enfoque cuantitativo se caracterizó por la recolección y análisis de datos con el fin de responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas. Se fundamentó en la medición numérica, el análisis de datos, uso frecuente de técnicas estadísticas para identificar patrones de comportamiento en el desempeño laboral y proceso administrativo disciplinario (Castañeda, 2022). Este estudio se basó en un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó el análisis numérico de los datos recolectados. Los resultados se presentaron en forma de tablas y/o gráficos para su interpretación, lo que permitió identificar las características específicas del proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura.

Diseño no experimental: Este diseño se caracterizó porque no se realizó ningún cambio o alteración en las unidades de estudio, la información se recolectó en su contexto natural de la entidad pública donde se ejecuta la investigación (Carrasco, 2019). Asimismo, fue de **corte transversal** ya que, recopiló datos de una muestra de participantes en un solo punto en el tiempo (Bernal, 2022). En este estudio, se utilizó un enfoque transversal, lo que implicó que la recopilación de datos se llevó a cabo en un único momento en el año 2023. **Diseño descriptivo correlacional** tiene como objetivo describir y analizar la relación entre dos o más variables, sin establecer necesariamente una relación causal entre ellas (Osada & Salvador, 2021).

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra.

O₁: Observación de la variable 1.

O₂: Observación de la variable 2.

r: Relación en ambas variables

3.2. Variable y operacionalización

Proceso administrativo disciplinario

Definición conceptual

Según Badillo & Castro (2020) argumentan que el proceso administrativo disciplinario se refiere a un conjunto de acciones y procedimientos establecidos por la autoridad administrativa para investigar, determinar y aplicar sanciones o medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de normas, reglamentos o leyes administrativas.

Definición operacional

El proceso administrativo disciplinario investiga posibles incumplimientos en las normas, teniendo en cuenta las dimensiones relacionadas a la etapa instructora y la etapa sancionadora, donde se abarcan factores como las diligencias preliminares, el plazo hábil del proceso, los recursos de apelación y la sanción impuesta, las mismas que se desarrollaran en base a un cuestionario con escala de Likert conformada por 16 preguntas.

Definición conceptual: Desempeño laboral

Soto e Inga (2019) definen que el desempeño laboral abarca el rendimiento, comportamiento y logros de un empleado en su puesto de trabajo, reflejando cómo cumple con sus responsabilidades y contribuye al éxito de la organización. El desempeño laboral se evalúa a través de indicadores específicos, que pueden incluir la cantidad y calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de plazos y metas, el grado de satisfacción de los clientes o usuarios, y la capacidad para seguir las políticas y normas establecidas por la empresa.

Definición operacional: Desempeño laboral

El desempeño laboral abarca las dimensiones relacionadas a factores actitudinales de las personas y el compromiso organizacional de las mismas, teniendo en cuenta factores como la disciplina, responsabilidad, las capacidades y el nivel de satisfacción del servidor, las mismas que se desarrollaron en base a un cuestionario con escala de Likert conformada por 12 preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de estudio

Para Hernández y Mendoza (2018) la población es censal, y en la presente investigación, es la compuesta por 80 trabajadores que laboraban en la entidad pública, al momento de su ejecución. Se considera población censal porque se tiene en cuenta todos los integrantes de una población de estudio que son unidades de estudio. Los criterios de inclusión abarcaron a los trabajadores que habían laborado durante al menos seis meses o más en la institución. Se aplicaron criterios de exclusión para aquellos trabajadores que no contaban con una experiencia laboral mínima de 6 meses en esta entidad.

Muestra: La muestra censal se refiere a una situación en la que todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. En este contexto, la población que se estudia se define como censal, ya que abarca simultáneamente el universo completo, es decir, la totalidad de la población en sí misma, y la muestra utilizada en la investigación (Paredes et al., 2021). Para este estudio se tuvo en cuenta la misma cantidad de la población en total 80 personas.

Muestreo: Para Hernández y Mendoza (2018) el muestreo aleatorio simple se caracteriza por seleccionar una muestra de la población de manera que cada individuo tenga una probabilidad igual de ser elegido. En la presente investigación se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que se seleccionaron a los mismos trabajadores de la población como muestra.

Unidad de análisis: Trabajadores de la institución pública.

3.4. Técnicas e instrumento

Técnica: Se aplicó la técnica de la encuesta, la cual está conformada por un conjunto de preguntas de ambas variables para la recolección de datos; consiste en obtener las opiniones y valoraciones de los individuos en cuestión mediante formularios (Sánchez, 2019). En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta para recopilar la información necesaria para el estudio, y esta técnica se aplicó para ambas variables.

Instrumento: Para Arias & Covinos (2021) el cuestionario está compuesto por una serie de preguntas presentadas en un formato estructurado, con opciones de respuesta que los participantes debían seleccionar. En la investigación mencionada, se empleó el cuestionario como instrumento para recopilar información de los trabajadores que laboraban en una entidad municipal.

Validez: Según Bernal (2022) la validez de contenido permite determinar si un instrumento en particular medía la variable bajo investigación, y esta validez se otorgó a través del juicio de expertos. Los instrumentos fueron validados por tres profesionales expertos en Gestión de Talento Humano y un tercer experto en Marketing, quienes evaluaron cada uno de los ítems del cuestionario.

Tabla 1

Validación por juicio de expertos

Experto		Especialidad	Valoración
Dra. Jenny Quispe	Martha López	Gestión de organizaciones	Aprobado
Mgt. Custodio	Zurita	Marketing	Aprobado
bances			

Confiabilidad: Según Bernal (2022) se hace referencia a que el estudio podía replicarse utilizando el mismo método y procedimiento, lo que conduciría a obtener resultados confiables en la investigación en curso. Por esta razón, en esta investigación se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar el grado de confiabilidad de los cuestionarios utilizados para medir las variables en investigación.

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento

Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario		Cuestionario de desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	16	,953	12

En la tabla 1 se aprecia la confiabilidad en el procedimiento administrativo disciplinario con 16 preguntas, siendo la fiabilidad de 0,909; mientras que, en el cuestionario de desempeño laboral con 12 preguntas la fiabilidad es de 0,953. En consecuencia, los dos cuestionarios sí son confiables para medir las variables en estudio.

3.5. Procedimiento

El primer lugar se pidió el permiso respectivo en mesa de partes, enviando una solicitud de permiso a la gerencia del consejo municipal para el permiso para la aplicación del instrumento de investigación, para obtener la información de cada uno de los profesionales de la entidad pública donde se realizó el presente estudio. Asimismo, se aplicó una prueba piloto para conocer la fiabilidad de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el método descriptivo para analizar los datos, lo cual permitió organizar los resultados mediante tablas y gráficos; estos resultados se presentaron de acuerdo con las dimensiones y variables del procedimiento administrativo disciplinario y acerca del desempeño laboral. Asimismo, se recurrió a la estadística inferencial para contrastar las hipótesis planteadas en esta investigación, mediante el programa estadístico SPSS 26; en un primer momento se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se determinó utilizar la Rho de Spearman porque los datos son no paramétricos, no presentan normalidad como se puede apreciar en el anexo 7. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el contraste de las hipótesis se verificó mediante el estadístico indicado, permitiendo aceptar las hipótesis alternas en cada una de ellas.

3.7. Aspectos éticos

Kaźmierska (2020) señaló que la beneficencia es un principio ético de investigación que se enfoca en maximizar los beneficios para los sujetos involucrados; en este estudio se busca generar beneficios para los colaboradores de una entidad pública porque todos están involucrados y se les ha comentado la finalidad del estudio; la no maleficencia consiste en reducir los riesgos que pueden ser desfavorables para la población de estudio, lo que ha conllevado que la investigación se realice de manera anónima, el personal no puede estar en riesgo por el uso de sus datos personales. La autonomía es otro aspecto ético importante, que otorga a los participantes el derecho de decidir si participar o no en la investigación. Finalmente, la justicia se refirió a garantizar una distribución equitativa de beneficios y considerar a cada participante de manera individual, para su participación en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar la situación actual del desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023.

Tabla 3

Nivel de la variable desempeño y sus dimensiones

Variable	Valoración	N	%
Variable: Desempeño laboral	Bajo	38	47.48%
	Medio	32	39.76%
	Alto	10	12.76%
Dimensión 1: Factores actitudinales de la persona	Bajo	44	54.78%
	Medio	25	31.05%
	Alto	11	14.17%
Dimensión 2: Compromiso organizacional y Sistema organizacional	Bajo	44	55.18%
	Medio	22	28.11%
	Alto	14	16.71%

Interpretación

En la tabla 3, en la variable desempeño laboral, se evidenció que un 47.48% de los participantes tienen un nivel bajo, debido que no reciben incentivos económicos y tampoco motivación, al contrario, tienen diversas actividades por cumplir que no logran abastecerse; el 39.76% muestra un nivel medio, y el 12.76% evidencia un nivel alto. En la primera dimensión de factores actitudinales de la persona, se destaca que el 54.78% tiene nivel bajo, por las reglas establecidas que tienen que cumplir y son burocráticas, donde se tiene que cumplir ciertos procedimientos que impide agilizar las actividades laborales del personal; el 31.05% se encuentra en nivel medio, y el 14.17% se encuentra en nivel alto y; en la dimensión de compromiso organizacional en el sistema organizacional, el 55.18% está en un nivel bajo, porque en muchos casos los colaboradores no tienen las

competencias necesarias, tampoco están capacitados y no ven oportunidades de desarrollo profesional por temas políticos y en algunos casos por las sanciones recibidas por errores o incumplimiento de normas de la gestión pública; el 28.11% estuvo en un nivel medio, y el 16.71% tiene un nivel alto.

Objetivo específico 2: Analizar el actual del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023.

Tabla 4

Nivel de la variable procedimiento administrativo y sus dimensiones

Variable	Valoración	N	%
Variable: Procedimiento administrativo disciplinario	Deficiente	39	48.59%
	Regular	32	40.32%
	Eficiente	9	11.09%
Dimensión 1: Etapa Instructora	Deficiente	44	54.51%
	Regular	22	27.84%
	Eficiente	14	17.65%
Dimensión 2: Etapa Sancionadora	Deficiente	30	37.55%
	Regular	38	47.94%
	Eficiente	12	14.51%

Interpretación

En la variable procedimiento administrativo disciplinario, la percepción del 48.59% de los colaboradores lo califican deficiente porque desconocen las sanciones disciplinarias o administrativas que pueden recibir por no cumplir sus funciones o realizar actividades que están fuera de su competencia, el 40.32% como nivel regular y el 11.09% de nivel eficiente; en la primera dimensión en la etapa Instructora, el 54.51% de los encuestados considera deficiente porque no han recibido capacitación alguna y al momento de llegar una notificación no es clara y oportuna, las sanciones que se aplican no son adecuadas, el 27.84% de nivel regular y el 17.65% de nivel eficiente; en la segunda dimensión denominada etapa sancionadora, el 37.55% de los encuestados lo percibe como deficiente porque no se cumple el procedimiento sancionador de manera adecuada, los profesionales

del ente sancionador no están capacitados para delimitar las sanciones y se requiere de recursos económicos para la defensa y apelación ante un proceso sancionador, el 47.94% de nivel regular y el 14.51% como nivel eficiente.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación de la etapa instructora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023

Tabla 5

Relación entre la etapa instructora con el desempeño laboral

Etapa instructora	Variable desempeño laboral		
	Coefficiente de correlación de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Dimensión etapa instructora	,751**	0.000	80

Los resultados presentados en la tabla 5 muestran los coeficientes de correlación entre el desempeño laboral y una de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario, como es dimensión etapa instructora. En la dimensión etapa instructora, se tuvo una correlación positiva alta, con $Rho = 0,751$. La significancia en las dos dimensiones fue de $p = 0.00 > 0.05$, señalando que existe una relación significativa, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre las dimensiones de la variable de procedimiento administrativo disciplinario-etapa instructora con desempeño laboral.

Objetivo específico 4: establecer la relación de la etapa sancionadora el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023

Tabla 6

Relación entre la etapa sancionadora con el desempeño laboral

Dimensión de la etapa sancionadora	Variable desempeño laboral		
	Coefficiente de correlación de Spearman	Sig. (bilateral)	N

Dimensión etapa sancionadora	,677**	0.000	80
------------------------------	--------	-------	----

En la tabla 6, se evidencia que existe relación entre la dimensión de la etapa sancionadora con el desempeño laboral, cuya relación es de 0.677 y la sig. Bilateral es 0.00; al tener este resultado se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, se determina que, ante una mejora de la etapa sancionadora, mediante la información, capacitación y orientación al servidor público para que conozcan las sanciones puede lograr un mejor desempeño por el conocimiento adquirido para reducir errores.

Objetivo general: Determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023.

Tabla 7

Correlación de variables

Variable	Coeficiente	Desempeño laboral
Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación de Spearman	,764**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

La tabla 5 muestra los resultados de un análisis de correlación de Spearman entre las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral. El coeficiente de correlación es de 0,764, lo que indica una correlación alta y significativa entre estas dos variables. Esto sugiere que, en general, a medida que el procedimiento administrativo disciplinario aumenta o disminuye, el desempeño laboral tiende a seguir la misma tendencia. Asimismo, se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. 0.000), lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación, es decir que existe una relación entre las variables en estudio, por lo tanto, si

hubiera acciones de mejorar en el procedimiento administrativo disciplinario afectará de manera positiva en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico, identificar la situación actual del desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023, desde el punto de vista teórico Soto e Inga (2019) el desempeño laboral abarca el rendimiento, comportamiento y logros de un empleado en su puesto de trabajo, reflejando cómo cumple con sus responsabilidades y contribuye al éxito de la organización. Para este estudio se consideró la teoría de las expectativas, se centra en cómo las personas toman decisiones y se motivan a través de la evaluación de las expectativas de resultados y las recompensas asociadas. Las personas toman decisiones racionales evaluando las posibles consecuencias de sus acciones y eligiendo la opción con resultados más deseables (Robbin & Judge, 2018).

Según los resultados, en la variable desempeño laboral, un 47.48% de participantes tiene un nivel bajo, y el 39.76% muestra un nivel medio; en la primera dimensión de factores actitudinales de la persona, se destaca que el 54.78% de los participantes tienen actitudes en el trabajo en nivel bajo, el 31% se encuentra en nivel medio; en la dimensión de compromiso organizacional en el sistema organizacional, el 55.18% de los participantes muestran un nivel bajo, y el 28.11% exhibe un nivel medio. Los resultados tanto para la variable como sus dimensiones revelan que una parte significativa de los participantes se encuentran en niveles bajos, por lo que se relaciona con que más de la mitad de ellos también exhiben actitudes poco adecuadas en el trabajo, lo que influye en su rendimiento.

Para contrastar los estudios, Gonzales (2022) estableció una relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad, donde un 65% de los participantes calificó de regular el desempeño laboral percibido, concluyendo que se necesita capacitaciones para mejorar el desempeño laboral. Además, Flores (2020) relacionó la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral, donde un 45% percibió un nivel medio de desempeño laboral, evidenciando que se necesitaba mejorar la

motivación y la capacitación de los trabajadores para incrementar su desempeño. Los resultados y su posterior contrastación evidencian una diferencia de desempeño laboral deficiente y actitudes laborales negativas en los participantes.

Como segundo objetivo, analizar el nivel actual del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023, en este proceso se fundamenta mediante la teoría de la justicia organizacional: la teoría de la justicia organizacional es una perspectiva que se enfoca en cómo los empleados perciben y evalúan la justicia en el lugar de trabajo, esta teoría menciona que los individuos evalúan la equidad y justicia de los procesos y decisiones organizacionales, y que estas percepciones tienen un impacto significativo en su comportamiento y actitud laboral (Tanta & Reyes, 2019).

El análisis estadístico revela que, en el procedimiento administrativo disciplinario, el 48.59% de los casos se califican como deficientes, lo que puede sugerir posibles deficiencias en la aplicación de normativas o procedimientos. El 40.32% se considera regular, indicando que una proporción significativa de los casos puede estar cumpliendo con los requisitos mínimos, pero sin destacar. El 11.09% se evalúa como eficiente, lo que refleja una minoría de casos que se ejecutan de manera efectiva. Al desglosar estos resultados por etapas, en la primera dimensión (etapa instructora), el alto porcentaje de casos deficientes (54.51%) indica problemas en la fase inicial del proceso, y están relacionados con la calidad de las investigaciones o las pruebas presentadas. En contraste, la segunda dimensión (etapa sancionadora) muestra una menor proporción de casos deficientes (37.55%), pero un alto porcentaje de regulares (47.94%), indicando que la eficacia en la imposición de sanciones tiene indicios de mejora, pero aún queda margen para la mejora en la calidad de las decisiones sancionadoras, por lo que quedan áreas específicas para enfocar la mejora de procesos y políticas para lograr un PAD más efectivo y consistente.

Según Gonzales (2022), que estableció una relación entre el proceso administrativo disciplinario (PAD) y el desempeño laboral, un 67% calificó de regular los procesos administrativos disciplinarios, concluyendo que se necesita mejorar dichos procesos para aumentar el desempeño laboral debido a una relación

significativa entre las variables. Por tanto, se encontró coincidencias entre los resultados y los antecedentes, ya que en ambos resultados se encuentran en un nivel regular, con un porcentaje similar. Asimismo, se refleja la importancia de un PAD eficiente para influir positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

Como tercer objetivo, evaluar la relación de la etapa instructora y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023, para ello se consideró necesario fundamentar en la teoría de la autodeterminación. La etapa instructora: Es la primera fase en el proceso disciplinario administrativo, donde se establece contacto con el presunto infractor sujeto de investigación, se llevan a cabo indagaciones preliminares y se analiza la supuesta infracción administrativa cometida, siguiendo un enfoque estrictamente técnico-legal (Vilela, 2020). Los resultados en este objetivo, según el procesamiento de la información, se verificó que existe una correlación Rho de 0.751, con una significancia de 0.00. Por lo tanto, estos hallazgos tienen semejanza cerca al estudio de Castañeda (2020) quien identificó que existe relación entre la etapa instructora en 0,611 con el desempeño laboral en una entidad pública. Estos resultados indican que la fase inicial del proceso disciplinario administrativo, enfocada en el contacto con el presunto infractor y las investigaciones preliminares, tiene un impacto relevante en el rendimiento laboral de los empleados en entidades públicas, lo que respalda la importancia de una gestión efectiva en la etapa instructora.

Cuarto objetivo específico: establecer la relación de la etapa sancionadora el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023, el aporte teórico de la etapa sancionadora de Chalco (2021), señala que es una etapa en la que se emite una resolución sobre la falta imputada al investigado, basándose en pruebas y argumentos presentados durante la investigación. Los resultados encontrados, se identificó que existe una correlación entre la etapa sancionadora y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.677, con este resultado se acepta la hipótesis alterna, dado que, la significancia bilateral es 0.00. Los resultados coinciden con los presentados por Guerrero y Pizarro (2023), donde se analizó la correlación entre la etapa sancionadora y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.859, concluyendo que esta etapa influye positivamente en el desempeño laboral. Estos resultados resaltan la relevancia de un enfoque disciplinario efectivo en el entorno

laboral gubernamental, con impactos positivos en el desempeño de los empleados. Asimismo, coincide con el estudio de Ruiz (2022), que estableció la influencia del PAD en el desempeño laboral, donde la correlación de la etapa sancionadora y el desempeño laboral fue de un coeficiente Rho de 0.893, concluyendo su influencia directa. Al igual que en los resultados, este antecedente indica que, mientras más conocimiento se tenga acerca de la etapa sancionadora entre los trabajadores, se tendrá un mejor desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Según el objetivo general, determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023, para ello se consideró la teoría de los derechos fundamentales, que se concentra en principios y normas para proteger los derechos esenciales de las personas (Surco, 2018). Estos derechos, considerados inherentes a la condición humana, deben ser respetados y protegidos por entidades estatales, organizaciones y empresas (López, 2019).

Asimismo, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un resultado de 0.764. Este valor indica una correlación alta y significativa entre el desempeño laboral y el proceso administrativo disciplinario. En otras palabras, a medida que el procedimiento administrativo aumenta o disminuye, el desempeño laboral tiende a seguir la misma tendencia. Por lo tanto, mejoras en el proceso administrativo disciplinario impactan positivamente en el desempeño laboral.

Este hallazgo se alinea con la investigación previa de Guerrero y Pizarro (2023), quienes examinaron la correlación del Proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Spearman de 0.449 frente al desempeño laboral, indicando una relación significativa moderada. Ambos estudios, aunque con coeficientes ligeramente diferentes, respaldan la idea de una relación sólida y positiva entre una implementación adecuada del PAD y la mejora del desempeño laboral. Ambas investigaciones comparten un enfoque en la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el rendimiento laboral de los empleados en un entorno laboral, por lo que se puede sugerir implementar estrategias relacionadas al cumplimiento de estas etapas, informar adecuadamente

a los empleados y llevar el proceso disciplinario de manera transparente y efectiva, lo que contribuirá con el desempeño laboral del servidor público.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.764, indicando una correlación alta y significativa entre las variables, sugiriendo que, a medida que el procedimiento administrativo aumenta o disminuye, el desempeño laboral tiende a seguir la misma tendencia, por lo tanto si hubiera acciones de mejorar en el procedimiento administrativo disciplinario, afectará de manera positiva en el desempeño laboral.
2. Se identificó la situación actual del desempeño laboral en una entidad municipal de Piura, donde según los resultados, en la variable, el 47.48% tiene un nivel bajo. Los hallazgos indican que los participantes muestran niveles bajos en el área antes mencionada, evidenciando deficiencias significativas en la eficiencia y la actitud en el entorno laboral.
3. Se identificó que la situación actual del procedimiento administrativo disciplinario es percibida como deficiente por el 48.59% de encuestados; debido que, el personal desconoce las acciones que pueden conllevar a la violación de la normatividad, el incumplimiento de deberes, abuso de autoridad o uso indebido de recursos públicos, afectando la eficiencia de su trabajo.
4. Se identificó una relación entre desempeño laboral con la etapa instructora, (sig. 0.000) con una correlación positiva alta (Rho de 0.751). Por lo tanto, se acepta a hipótesis alterna. Lo que implica que ante un mejor proceso instructivo también repercutirá en un mejor desempeño.
5. Se determinó la relación entre el desempeño laboral y la dimensión etapa sancionadora, donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.677, lo que implica que cuando se lleva a cabo el proceso de sanción disciplinaria los empleados tienen un mejor desempeño en su trabajo, que se traduce en que tienden a ser más eficientes y efectivos.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de una entidad municipal de Piura encargadas del proceso administrativo disciplinario, capacitar al personal respecto a la normativa, formas de cumplimiento y acciones que pueden conllevar a sanciones; con la finalidad de mejorar la eficiencia en el trabajo administrativo y operativo, y así evitar retrasos o demoras o incumplimiento de sus funciones, lo que les podría acarrear la imposición de sanciones disciplinarias.

Se sugiere al gerente municipal y gerente de recursos humanos, implementar evaluaciones de desempeño de manera trimestral, mediante la medición del cumplimiento de metas y objetivos, la atención y solución de problemas en las diversas áreas, como agilización de expedientes de contratación; también la medición de la satisfacción del usuario que conlleve a tomar medidas correctivas en los aspectos deficientes con la finalidad de lograr un desempeño óptimo en el personal de la entidad pública.

Los gerentes y subgerentes de la entidad pública deben promover la transparencia mediante informes, reportes detallados de las actividades del trabajo realizado, mostrando el actuar transparente y de acuerdo con ley, para evitar sanciones disciplinarias que puede impedir el cumplimiento de las obligaciones respecto al trabajo.

Se sugiere realizar charlas sobre las etapas del procedimiento, estableciendo procedimientos claramente definidos y equitativos que sean accesibles y comprensibles; además de brindar capacitaciones continuas a quienes supervisan el proceso disciplinario para garantizar que se aplique la normatividad legal correspondiente de manera justa y coherente.

Al gerente de recursos humanos, debe implementar un plan integral de capacitación sobre gestión disciplinaria para mejorar la gestión de procesos de la entidad, lo que permitirá una mejor preparación para gestionar los procesos de manera más eficiente y efectiva.

REFERENCIAS

- Aboud, Y., & Hamdan, H. (2023). Applying of Islamic Economic Principals and Its Impact on Reducing Administrative Corruption in Libyan Islamic Banks. *International Journal of Academic Research economics and management sciences*. Obtenido de <https://n9.cl/txzyn>
- Álvarez, B., & Ayala, J. (2020). *Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica*.
- Álvarez, C. (2022). *La teoría de la autodeterminación (TAD) y la satisfacción laboral. Estudio de caso de intérpretes sanitarias en un hospital privado de la Comunidad de Madrid*.
- Armijos, L. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021*.
- Badillo, J., & Castro, O. (2020). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración del derecho al trabajo de los administrados en la municipalidad distrital de la victoria, una revisión de la literatura científica, 2019*.
- Bernal, S. (2016). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Cuarta edición). Bogotá: Pearson.
- Bernal, S. (2022). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Cuarta edición). Bogotá: Pearson.
- Cáceres, R. (2022). Disciplinary administrative procedure and work performance of the administrative personnel of the Jorge Basadre Grohmann National University, Tacna, 2021. *Revista Derecho*, 10-12.
- Caceres, R. M. (2021). Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. *Revista Derecho*. Obtenido de <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/618/615>
- Cajaleon, E., & Condor, M. (2018). *Evaluación del desempeño laboral en las empresas de latinoamérica: en una revisión de la literatura científica de los últimos 10 AÑOS, 2008-2018*.
- Calle, G. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022*.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R. LTDA.

- Castañeda , H. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019*. Maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46328>
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Chai, J., Fadillah, I., & Muhammad, K. (2021). Employee Discipline Management: How to Pursue Disciplinary Actions Effectively and Legally in The Workplaces. *Journal of techno-social*, 54-58.
- Challco, L. (2021). *Sanciones administrativas en el sector público: caso sector educación. Revisión de Literatura*.
- Chang, J., & Saavedra, E. (2021). El derecho administrativo sancionador en la práctica: algunos temas de interés en el ejercicio de la defensa legal. *Revista de derecho YACHAQ*, 149-159.
- Chiavenato, I. (2018). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: MC Graw Hill.
- Correa, M. (2022). *Proceso administrativo y su influencia en la calidad de servicio al usuario de una municipalidad de Piura, 2022* .
- Felício, T., Samagaio, A., & Rodrigues, R. (2021). Adoption of management control systems and performance in public sector organizations. *Journal of Business Research*, 124, 593-602. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.069>
- Ferro, J. (2022). Factores psicosociales laborales: una revisión desde la promoción. En C. Gómez, J. Ferro, I. Quintana, & A. Torres, *Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales* (págs. 25-34).
- Flores, V. (2020). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura*.
- França, V., Flores, & Giulliana. (2022). O processo administrativo disciplinar à luz da teoria do processo sancionador. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*, 73–99. doi:<https://doi.org/10.48143/rdai.19.vrf>
- García, F. (2020). *Desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 unidades impositivas tributarias de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura - 2019*.

- Giauque, D., Renard, K., Cornu, F., & Emery, Y. (2022). Engagement, Exhaustion, and Perceived Performance of Public Employees Before and During the COVID-19 Crisis. *Public Personnel Management*, 51(3), 263-290. doi:10.1177/00910260211073154
- Gómez, E. (2020). *Revisión sistemática de los factores asociados a la justicia organizacional a nivel internacional durante el periodo 2010-2019*.
- Gomez, J., & Quiroz, N. (2022). *Inteligencia emocional relacionada al desempeño laboral en empresas latinoamericanas: Una revisión sistemática*.
- Gonzales, P. (2022). *Proceso Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022*.
- Gonzalez, D., & Morales, D. (2020). Organizational climate and work performance of public workers of the Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher*, 79-93.
- González, M., & Gonzáles, J. (2020). La justicia organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional: revisión de literatura. *Gestión humana y gestión empresarial*.
- Guerrero, I. I., & Pizarro, R. C. (2023). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de servidores de la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías - SUTRAN, Lima 2021*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Halleslebenz, D., Martinez, L., & Florez, B. (2021). Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- Hanampa, J. (2022). *Problemas en los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes - CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local la Joya – Arequipa, 2020*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Hiyadati, S., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment to Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 391-397.
- Huamaní, T. (2021). *Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos*.

- Huancas, A. (2021). *Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura.*
- International Labour Organization. (2019). *MANAGING INDUSTRIAL RELATIONS IN THE WORKPLACE.*
- Isiaka, A., & Eboigbe, A. (2019). Organizational Culture of Discipline and Efficiency Narrative in the Nigerian Public Sector: Revisiting Mcgregor Theory X and Y. *Lapai Journal of Economics*, 3(1), 215–228. doi:<https://doi.org/10.2022/lje.v3i1.40>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760.
- Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088. doi:DOI: 10.5267/j.msl.2020.2.003
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 104-116.
- Kaźmierska, K. (2020). Ethical Aspects of Social Research: Old Concerns in the Face of New Challenges and Paradoxes. A Reflection from the Field of Biographical Method. *Creating, Negotiating, and Transcending Social Boundaries in Everyday Life*, 16(3). doi:<https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.08>
- Khan, A., Krishnan, S., & Arayankalam, J. (2021). How to deal with corruption? Examining the roles of e-government maturity, government administrative effectiveness, and virtual social networks diffusion. *International Journal of Information Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102203>
- Ley N° 27444. (2023). *Texto único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo.* Lima.
- Lluncor, M., Revilla, A., Zagarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-10. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Lopez, S. (2019). Configuración de los derechos fundamentales y su contenido esencial en el constitucionalismo ecuatoriano. *Cuestiones constitucionales.*

- Marzec, I. (2021). The Intra--Organizational Professional Network as a Factor in Enhancing Employee Job Satisfaction and Performance in Public Organizations. *Business Source Index*. doi:10.5604/01.3001.0014.4444
- Mejia, M. E. (2022). *Procedimiento Administrativo Disciplinario Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021*. Universidad César Vallejo - Tesis Pregado. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93376>
- Meroussis, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: Una revisión sistemática*.
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, J., & Ramirez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo-2020. *Ciencia Latina*.
- Moreno, M., Moreira, E., & Merchán, J. (2021). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2367-2386.
- Navarro, L., Vega, K., Luján, L., & Lopez, D. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088. doi:10.37811/cl_rcm.v6i4.2916
- Ortiz, P., Reyna, J., & Villaruel, G. (2020). *Desempeño laboral: Una revisión sistemática de su desarrollo en el sector hotelero, en Latinoamérica*.
- Osada, J., & Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Paradela, V., Olvveira, M., Gomes, R., Resende, L., & Adum. (2019). Performance evaluation model for municipal administration. *International Journal of Management, Technology And Engineering*. Obtenido de <https://n9.cl/6lo0b>
- Paredes, M., Cárdenas, V., & Palomino, A. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17-22. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. doi:<https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Plikamin, S., & Pongsatean, L. (2021). The relationship between job satisfaction and work performance of sub-district municipality administrators in the eastern region, Thailand. *MATEC Web of Conferences*. doi:<https://doi.org/10.1051/mateccconf/202133609025>
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of the CHONEPAC commercial staff, Manabí province. *Domino de las Ciencias*.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 02-09.
- Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos*.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Robbin, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Ruiz, D. (2022). *Procedimiento administrativo sancionador de la ley n° 30057 – ley del servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018*. Universidad de Huánuco.
- Sakdipath, P., & Luengalongkot, P. (2021). The relationship between job satisfaction and work performance of sub-district municipality administrators in the eastern region, Thailand. *MATEC Web of Conferences*, 336. doi:<https://doi.org/10.1051/mateccconf/202133609025>
- Salazar, C., & Gastélum, G. (2020). Self-determination Theory in the Physical Education context: A systematic review. *Revista Retos*, 838-844.
- Salcedo, R., Calderón, A., Guerra, J., & Chávez, R. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú. *Maestro y Sociedad*.
- Santana, M. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Visión Antataura*.
- Soto, C., & Inga, A. (2019). REVISIÓN SISTEMÁTICA DE CLIMA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LIMA Y CALLAO. *Investigación y pensamiento crítico*, 95-117.

- Surco, M. (2018). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales*.
- Tanta, M., & Reyes, S. (2019). *Revisión teórica: Justicia organizacional en las PYMES*.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, A. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 629-641.
- Vilela, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Revista Saber Servir*(3), 2522-6738. Obtenido de <https://revista.enap.edu.pe/article/view/3915/4367>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES		METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023?	Determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023	Existe una relación significativa positiva entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de en una entidad municipal de Piura 2023	Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario	Etapa Instructora	Diligencias Preliminares	ENFOQUE Cuantitativo
					Existencia de responsabilidad administrativa	
					inicio al Procedimiento Administrativo	
					Plazo hábil	
				Etapa Sancionadora	Recepción del informe del órgano instructor	TIPO Aplicada
					Plazos para impugnar Recursos de Apelación	
					Sanción impuesta	
						Alcance Descriptiva correlacional DISEÑO No experimental transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de en una entidad municipal de Piura 2023?;	Identificar la situación actual del desempeño laboral de en una entidad municipal de Piura 2023,	Es deficiente el desempeño laboral de una entidad municipal de Piura 2023	Variable 2: Desempeño laboral	Factores actitudinales de la persona	Disciplina	POBLACIÓN 80
					Responsabilidad	
actitud cooperativa						
¿Cuál es la situación actual del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023?	Describir la situación actual del procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023,	Es deficiente el procedimiento administrativo disciplinario en una entidad municipal de Piura 2023		Compromiso organizacional	Competencias y Capacidades	MUESTRA 80
					Sistema organizacional	
						INSTRUMENTO Cuestionario

¿Cuáles la relación de las dimensiones de del procedimiento administrativo disciplinario con la variable desempeño laboral?	Conocer la relación de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario con la variable desempeño laboral	Existe relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario con la variable desempeño laboral			Nivel de producción del servidor.	ESCALA Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
---	---	--	--	--	-----------------------------------	--

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Procedimiento administrativo disciplinario

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procedimiento administrativo disciplinario	(Vilela, 2020) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometida	El procedimiento administrativo disciplinario es una facultad del estado a través de las secretarías técnicas que tiene como finalidad determinar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, se rige a través de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil	Etapa Instructora	Diligencias Preliminares	Ordinal
				Existencia de responsabilidad administrativa	
				inicio al Procedimiento Administrativo	
				Plazo hábil	
			Etapa Sancionadora	Recepción del informe del órgano instructor	
				Plazos para impugnar	
				Recursos de Apelación	
				Sanción impuesta	

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.	Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar sus funciones, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Factores actitudinales de la persona	Disciplina	Ordinal
				Responsabilidad	
				Actitud cooperativa	
			Compromiso organizacional	Competencias y Capacidades	
				Nivel de satisfacción del servidor	
				Nivel de producción del servidor.	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios

Estimado/ a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto en forma voluntaria; SI () NO () doy mi consentimiento para participar en la Investigación que tiene como título “**Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023**”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente Investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo **manteniendo mi anonimato.**

Instrucciones:

Seleccione con una (X) la opción que mejor refleje su situación actual, tomando en cuenta la escala de medición proporcionada:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
Etapa Instructora						
01	Considera usted que se notifica de manera clara y oportuna a los implicados sobre la apertura de las diligencias preliminares					
02	Considera usted que las diligencias preliminares son exhaustivas y se investiga de manera adecuada antes de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario					
03	Con qué frecuencia se determina correctamente la existencia de responsabilidad administrativa en el proceso					

04	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas				
05	Con qué frecuencia se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de los plazos establecidos				
06	En qué medida considera que se asigna un funcionario imparcial y competente para llevar a cabo la etapa inicial del procedimiento administrativo disciplinario				
07	Los plazos de ley se cumplen a tiempo				
08	El informe del órgano instructor se remite al órgano sancionador dentro del plazo de 15 días hábiles en la mayoría de los casos				
Etapa Sancionadora					
09	Considera usted que el órgano sancionador cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley al recibir el informe del órgano instructor				
10	El órgano instructor se encuentra adecuadamente capacitado para realizar sus funciones en el proceso disciplinario				
11	En qué medida cree usted que el órgano sancionador respeta los plazos establecidos para impugnar la decisión tomada durante la etapa sancionadora				
12	Se le notifica al investigado dentro del plazo establecido para impugnar la decisión tomada				
13	Se proporciona la información completa y el debido proceso al investigado				
14	Los recursos de apelación son presentados a tiempo				
15	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas				
16	Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas				

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado/ a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del PFA de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para participar en la Investigación** que tiene como título “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente Investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo **manteniendo mi anonimato.**

Instrucciones:

Seleccione con una (X) la opción que mejor refleje su situación actual, tomando en cuenta la escala de medición proporcionada:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
Factores Actitudinales de la persona						
01	Realizo labores de forma ordenada					
02	Cumplo con las reglas establecidas por la entidad pública.					
03	Asumo las consecuencias de mis acciones y decisiones en mi trabajo dentro de la entidad pública					
04	Conozco mis derechos como servidor público					

05	Me siento responsable de realizar mis labores asignadas de manera eficiente y oportuna					
06	Colaboro activamente con información oportuna cuando existe alguna investigación administrativa disciplinaria					
Compromiso Organizacional						
07	Consideras que poseo las competencias y capacidades necesarias para desempeñar eficientemente mi trabajo					
08	Busco constantemente oportunidades de desarrollo profesional y personal para mejorar mis competencias en el ámbito laboral					
09	Muestro una actitud cooperativa al colaborar y trabajar en conjunto con el órgano instructor durante el proceso disciplinario sancionador					
10	Considero que el proceso disciplinario sancionador garantiza un trato justo y equitativo a los servidores involucrados					
11	Me siento satisfecho/a con el proceso disciplinario sancionador implementado en la entidad pública					
12	Considera Ud. que después de la investigación realizada, disminuyó su nivel de compromiso en el trabajo					

Anexo 4. Consentimiento informado

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023**

Investigador (a) (es): **Cindy Zelidet Herrera Lizana**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023.**”, cuyo objetivo es: *Determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023* Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución ...(colocar nombre de la empresa cuyo directivo firmó autorizar su identidad, de lo contrario retirar esta sección en rojo)

Describir el impacto del problema de la investigación: Se busca conocer de manera detallada la situación actual del desempeño laboral del personal de una entidad pública para conocer si se cumplen las metas y objetivos. De otro lado, conocer con se viene ejecutando acciones en el proceso administrativo disciplinario.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023.**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en la institución en una Municipalidad de Piura las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Cindy Zelidet Herrera Lizana @ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Enrique santos Nauca Torres] email@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Cindy Zelidet Herrera Lizana

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5: Validación del instrumento

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Plura 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jenny Martha Quispe López		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios
Autora:	Herrera Lizana, Cindy Zelidat
Procedencia:	Plura
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la investigación
Significación:	1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento administrativo disciplinario	Etapa Instructora	Según Casafranca (2021) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios como aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas.
	Etapa Sancionadora	
Desempeño laboral	Factores actitudinales de la persona Compromiso organizacional	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

5. **Presentación de Instrucciones para el Juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de en una entidad municipal de Piura 2023- elaborado por Herrera Lizana, Cindy Zeldet, en el año 2023 basado en los en los aportes de la autora (Meja, 2022) para la variable procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

- Primera dimensión: (Etapa instructora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa instructora del proceso disciplinario, garantizando un proceso justo y transparente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Etapa Instructora	Considera usted que se notifica de manera clara y oportuna a los Implicados sobre la apertura de las diligencias preliminares	4	4	4	
	Considera usted que las diligencias preliminares son exhaustivas y se investiga de manera adecuada antes de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Etapa sancionadora	Con qué frecuencia se determina correctamente la existencia de responsabilidad administrativa en el proceso	4	4	4	
	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas	4	4	4	
Inicio al Procedimiento Administrativo	Con qué frecuencia se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de los plazos establecidos	4	4	4	
	En qué medida considera que se asigna un funcionario imparcial y competente para llevar a cabo la etapa inicial del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Plazo hábil	Los plazos de ley se cumplen a tiempo, El informe del órgano instructor se remite al órgano sancionador dentro del plazo de 15 días hábiles en la mayoría de los casos	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Etapa sancionadora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa sancionadora del proceso disciplinario).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción del Informe del órgano instructor	Considera usted que el órgano sancionador cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley al recibir el Informe del órgano instructor	4	4	4	
	El órgano instructor se encuentra adecuadamente capacitado para realizar sus funciones en el proceso disciplinario	4	4	4	
Plazos para Impugnar	En qué medida cree usted que el órgano sancionador respeta los plazos establecidos para impugnar la decisión tomada durante la etapa sancionadora	4	4	4	
	Se le notifica al investigado dentro del plazo establecido para impugnar la decisión tomada	4	4	4	
Recurso de Apelación	Se proporciona la información completa y el debido proceso al investigado	4	4	4	
	Los recursos de apelación son presentados a tiempo	4	4	4	
Sanción Impuesta	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas	4	4	4	
	Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (Factores actitudinales de la persona, Compromiso organizacional)

- Primera dimensión: (Factores actitudinales de la persona)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar los factores actitudinales de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de disciplina, responsabilidad y actitud).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	Realizo labores de forma ordenada	4	4	4	
	Cumplo con las reglas establecidas por la entidad pública	4	4	4	
Responsabilidad	Asumo las consecuencias de mis acciones y decisiones en mi trabajo dentro de la entidad pública	4	4	4	
	Conozco mis derechos como servidor público	4	4	4	
Actitud cooperativa	Me siento responsable de realizar mis labores asignadas de manera eficiente y oportuna	4	4	4	
	Colabora activamente con información oportuna cuando existe alguna investigación administrativa disciplinaria	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Compromiso organizacional)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de recepción del informe del órgano instructor, plazos para impugnar y sanción interpuesta).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción de Informes	Muestro una actitud cooperativa al colaborar y trabajar en conjunto con el órgano instructor durante el proceso disciplinario sancionador	4	4	4	
	Considero que el proceso disciplinario sancionador garantiza un trato justo y equitativo a los servidores involucrados	4	4	4	
Plazos para Impugnar	El plazo para impugnar una resolución ante un procedimiento de fiscalización le permite hacer sus descargos que usted cree conveniente según el caso	4	4	4	
	considera que el plazo para impugnar un procedimiento administrativo le permite interponer un recurso adecuado	4	4	4	
Sanción Impuesta	Con qué frecuencia se imponen sanciones adecuadas y proporcionales a las faltas cometidas	4	4	4	
	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	

DNI: 32924318
Teléfono: 937 519 218

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistasenacion.com/iles/2017/iles/2017-73.pdf> entre otra bibliografía.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios
Autora:	Herrera Lizana, Cindy Zelidet
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la investigación
Significación:	1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento administrativo disciplinario	Etapa Instructora Etapa Sancionadora	Según Casafranca (2021) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios como aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometida
Desempeño laboral	Factores actitudinales de la persona Compromiso organizacional	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento administrativo disciplinario	Etapa Instructora Etapa Sancionadora	Según Casafranca (2021) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios como aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometida
Desempeño laboral	Factores actitudinales de la persona Compromiso organizacional	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de en una entidad municipal de Piura 2023- elaborado por Herrera Lizana, Cindy Zelidet, en el año 2023 basado en los en los aportes de la autora (Mejía, 2022) para la variable procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

- Primera dimensión: (Etapa instructora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa instructora del proceso disciplinario, garantizando un proceso justo y transparente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Etapa instructora	Considera usted que se notifica de manera clara y oportuna a los implicados sobre la apertura de las diligencias preliminares	4	4	4	
	Considera usted que las diligencias preliminares son exhaustivas y se investiga de manera adecuada antes de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Etapa sancionadora	Con qué frecuencia se determina correctamente la existencia de responsabilidad administrativa en el proceso	4	4	4	
	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas	4	4	4	
Inicio al Procedimiento Administrativo	Con qué frecuencia se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de los plazos establecidos	4	4	4	
	En qué medida considera que se asigna un funcionario imparcial y competente para llevar a cabo la etapa inicial del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Plazo hábil	Los plazos de ley se cumplen a tiempo, El informe del órgano instructor se remite al órgano sancionador dentro del plazo de 15 días hábiles en la mayoría de los casos	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Etapa sancionadora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa sancionadora del proceso disciplinario).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción del informe del órgano instructor	Considera usted que el órgano sancionador cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley al recibir el informe del órgano instructor	4	4	4	
	El órgano instructor se encuentra adecuadamente capacitado para realizar sus funciones en el proceso disciplinario	4	4	4	
Plazos para impugnar	En qué medida cree usted que el órgano sancionador respeta los plazos establecidos para impugnar la decisión tomada durante la etapa sancionadora	4	4	4	
	Se le notifica al investigado dentro del plazo establecido para impugnar la decisión tomada	4	4	4	
Recursos de Apelación	Se proporciona la información completa y el debido proceso al investigado	4	4	4	
	Los recursos de apelación son presentados a tiempo	4	4	4	
Sanción impuesta	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas	4	4	4	
	Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (Factores actitudinales de la persona, Compromiso organizacional)

- Primera dimensión: (Factores actitudinales de la persona)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar los factores actitudinales de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de disciplina, responsabilidad y actitud).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	Realizo labores de forma ordenada	4	4	4	
	Cumplo con las reglas establecidas por la entidad pública	4	4	4	
Responsabilidad	Asumo las consecuencias de mis acciones y decisiones en mi trabajo dentro de la entidad pública	4	4	4	
	Conozco mis derechos como servidor público	4	4	4	
Actitud cooperativa	Me siento responsable de realizar mis labores asignadas de manera eficiente y oportuna	4	4	4	
	Colabora activamente con información oportuna cuando existe alguna investigación administrativa disciplinaria	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Compromiso organizacional)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de recepción del informe del órgano instructor, plazos para impugnar y sanción interpuesta).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción de informes	Muestro una actitud cooperativa al colaborar y trabajar en conjunto con el órgano instructor durante el proceso disciplinario sancionador	4	4	4	
	Considero que el proceso disciplinario sancionador garantiza un trato justo y equitativo a los servidores involucrados	4	4	4	
Plazos para impugnar	El plazo para impugnar una resolución ante un procedimiento de fiscalización le permite hacer sus descargos que usted cree conveniente según el caso	4	4	4	
	considera que el plazo para impugnar un procedimiento administrativo le permite interponer un recurso adecuado	4	4	4	
Sanción impuesta	Con qué frecuencia se imponen sanciones adecuadas y proporcionales a las faltas cometidas	4	4	4	
	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	



LA. ARI. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
REG. INMC. COLEGI. N° 45961
RUC N° 10034648441

Firma del evaluador
DNI 03664944

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios
Autora:	Herrera Lizana, Cindy Zelidet
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la investigación
Significación:	1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento administrativo disciplinario	Etapa Instructora	Según Casafranca (2021) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios como aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometida
	Etapa Sancionadora	
Desempeño laboral	Factores actitudinales de la persona	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.
	Compromiso organizacional	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de en una entidad municipal de Piura 2023- elaborado por Herrera Lizana, Cindy Zelidet, en el año 2023 basado en los en los aportes de la autora (Mejía, 2022) para la variable procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

- Primera dimensión: (Etapa instructora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa instructora del proceso disciplinario, garantizando un proceso justo y transparente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Etapa instructora	Considera usted que se notifica de manera clara y oportuna a los implicados sobre la apertura de las diligencias preliminares	4	4	4	
	Considera usted que las diligencias preliminares son exhaustivas y se investiga de manera adecuada antes de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Etapa sancionadora	Con qué frecuencia se determina correctamente la existencia de responsabilidad administrativa en el proceso	4	4	4	
	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas	4	4	4	
Inicio al Procedimiento Administrativo	Con qué frecuencia se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de los plazos establecidos	4	4	4	
	En qué medida considera que se asigna un funcionario imparcial y competente para llevar a cabo la etapa inicial del procedimiento administrativo disciplinario	4	4	4	
Plazo hábil	Los plazos de ley se cumplen a tiempo, El informe del órgano instructor se remite al órgano sancionador dentro del plazo de 15 días hábiles en la mayoría de los casos	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Etapa sancionadora)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la etapa sancionadora del proceso disciplinario).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción del informe del órgano instructor	Considera usted que el órgano sancionador cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley al recibir el informe del órgano instructor	4	4	4	
	El órgano instructor se encuentra adecuadamente capacitado para realizar sus funciones en el proceso disciplinario	4	4	4	
Plazos para impugnar	En qué medida cree usted que el órgano sancionador respeta los plazos establecidos para impugnar la decisión tomada durante la etapa sancionadora	4	4	4	
	Se le notifica al investigado dentro del plazo establecido para impugnar la decisión tomada	4	4	4	
Recursos de Apelación	Se proporciona la información completa y el debido proceso al investigado	4	4	4	
	Los recursos de apelación son presentados a tiempo	4	4	4	
Sanción impuesta	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas	4	4	4	
	Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Desempeño laboral (Factores actitudinales de la persona, Compromiso organizacional)

- Primera dimensión: (Factores actitudinales de la persona)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar los factores actitudinales de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de disciplina, responsabilidad y actitud).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	Realizo labores de forma ordenada	4	4	4	
	Cumplo con las reglas establecidas por la entidad pública	4	4	4	
Responsabilidad	Assumo las consecuencias de mis acciones y decisiones en mi trabajo dentro de la entidad pública	4	4	4	
	Conozco mis derechos como servidor público	4	4	4	
Actitud cooperativa	Me siento responsable de realizar mis labores asignadas de manera eficiente y oportuna	4	4	4	
	Colabora activamente con información oportuna cuando existe alguna investigación administrativa disciplinaria	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Compromiso organizacional)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores ediles como parte de la medición del desempeño laboral, con indicadores de recepción del informe del órgano instructor, plazos para impugnar y sanción interpuesta).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recepción de informes	Muestro una actitud cooperativa al colaborar y trabajar en conjunto con el órgano instructor durante el proceso disciplinario sancionador	4	4	4	
	Considero que el proceso disciplinario sancionador garantiza un trato justo y equitativo a los servidores involucrados	4	4	4	
Plazos para impugnar	El plazo para impugnar una resolución ante un procedimiento de fiscalización le permite hacer sus descargos que usted cree conveniente según el caso	4	4	4	
	considera que el plazo para impugnar un procedimiento administrativo le permite interponer un recurso adecuado	4	4	4	
Sanción impuesta	Con qué frecuencia se imponen sanciones adecuadas y proporcionales a las faltas cometidas	4	4	4	
	Se respetan y ejecutan las sanciones disciplinarias impuestas Considera que la sanción impuesta tiene un efecto disuasorio para evitar futuras faltas administrativas	4	4	4	

DNI: 06437510
Teléfono: 947055845



MBA. Carlos Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo Corcuera
Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Reporte Turnitin

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en una entidad municipal de Piura 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:
Cindy Zelidet Herrera Lizana (orcid.org/0000-0003-3018-291X)

ASESOR:
Dr. Enrique santos Nauca Torres (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	5 %	>
2	Entregado a Universida...	4 %	>
3	repositorio.upao.edu.pe	1 %	>
4	www.coursehero.com	1 %	>
5	Entregado a Universida...	<1 %	>

Página: 1 de 31 | Número de palabras: 8469 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 7: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento administrativo disciplinario	,249	76	,000
Desempeño laboral	,242	76	,000

La tabla proporciona los resultados de pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova para dos variables: Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral. Estos resultados se utilizan para evaluar si las muestras de datos para cada variable siguen una distribución normal.

Los valores estadísticos y p-valores indican la significancia de la desviación de la distribución de los datos respecto a una distribución normal. Los p-valores son muy bajos (cerca de cero), hay evidencia para rechazar que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, los datos para ambas variables no siguen una distribución normal según estas pruebas específicas.

Anexo. Propuesta
Estrategias de proceso administrativo disciplinario para el desempeño
laboral de los trabajadores en una entidad municipal de Piura 2023

1. Presentación

Las estrategias tienen como objetivo destacar la importancia de implementar estrategias efectivas para mejorar el proceso administrativo disciplinario y elevar el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Piura. Se abordará la necesidad de establecer procedimientos claros y justos en la gestión disciplinaria, así como la promoción de una cultura organizacional que incentive la excelencia en el trabajo. Estas estrategias no solo beneficiarán a los empleados municipales, sino que también redundarán en una administración más eficiente, una mejor calidad de servicios públicos y una mayor satisfacción de los ciudadanos. La gestión municipal es un factor clave en el desarrollo de Piura, y la mejora continua en estos aspectos contribuirá significativamente al progreso de la región.

2. Fundamentación

Posterior a los resultados de la investigación acerca del proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la institución municipal, se observó que la situación actual del desempeño laboral se encontraba en un nivel bajo en las dimensiones de factores actitudinales de la persona y el compromiso organizacional. Los hallazgos indican que los trabajadores muestran niveles bajos en las áreas mencionadas, evidenciando deficiencias significativas en la eficiencia y la actitud en el entorno laboral. Asimismo, en la variable de desempeño laboral, se observa que el 47.48% de los participantes tiene un nivel bajo, atribuido a la falta de incentivos económicos y motivación, así como a la carga de actividades que dificultan su cumplimiento. Por otro lado, el 39.76% muestra un nivel medio; la dimensión de factores actitudinales, el 54.78% tiene un nivel bajo, principalmente debido a reglas burocráticas y procedimientos que obstaculizan las actividades laborales el 55.18% muestra un nivel bajo. La propuesta tiene fundamentos teóricos

respaldados en teorías como la del debido proceso administrativo, apoyado en el trabajo de teóricos del derecho administrativo, como Héctor Fix-Zamudio, que abogan por la importancia del debido proceso en el ámbito disciplinario. El debido proceso garantiza la legalidad, legitimidad y razonabilidad de las decisiones disciplinarias. Por otro lado, la capacitación y el desarrollo de los empleados está respaldado por las teorías de Maslow y Herzberg, con la teoría de las necesidades y la teoría de higiene, respectivamente. Asimismo, se fundamenta en las teorías de la gestión del desempeño propuestas por Taylor y Drucker.

3. Objetivos

Objetivo general

Diseñar estrategias de proceso administrativo disciplinario para el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad municipal de Piura

Objetivo específico

Definir las estrategias proceso administrativo disciplinario

Describir en plan de acción de las estrategias proceso administrativo disciplinario

Determinar el presupuesto para las estrategias proceso administrativo disciplinario para el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad municipal de Piura

4. Estrategias para mejorar el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral

Tabla 8

Propuesta de estrategias a desarrollar

Objetivos	Estrategia	Metas	Acciones
Mejorar la comprensión del personal sobre los conceptos y procesos clave en la etapa instructora del procedimiento disciplinario.	Estrategia recopilar pruebas y toma de decisiones	Alcanzar una tasa de participación del 90% en las sesiones formativas introductorias en dos meses. Lograr una mejora del 60% en las habilidades de identificación de faltas durante las diligencias preliminares en tres meses. Realizar un seguimiento para evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en situaciones reales.	Sesiones formativas: Organizar sesiones teóricas y prácticas para el personal Evaluaciones de conocimientos previos: Realizar pruebas para evaluar el entendimiento inicial. Revisión de casos prácticos: Analizar casos reales para aplicar los conocimientos adquiridos.
Proporcionar información detallada sobre las posibles sanciones administrativas en la etapa sancionadora	Estrategia de decisiones con respecto a las medidas disciplinarias al funcionario público.	Alcanzar una tasa de comprensión del 95% sobre las medidas disciplinarias. Cumplir con un plazo máximo de resolución del 100% de los casos Desarrollar material informativo visual para facilitar la comprensión de los procesos de impugnación. Asegurar que el 80% de las decisiones sancionadoras cuenten con garantías y recursos de apelación claros en tres meses.	Sesiones informativas: Realizar presentaciones detalladas sobre los procedimientos de medidas disciplinarias al funcionario público. Material detallado sobre procesos de impugnación: Crear documentos explicativos Revisión de procesos internos: Evaluar y mejorar los procesos internos para garantizar eficiencia Revisión de documentos legales: Evaluar y mejorar la redacción de documentos legales.
Facilitar el entendimiento de los plazos y recursos disponibles durante la etapa de impugnación y sanción.		Garantizar que el 100% de las resoluciones sean recibidas dentro del plazo establecido Establecer un sistema de revisión continua para mejorar la calidad de las decisiones y reducir la necesidad de apelaciones.	Capacitación en redacción de resoluciones y recursos de apelación: Proporcionar entrenamiento específico. Implementación de controles de plazos: Establecer mecanismos para garantizar cumplimiento de plazos

Tabla 9*Propuesta de plan de acción*

Estrategia	Metas	Acciones	Responsable	Periodo	Monto
Estrategia de la etapa instructora	Alcanzar una tasa de participación del 90% Lograr una mejora del 60% en identificación de faltas Evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en	Sesiones formativas para el personal Evaluaciones de conocimientos previos: Analizar casos reales para aplicar los conocimientos adquiridos.	Gerente municipal y gerente de recursos humanos	Enero - Febrero	S/ 1800.00
Estrategia de la etapa sancionadora	Alcanzar un 95% sobre procedimientos de impugnación en dos meses. Cumplir con un plazo máximo de resolución del 100% de los casos Facilitar la comprensión de los procesos de impugnación. Asegurar que las decisiones sancionadoras cuenten con garantías y recursos de apelación claros en tres meses. Buscar que las resoluciones sean recibidas dentro del plazo establecido Establecer un sistema de revisión continua para mejorar la calidad de las decisiones	Realizar presentaciones detalladas sobre los procedimientos de impugnación. Material detallado sobre procesos de impugnación: Crear documentos explicativos Evaluar y mejorar los procesos internos para garantizar eficiencia Revisión de documentos legales: Evaluar y mejorar la redacción de documentos legales. Capacitación en redacción de resoluciones y recursos de apelación: Proporcionar entrenamiento específico. Establecer mecanismos para garantizar cumplimiento de plazos	Gerente municipal y gerente de recursos humanos	Enero - Febrero	S/ 2700.00

Tabla 10*Detalle del presupuesto*

Estrategia	Acciones	Cantidad	Monto
Estrategia de la etapa instructora	Sesiones formativas para el personal	06 sesiones	S/ 300.00 por sesión
	Evaluaciones de conocimientos previos:	06 exámenes	Total S/ 1800.00
	Analizar casos reales para aplicar los conocimientos adquiridos.	02 sesiones	
	Realizar presentaciones detalladas sobre los procedimientos de impugnación. Material detallado sobre procesos de impugnación: Crear documentos explicativos	03 sesiones	S/ 300.00 por sesión Total S/ 900.00
Estrategia de la etapa sancionadora	Evaluar y mejorar los procesos internos para garantizar eficiencia	03 sesiones	S/ 300.00 por sesión Total S/ 900.00
	Revisión de documentos legales: Evaluar y mejorar la redacción de documentos legales.		
	Capacitación en redacción de resoluciones y recursos de apelación: Proporcionar entrenamiento específico. Establecer mecanismos para garantizar cumplimiento de plazos	03 sesiones	S/ 300.00 por sesión Total S/ 900.00
	Total inversión		S/ 4500.00

Tabla 11*Plan de actividades*

Estrategia	Acciones	Duración		
		Enero	Febrero	Marzo
Estrategia de la etapa instructora	Sesiones formativas para el personal	X		
	Evaluaciones de conocimientos previos:	X		
	Analizar casos reales para aplicar los conocimientos adquiridos.	X		
	Realizar presentaciones detalladas sobre los procedimientos de impugnación.		X	
Estrategia de la etapa sancionadora	Material detallado sobre procesos de impugnación: Crear documentos explicativos		X	
	Evaluar y mejorar los procesos internos para garantizar eficiencia		X	
	Revisión de documentos legales: Evaluar y mejorar la redacción de documentos legales.			X
	Capacitación en redacción de resoluciones y recursos de apelación: Proporcionar entrenamiento específico.			X
	Establecer mecanismos para garantizar cumplimiento de plazos			X