

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**“Acciones del proceso administrativo disciplinario y gestión de
recursos humanos en Pillco Marca, 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Loarte Sandoval, Fredy Antony

ASESOR: Ponce e Ingunza, Félix

HUÁNUCO - PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72131879

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402569

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-0712-1414

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Villanueva Santanaria, Miller	Doctor en derecho	42229735	0000-0002-6205-2514
2	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en gestion y negocios marketing	22475397	0000-0003-1051-9714
3	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educacion, con mencion en: docencia en educacion superior e investigacion	22417435	0000-0001-52532453



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:11 horas del día Martes del mes de Septiembre del año dos mil veintiséis, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

Dr. Miller VILLANUEVA SANTAMARIA	: Presidente
Mtro. Alberto PEÑA BERNAL	: Vocal
Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	: Secretario
Dr. Félix PONCE E INGUNZA	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 354-2026-D-CATP-UDH de fecha 26 de agosto de 2026, para evaluar la Tesis intitulada "**ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024**", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Fredy Antony LOARTE SANDOVAL, para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de doce y cualitativo de insuficiente.

Siendo las 18:00 horas del día Martes del mes de Septiembre del año 2026, los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Dr. Miller Villanueva Santamaria

DNI: 42229735

CODIGO ORCID: 0000-0002-6205-2514

Presidente


.....
Mtro. Alberto Peña Bernal

DNI: 22417435

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5253-2453

Vocal


.....
Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles

DNI: 22475397

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714

Secretario



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: FREDY ANTONY LOARTE SANDOVAL, de la investigación titulada "ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024", con asesor(a) FÉLIX PONCE E INGUNZA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 376-2025-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de febrero de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

84. FREDY ANTONY LOARTE SANDOVAL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to unsaac](#)

Trabajo del estudiante

2%

5

core.ac.uk

Fuente de Internet

2%

6

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y sobre todo su apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi esposa, a quien quiero mucho, por compartir momentos significativos conmigo tanto buenos y malos, por siempre estar dispuesta a escucharme, ayudarme y apoyarme en todo momento. A toda mi familia por apoyarme con su granito de arena y poder permitirme llegar a este momento tan deseado.

AGRADECIMIENTOS

Estamos conscientes de la limitación que tenemos para plasmar nuestro agradecimiento, ya que la Tesis completa no nos permitiría agradecer a todos los que de una u otra forma se han involucrado en esta tesis.

En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos ayudado maravillosamente en cada paso de esta investigación, facilitando y abriendo caminos. y sobre todo por habernos inspirado.

Quisiéramos por otra parte agradecer a nuestro asesor, el maestro Dr. Félix Ponce e Ingunza, por habernos ayudado a enfocarnos en la investigación y clarificar en nuestro esquema la metodología utilizada.

A la Municipalidad Distrital de Pillco Marca encabezada por su alcaldesa Ing. Diana Plejo Carrillo, por abrirme las puertas de su municipalidad y poder darme la oportunidad de laborar en su municipalidad y nutrirme de nuevos conocimientos, y darme las facilidades de poder desarrollar mi proyecto de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL.....	16
2.1.2 A NIVEL NACIONAL	17
2.1.3 A NIVEL LOCAL	18
2.2 BASES TEÓRICAS	19
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28
2.4 HIPÓTESIS	29
2.5 VARIABLES	30
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	30
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31

CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1 ENFOQUE.....	32
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3 DISEÑO.....	32
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.2.1 POBLACIÓN.....	33
3.2.2 MUESTRA.....	35
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	36
3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	36
3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	37
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ..	37
CAPÍTULO IV	38
RESULTADOS	38
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	38
CAPÍTULO V	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	34
Tabla 2. Muestra	36
Tabla 3. Normatividad y procedimiento en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	38
Tabla 4. Eficiencia procesal en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	41
Tabla 5. Garantías del debido proceso en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	44
Tabla 6. Planificación y organización en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	47
Tabla 7. Eficiencia administrativa en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	50
Tabla 8. Impacto en la gestión institucional en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	53
Tabla 9. Resultados del análisis documental en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	56
Tabla 10. Prueba de la hipótesis general.....	61
Tabla 11. Prueba de la hipótesis específica 1.....	62
Tabla 12. Prueba de la hipótesis específica 2.....	63
Tabla 13. Prueba de la hipótesis específica 3.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Normatividad y procedimiento en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	39
Figura 2. Eficiencia procesal en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	42
Figura 3. Garantías del debido proceso en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	45
Figura 4. Planificación y organización en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	48
Figura 5. Eficiencia administrativa en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024	51
Figura 6. Impacto en la gestión institucional en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	54
Figura 7. Resultados del análisis documental en la subgerencia de la Municipalidad distrital de Pillco Marca durante el año 2024.....	58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. El estudio empleó una metodología aplicada, con enfoque mixto y diseño no experimental de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 11 trabajadores de la Subgerencia y 10 expedientes administrativos disciplinarios; se utilizó un cuestionario estructurado y una ficha de análisis documental como instrumentos de recolección de datos. Los resultados evidenciaron percepciones mayoritariamente favorables respecto a la normativa y las garantías del debido proceso, mientras que las dimensiones relacionadas con la eficiencia procesal, planificación y organización, y eficiencia administrativa mostraron altos niveles de neutralidad y cumplimiento parcial, lo que refleja incertidumbre o vacíos en la implementación de los procedimientos. El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman confirmó una correlación positiva muy fuerte entre las acciones del proceso administrativo disciplinario y la gestión de recursos humanos ($p = 0.982$). De igual manera, cada una de las dimensiones de la variable independiente mostró relaciones significativas con la variable dependiente, destacándose la eficiencia procesal como el factor con mayor influencia. Se concluye que el proceso administrativo disciplinario influye directamente en el funcionamiento y eficacia de la gestión de recursos humanos, evidenciando la necesidad de fortalecer los procedimientos, optimizar tiempos, mejorar la coordinación interna y garantizar plenamente las garantías del debido proceso en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Palabras clave: Proceso administrativo, recursos humanos, derecho administrativo, debido proceso, eficiencia procesal.

ABSTRACT

The present research aimed to describe the actions within the disciplinary administrative process and their influence on the management of the Human Resources Sub-management of the District Municipality of Pillco Marca, 2024. The study employed an applied methodology with a mixed approach and a non-experimental correlational design. The sample consisted of 11 staff members from the Sub-management and 10 disciplinary administrative case files; data were collected using a structured questionnaire and a documentary analysis form. The results revealed generally favorable perceptions regarding the regulatory framework and due process guarantees, while the dimensions related to procedural efficiency, planning and organization, and administrative efficiency showed high levels of neutrality and partial compliance, reflecting uncertainty or gaps in the implementation of procedures. Statistical analysis using Spearman's Rho coefficient confirmed a very strong positive correlation between the actions of the disciplinary administrative process and human resources management ($\rho = 0.982$). Likewise, each dimension of the independent variable showed significant relationships with the dependent variable, with procedural efficiency standing out as the factor with the greatest influence. It is concluded that the disciplinary administrative process directly affects the functioning and effectiveness of human resources management, highlighting the need to strengthen procedures, optimize processing times, improve internal coordination, and fully guarantee due process within the Sub-management of the District Municipality of Pillco Marca.

Keywords: administrative process, human resources, administrative law, due process, procedural efficiency.

INTRODUCCIÓN

El adecuado funcionamiento de la administración pública depende de mecanismos disciplinarios que garanticen la integridad, transparencia y eficiencia en el actuar de los servidores civiles. El proceso administrativo disciplinario se constituye como una herramienta fundamental para corregir conductas indebidas, asegurar el cumplimiento de normas y fortalecer la confianza ciudadana. Sin embargo, su eficacia no solo radica en la existencia de normas, sino en su correcta aplicación y en la capacidad institucional para gestionarlo adecuadamente.

En el caso de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, la gestión de recursos humanos desempeña un rol estratégico en la conducción del proceso administrativo disciplinario, dado que es la instancia responsable de planificar, coordinar y ejecutar acciones que aseguren la equidad y el debido proceso. La consolidación de políticas disciplinarias efectivas resulta esencial para garantizar un ambiente laboral transparente, prevenir faltas funcionales y promover una cultura organizacional orientada a la responsabilidad y la mejora continua. Por ello, el presente estudio busca describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo se aborda la descripción del problema, incluyendo la situación problemática, la formulación del problema tanto en términos generales como específicos, los objetivos planteados en ambos niveles y la justificación desde las perspectivas teórica, práctica y metodológica.

El segundo capítulo se dedica al marco teórico, donde se analizan los antecedentes de la investigación. Asimismo, se desarrollan las bases teóricas que explican la variable estudiada, recopiladas de diversas fuentes como investigaciones previas, artículos académicos y textos de distintos autores.

El tercer capítulo se enfoca en la metodología empleada, identificando

el diseño del estudio, que sigue un enfoque mixto. Se destaca el uso de la encuesta y análisis documental como técnicas principales y de un cuestionario y una ficha de análisis documental como instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos, los cuales incluyen el procesamiento de datos, así como tablas y gráficos con sus correspondientes interpretaciones.

Por último, se realiza la discusión de los hallazgos en función de los antecedentes y las bases teóricas, concluyendo con las conclusiones, recomendaciones, la lista de referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una correcta aplicación de las acciones en el proceso administrativo disciplinario constituye uno de los factores fundamentales en la gestión pública moderna, pues permite garantizar el orden interno, la transparencia institucional y el respeto de los derechos de los trabajadores. Estas acciones no solo se relacionan con la sanción de conductas que vulneran las normas administrativas, sino también con la protección del debido proceso, asegurando que las decisiones se adopten en base a la legalidad, la imparcialidad y la eficiencia.

En el Perú, los procesos administrativos disciplinarios en el sector público representan una problemática recurrente debido a la frecuente falta de claridad normativa, la deficiente implementación de los procedimientos y la limitada capacitación de los responsables de su ejecución. Estas dificultades afectan directamente la gestión de los recursos humanos, generando retrasos en la resolución de casos, duplicidad de procedimientos y percepciones de arbitrariedad entre los trabajadores. Esta situación demuestra las limitaciones que enfrentan muchas entidades públicas para consolidar una gestión eficiente y confiable.

En la región Huánuco, en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, estas deficiencias tienen un impacto significativo en el funcionamiento de la Subgerencia de Recursos Humanos. Las principales causas incluyen la insuficiente aplicación de la normatividad vigente, la falta de protocolos claros para conducir los procedimientos y la limitada atención a las garantías del debido proceso. Todo esto no solo genera retrasos en la toma de decisiones, sino también conflictos laborales internos, pérdida de credibilidad institucional y una disminución en la calidad de los servicios municipales.

Al persistir estas dificultades, se incrementará la percepción de ineficiencia y desorden en la administración pública distrital, debilitando la confianza de los trabajadores y ciudadanos en la gestión municipal. Lo cual generará un aumento de los conflictos internos, en la vulneración de derechos laborales y en un impacto negativo sobre la calidad de los servicios que ofrece la municipalidad a la población.

Por lo tanto, este estudio tiene como finalidad describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024, de esta forma, se podrán identificar estrategias que fortalezcan la eficiencia procesal, garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores y optimicen la gestión institucional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Cuál es la influencia de la normatividad y el procedimiento en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?
- b. ¿Cuál es la influencia de la eficiencia procesal en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?
- c. ¿Cuál es la influencia de las garantías del debido proceso en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar la influencia de la normatividad y el procedimiento en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.
- b. Identificar la influencia de la eficiencia procesal en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.
- c. Identificar la influencia de las garantías del debido proceso en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realiza ante la necesidad de analizar cómo las acciones en el proceso administrativo disciplinario influyen en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. Pues, la inadecuada aplicación de estos procesos limita la eficacia institucional, genera retrasos en la toma de decisiones y puede vulnerar el debido proceso, afectando la transparencia y eficiencia en la gestión pública.

La motivación principal radica en fortalecer la administración municipal frente a deficiencias en la normatividad, los procedimientos y la observancia de las garantías procesales, que impactan directamente en el clima laboral y en la confianza de los trabajadores hacia la institución.

Los resultados de esta investigación permitieron aportar propuestas prácticas que optimicen la gestión de los recursos humanos, asegurando procesos más eficientes, justos y transparentes, en beneficio tanto de la

institución como de la ciudadanía. Además, los resultados aportarán conocimiento al ámbito del derecho administrativo.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las principales limitaciones de esta investigación se encuentra la disponibilidad de tiempo de los trabajadores de la Subgerencia de Recursos Humanos para brindar información. Para superarlo, se programaron encuestas en horarios previamente coordinados.

Otra limitación fue el acceso restringido a documentos internos por su carácter confidencial. Para lo cual, se gestionaron autorizaciones formales y se trabajó con información estadística y anonimizada.

Finalmente, se presentó cierta desconfianza de los participantes. Para reducir este riesgo, se garantizó la confidencialidad y el anonimato en la recolección de datos.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable debido a la disponibilidad de fuentes de información en la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, lo que permitió acceder a datos relevantes sobre los procesos administrativos disciplinarios. Asimismo, se contó con el apoyo de asesores académicos en el área de Derecho y Ciencias Políticas, quienes brindaron orientación metodológica y jurídica.

Además, se dispuso de los recursos económicos y logísticos necesarios para desarrollar la investigación, desde el desarrollo del proyecto hasta la presentación del informe final. Además, se aprovecharon herramientas tecnológicas que facilitaron la aplicación de encuestas, lo que ahorró tiempo y recursos en el trabajo de campo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

2025, Aspitaishiaka, A. en su investigación: “Evaluación del impacto de la disciplina de los empleados en la supervivencia organizacional: la perspectiva de la gestión de recursos humanos” publicada en Journal of Human, Social & Political Science Research. Tuvo el propósito de analizar cómo las medidas disciplinarias afectan la puntualidad, productividad y desempeño de los empleados en organizaciones públicas. Las conclusiones señalan que los procedimientos disciplinarios tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral, mejorando la eficiencia y efectividad en la gestión del personal.

Comentario: Este estudio permite comprender cómo las acciones del proceso administrativo disciplinario pueden influir en la gestión de recursos humanos, además aporta evidencia sobre la relación entre disciplina, desempeño y eficacia organizacional en el sector público.

2021, Sánchez Pérez, G. L. en su investigación: “Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos en Ecuador” de la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo el propósito de analizar la aplicación de los principios del debido proceso en los procedimientos disciplinarios de servidores públicos en Ecuador. Las conclusiones señalan que, se identificó que la aplicación inconsistente de los principios del debido proceso puede afectar la equidad en los procedimientos disciplinarios, recomendando una estandarización y capacitación en los órganos encargados.

Comentario: Esta tesis es relevante para comprender cómo la falta de uniformidad en la aplicación de los principios del debido proceso puede influir en la gestión de recursos humanos, especialmente en la equidad y transparencia del proceso disciplinario.

2021, Carvacho Henríquez, E. G. en su investigación: “El futuro de la gestión de recursos humanos internacional” de la Universidad de Chile. Tuvo el propósito de analizar los procesos de recursos humanos internacionales y su incidencia en la gestión estratégica de organizaciones multinacionales. Se concluyó que la gestión de recursos humanos internacional debe adaptarse a contextos culturales y legales diversos, siendo crucial para la estrategia organizacional.

Comentario: Aunque centrada en el ámbito internacional, esta tesis ofrece perspectivas sobre la adaptación de la gestión de recursos humanos a diferentes contextos, aplicables a la gestión pública local.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

2024, Mendoza Olivos, C. E. en su estudio: “La discrecionalidad en la aplicación de la sanción disciplinaria en el procedimiento administrativo disciplinario según la Ley 30057 - Ley Servir” de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Lambayeque. Tuvo como propósito examinar la discrecionalidad en la aplicación de sanciones disciplinarias en el marco de la Ley Servir. Se pudo concluir que, si no se gestiona de forma correcta la discrecionalidad, esto puede generar percepciones de injusticia y afectar la moral del personal.

Comentario: Este estudio es pertinente para analizar cómo la gestión de recursos humanos debe equilibrar la discrecionalidad con la objetividad en los procesos disciplinarios.

2023, Bardales Burga, J. L. en su investigación: “La gestión administrativa y su relación con el clima organizacional en la empresa Transportes Villa SAC” de la Universidad Ricardo Palma. Tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una empresa de transporte. El estudio concluyó que una gestión administrativa eficiente mejora el clima organizacional, lo que puede extrapolarse a la gestión de recursos humanos en entidades públicas, como la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Comentario: Este estudio proporciona evidencias sobre la importancia de una gestión administrativa adecuada en la mejora del

clima organizacional, lo cual es esencial para la efectividad de la gestión de recursos humanos.

2023, Guerrero Sifuentes, I. en su investigación: “Relación entre proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021” de la Universidad José Carlos Mariátegui. Tuvo como propósito establecer la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la SUTRAN. Se concluyó que un proceso disciplinario claro y justo mejora el desempeño laboral, mientras que la percepción de arbitrariedad lo deteriora.

Comentario: Este estudio proporciona evidencia empírica de cómo las acciones en el proceso disciplinario impactan directamente en la gestión de recursos humanos.

2.1.3 A NIVEL LOCAL

2025, Niño Rimac, A. T. en su investigación: “El proceso administrativo disciplinario en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco” de la Universidad de Huánuco. Tuvo como propósito evaluar la implementación del proceso administrativo disciplinario en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Como conclusiones, se identificaron deficiencias en la aplicación del proceso disciplinario, recomendando mejoras en la capacitación y documentación.

Comentario: Este estudio ofrece una perspectiva local sobre los desafíos y oportunidades en la gestión de recursos humanos en el ámbito municipal.

2021, Torres Vásquez, R. en su investigación: “Proceso sancionador, ley servir, sanciones administrativas, proceso administrativo disciplinario, servidores civiles” de la Universidad de Huánuco. Tuvo como propósito analizar el proceso sancionador en el marco de la Ley Servir y su aplicación en servidores civiles. Se concluyó

que la implementación efectiva de la Ley Servir mejora la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos humanos.

Comentario: Este trabajo es clave para entender cómo la legislación influye en las prácticas de gestión de recursos humanos a nivel local.

2020, Rixe Tarazona, V. A. en su investigación: "Análisis institucional y propuesta de mejora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud Huánuco durante el periodo del 2019 – 2021" de la Universidad Continental. Tuvo como propósito proponer mejoras en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud de Huánuco, enfocándose en la actualización de documentos e instrumentos de gestión, planificación y evaluación de acciones de capacitación. Se concluyó que, aunque fue centrado en el sector salud, ofrece valiosas lecciones para la gestión de recursos humanos en otras entidades públicas de la región.

Comentario: Este estudio aporta un análisis detallado de los desafíos y soluciones en la gestión de recursos humanos en el sector público de Huánuco, siendo relevante para la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

"El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una manifestación del poder de auto-organización del Estado y parte importante de una política nacional de integridad" (Carrera, 2017, p. 5).

Según Carrera (2017), el PAD refleja la capacidad del Estado de organizarse internamente y constituye un elemento esencial en la política nacional de integridad.

"La potestad administrativa disciplinaria es el poder de la Administración Pública para actuar y aplicar infracciones y sanciones

disciplinarias a los funcionarios públicos por las acciones u omisiones constitutivas de infracciones disciplinarias cometidas en el ejercicio de sus funciones" (Suárez, 2015, p. 12).

Suárez (2015) indica que la potestad disciplinaria permite a la Administración Pública sancionar a los funcionarios que cometen faltas durante el ejercicio de sus funciones.

"La responsabilidad administrativa disciplinaria aparece como consecuencia del ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la autoridad pública frente a la concreción de una infracción disciplinaria por parte de un funcionario público" (Suárez, 2015, p. 14).

Suárez (2015) explica que la responsabilidad disciplinaria surge cuando un funcionario comete una infracción, activando el proceso sancionador correspondiente.

"El proceso administrativo disciplinario consta de diversas etapas, cada una con su propio propósito y requisitos específicos" (Chanamé, 2021, p. 3).

Chanamé (2021) señala que el PAD se desarrolla en varias fases, cada una con objetivos y procedimientos claramente definidos.

"El principio de legalidad, en materia sancionatoria, impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2017, p. 14).

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2017), las sanciones solo pueden aplicarse a conductas previamente tipificadas en la ley, respetando el principio de legalidad.

"El principio de tipicidad exige que la conducta considerada como falta esté claramente descrita en la ley" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú, 2017, p. 16).

De acuerdo con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2017), la tipicidad requiere que la infracción esté descrita con precisión en la normativa.

"La potestad administrativa disciplinaria es el poder que tiene el órgano de la Administración Pública para imponer una sanción disciplinaria al funcionario público que haya incurrido en una infracción" (Ayala, 2010, p. 7).

Según Ayala (2010), la potestad disciplinaria faculta a la Administración para sancionar a los funcionarios que violen normas.

"La responsabilidad disciplinaria se configura cuando el agente infringe una norma de carácter funcional, constituyendo este régimen el sustrato de la responsabilidad administrativa" (Suárez, 2015, p. 18).

Suárez (2015) sostiene que la responsabilidad disciplinaria aparece al infringirse normas de carácter funcional, siendo la base de la responsabilidad administrativa.

La potestad disciplinaria de los órganos de la Administración debe cumplir dos requisitos: que los hechos imputados se encuentren previamente calificados como infracción disciplinaria en la normativa aplicable y que el hecho en virtud del cual se imponga la sanción esté plenamente probado (Suárez, 2015, p. 20).

Según Suárez (2015), para ejercer la potestad disciplinaria, los hechos deben estar tipificados en la ley y contar con pruebas suficientes.

"El procedimiento administrativo disciplinario debe garantizar el derecho de defensa del funcionario público a quien se le inicie un procedimiento disciplinario" (Suárez, 2015, p. 18).

Suárez (2015) indica que el PAD debe asegurar el derecho de defensa de los funcionarios acusados.

"El principio de imparcialidad e independencia exige que el órgano que resuelve el procedimiento disciplinario actúe sin influencias externas y sin prejuicios" (Escuela Legalité, 2024, p. 12).

Según Escuela Legalité (2024), los órganos que resuelven PAD deben actuar objetivamente y sin presiones externas.

"El principio de transparencia implica que el proceso disciplinario sea accesible y comprensible para los interesados" (Escuela Legalité, 2024, p. 15).

Escuela Legalité (2024) señala que la transparencia asegura que todas las partes puedan entender y acceder al proceso disciplinario.

"El principio de eficacia y eficiencia busca que la Administración Pública cumpla sus fines con el menor uso posible de recursos" (Escuela Legalité, 2024, p. 20).

Según Escuela Legalité (2024), la eficacia y eficiencia buscan optimizar recursos para que la Administración cumpla sus objetivos.

"El principio de seguridad jurídica garantiza que los actos administrativos sean previsibles y estables" (Escuela Legalité, 2024, p. 22).

Escuela Legalité (2024) afirma que la seguridad jurídica asegura decisiones administrativas claras y consistentes.

"El principio de proporcionalidad implica que la sanción disciplinaria debe ser adecuada y proporcionada a la gravedad de la infracción" (Chanamé, 2021, p. 7).

Según Chanamé (2021), la proporcionalidad asegura que las sanciones disciplinarias correspondan a la gravedad de la falta cometida.

2.2.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"La gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones empresariales; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores más importantes para el éxito organizacional" (Álvarez, 2019, p. 45).

Según Álvarez (2019), la gestión de recursos humanos se ha consolidado como un factor clave para el éxito de las organizaciones modernas.

"La gestión del recurso humano se constituye en un conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre el desempeño organizacional" (Pérez, 2018, p. 22).

Pérez (2018) explica que las acciones de gestión del recurso humano impactan directamente en el rendimiento de la organización.

"La gestión del talento humano es una herramienta invaluable en el mundo de los negocios, a través de la cual se puede administrar el recurso humano" (Chiavenato, 2017, p. 30).

Chiavenato (2017) indica que la gestión del talento humano permite administrar eficazmente a las personas, fundamentales para el éxito organizacional.

"La concepción de la gestión de recursos humanos tiene que desarrollarse sobre las bases del conocimiento técnico, económico, organizativo y del comportamiento humano" (Gómez, 2016, p. 15).

Gómez (2016) sostiene que la GRH debe apoyarse en conocimientos técnicos, económicos y del comportamiento humano, adoptando un enfoque integral y participativo.

"La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano, reconociendo que las personas son un activo estratégico" (Chiavenato, 2017, p. 45).

Según Chiavenato (2017), la GRH moderna considera a las personas como activos estratégicos de la organización, no solo recursos.

"La gestión de recursos humanos es fundamental para atraer, desarrollar y retener el talento necesario para alcanzar los objetivos organizacionales" (Álvarez, 2019, p. 50).

Álvarez (2019) enfatiza que la GRH asegura que la organización cuente con el talento adecuado para cumplir sus metas.

"La gestión de recursos humanos debe adaptarse a los cambios y desafíos del entorno, implementando estrategias que permitan la competitividad organizacional" (Pérez, 2018, p. 25).

Según Pérez (2018), la GRH requiere estrategias flexibles para responder a los cambios del entorno y mantener la competitividad.

"La capacitación y desarrollo del personal son pilares fundamentales de la gestión de recursos humanos, garantizando la mejora continua del desempeño" (Gómez, 2016, p. 18).

Gómez (2016) afirma que capacitar y desarrollar al personal es esencial para mejorar el rendimiento organizacional de manera sostenida.

"La gestión de recursos humanos no solo se enfoca en la administración de personal, sino también en la creación de un ambiente laboral positivo y motivador" (Chiavenato, 2017, p. 50).

Según Chiavenato (2017), la GRH busca además generar un entorno laboral que motive y comprometa a los empleados.

"La planificación estratégica de recursos humanos permite alinear los objetivos del personal con la estrategia global de la organización" (Álvarez, 2019, p. 55).

Álvarez (2019) indica que la planificación estratégica de RR.HH. asegura que los objetivos individuales estén alineados con los de la organización.

"La evaluación del desempeño es una herramienta clave de la gestión de recursos humanos para medir la efectividad y productividad del personal" (Pérez, 2018, p. 30).

Según Pérez (2018), evaluar el desempeño permite medir objetivamente la eficacia y productividad de los colaboradores.

"La gestión del cambio organizacional requiere de la participación activa del área de recursos humanos para minimizar la resistencia y maximizar el éxito" (Gómez, 2016, p. 22).

Gómez (2016) explica que la GRH debe liderar y facilitar los cambios organizacionales para garantizar una implementación efectiva.

"El liderazgo y la motivación son funciones esenciales de la gestión de recursos humanos para mantener al personal comprometido con la misión de la empresa" (Chiavenato, 2017, p. 55).

Chiavenato (2017) sostiene que la GRH debe fomentar liderazgo y motivación para lograr el compromiso del personal con la organización.

"La gestión de recursos humanos moderna integra tecnologías de información para optimizar procesos de selección, evaluación y desarrollo del personal" (Álvarez, 2019, p. 60).

Álvarez (2019) indica que la digitalización de procesos de GRH mejora la eficiencia en selección, evaluación y desarrollo de talento.

"La gestión de recursos humanos debe garantizar la equidad, la ética y la responsabilidad social en todas sus prácticas" (Pérez, 2018, p. 35).

Según Pérez (2018), la GRH tiene la responsabilidad de promover prácticas equitativas, éticas y socialmente responsables dentro de la organización.

2.2.3. BASES LEGALES

2.2.3.1. ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

El procedimiento administrativo disciplinario en el Perú está respaldado por diversas normas del ordenamiento jurídico, que garantizan la legalidad, transparencia y debido proceso en la actuación administrativa. La Constitución Política del Perú establece principios fundamentales del Estado de Derecho

aplicables al procedimiento administrativo disciplinario. En este sentido, el artículo 139, inciso 14, establece que toda autoridad debe respetar el debido proceso, asegurando que cualquier sanción administrativa sea aplicada bajo los principios de legalidad y equidad (Constitución Política del Perú, 1993).

Asimismo, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regula las actuaciones de la administración pública y establece los principios que deben observarse en todo procedimiento disciplinario, tales como la legalidad, imparcialidad, proporcionalidad y derecho de defensa (Congreso de la República del Perú, 2004).

Esta ley garantiza que los funcionarios sometidos a procedimientos administrativos tengan la posibilidad de ejercer sus derechos, contar con pruebas, formular descargos y apelar decisiones, lo cual fortalece la transparencia y la justicia en la gestión pública.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, junto con su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula específicamente el régimen disciplinario de los servidores civiles, detallando las faltas, sanciones y procedimientos a seguir (Congreso de la República del Perú, 2013; Congreso de la República del Perú, 2014).

Estas normas permiten establecer con claridad los derechos y obligaciones de los servidores públicos, así como la potestad de los órganos competentes para sancionar conductas que vulneren la normativa vigente.

Además, la Ley N° 31288, que modifica la Ley del Servicio Civil, establece procedimientos más ágiles para garantizar la eficacia y eficiencia del proceso disciplinario, asegurando que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de la falta cometida (Congreso de la República del Perú, 2018).

Complementariamente, normas como el Decreto Legislativo N° 1442 y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM desarrollan disposiciones adicionales sobre la potestad disciplinaria y la carrera

administrativa, asegurando un marco legal completo para la aplicación de sanciones de manera justa y objetiva (Congreso de la República del Perú, 1990; Congreso de la República del Perú, 2018).

Por último, la Ley N° 30714, aplicable al régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, refuerza la necesidad de procedimientos claros, proporcionales y transparentes, asegurando que las sanciones se apliquen únicamente en los casos previstos por la ley (Congreso de la República del Perú, 2017).

Todas estas normas constituyen el sustento legal que permite ejecutar el proceso administrativo disciplinario con respeto al debido proceso y los derechos fundamentales de los servidores públicos.

2.2.3.2. GESTIÓN DE RECURSO HUMANOS

La gestión de recursos humanos en el sector público peruano está igualmente sustentada por un conjunto de normas jerárquicamente estructuradas que buscan asegurar la eficiencia, equidad y profesionalización del personal:

La Constitución Política del Perú establece derechos fundamentales relacionados con la igualdad, la no discriminación y el trabajo, los cuales son aplicables a todas las acciones de gestión de personal en la administración pública (Constitución Política del Perú, 1993).

En este marco, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), estableciendo los lineamientos para la planificación, contratación, capacitación, evaluación y desarrollo del personal en todas las entidades públicas (Congreso de la República del Perú, 2007).

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, junto con su reglamento general (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), regula

de manera específica la administración del personal civil, definiendo las funciones, responsabilidades, evaluaciones de desempeño y procedimientos de desarrollo profesional (Congreso de la República del Perú, 2013; Congreso de la República del Perú, 2014).

Asimismo, la creación de SERVIR mediante el Decreto Legislativo N° 1023 asegura la centralización de políticas y estrategias de recursos humanos, promoviendo la eficiencia, transparencia y meritocracia en la administración pública (Congreso de la República del Perú, 2014).

La Ley N° 30057 y sus modificaciones, así como el Decreto Legislativo N° 1442, definen la planificación, control y gestión fiscal del personal, asegurando la correcta asignación de recursos humanos en función de las necesidades institucionales (Congreso de la República del Perú, 2018).

Por último, normas complementarias como el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y las normas internas de cada entidad pública establecen lineamientos detallados para la implementación de estrategias de desarrollo, capacitación, motivación y evaluación del personal, garantizando que la gestión de recursos humanos se ejecute bajo principios de eficiencia, equidad y responsabilidad (Congreso de la República del Perú, 1990).

Estas disposiciones legales conforman el sustento normativo que permite que la gestión de recursos humanos en la administración pública peruana se realice de manera estructurada, transparente y profesional.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Debido Proceso.** El debido proceso es un principio jurídico que garantiza que toda persona sometida a un procedimiento administrativo o judicial tenga la oportunidad de conocer los cargos en su contra, presentar pruebas, ejercer su derecho a defensa y recibir una resolución imparcial y fundamentada (Suárez, 2015).
- 2. Sanción Administrativa.** La sanción administrativa es la medida

correctiva o punitiva que la autoridad competente impone a un funcionario o servidor público cuando se determina que ha incurrido en una infracción administrativa, con el objetivo de mantener el orden y la legalidad en la institución (Carrera, 2017).

- 3. Evaluación del Desempeño.** La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se mide la eficacia, eficiencia y competencias de los trabajadores dentro de una organización, con el fin de mejorar la productividad, la capacitación y el desarrollo profesional (Chiavenato, 2017).
- 4. Capacitación y Desarrollo.** La capacitación y desarrollo se refiere a las estrategias y actividades planificadas por la organización para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias del personal, con el objetivo de optimizar el desempeño y promover el crecimiento profesional (Gómez, 2016).
- 5. Transparencia Administrativa.** La transparencia administrativa consiste en garantizar que los procesos, decisiones y actuaciones de la administración pública sean claros, accesibles y verificables, promoviendo la confianza ciudadana y el control efectivo de la legalidad (Escuela Legalité, 2024).

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. Las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HE2. La eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HE3. Las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Acciones del proceso administrativo disciplinario. Se entiende por todas las actividades y pasos que realiza la autoridad competente para investigar, evaluar y sancionar a un trabajador o servidor público cuando incumple sus deberes o normas internas. Incluye desde la apertura del procedimiento, la investigación de los hechos, la presentación de descargos, hasta la aplicación de una sanción justa y proporcional.

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión de recursos humanos. es el conjunto de estrategias, acciones y políticas que utiliza una organización para atraer, desarrollar, motivar y mantener a su personal, buscando que cada empleado pueda desempeñar su trabajo de la mejor manera y contribuir al logro de los objetivos de la institución.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Acciones del proceso administrativo disciplinario	Normatividad y procedimiento	• Conocimiento de la normativa disciplinaria • Aplicación de procedimientos • Transparencia en la aplicación
	Eficiencia procesal	• Tiempo de tramitación • Obstáculos procesales • Recursos disponibles
	Garantías del debido proceso	• Derecho de defensa • Imparcialidad • Notificación adecuada
Gestión de recursos humanos	Planificación y organización	• Planificación de procesos disciplinarios • Coordinación interna • Asignación de responsabilidades
	Eficiencia administrativa	• Uso de recursos • Cumplimiento de plazos • Simplificación de trámites
	Impacto en la gestión institucional	• Confianza de los trabajadores • Prevención de conductas indebidas • Clima laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó la metodología aplicada, este tipo de estudio se enfoca en aplicar directamente los conocimientos científicos y teóricos para resolver problemas concretos en diversas áreas de la sociedad y la industria. Su objetivo es generar conocimientos y encontrar soluciones prácticas que puedan ser implementadas para abordar desafíos del mundo real (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.1 ENFOQUE

El enfoque de la presente investigación fue mixto, al integrar procedimientos cuantitativos y cualitativos en la recolección y análisis de los datos. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque mixto combina ambos paradigmas con el propósito de obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado, aprovechando la fortaleza del análisis numérico y la profundidad interpretativa del análisis cualitativo.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El nivel de la presente investigación es descriptivo, ya que se orientó a describir las características y particularidades de las acciones del proceso administrativo disciplinario y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios descriptivos se centran en especificar las propiedades, perfiles y aspectos relevantes de los fenómenos analizados, permitiendo comprender su comportamiento dentro de un contexto determinado.

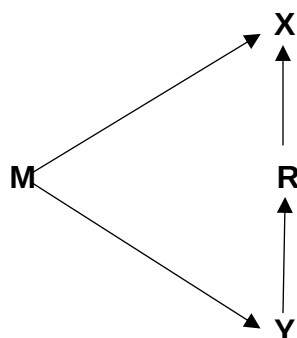
3.1.3 DISEÑO

El diseño de la presente investigación fue no experimental correlacional. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018),

el diseño no experimental se caracteriza porque las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan tal como se presentan en su contexto natural. En este tipo de diseño, el investigador no interviene ni altera las condiciones existentes, limitándose a analizar los hechos en su desarrollo real.

Además, fue correlacional, pues se centró en identificar y analizar las relaciones entre dos o más variables. Un estudio correlacional busca determinar cómo diferentes hechos, fenómenos, conceptos, variables o características se relacionan entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Cuyo esquema es:



DONDE:

M: Muestra

X: Acciones del proceso administrativo disciplinario

Y: Gestión de recursos humanos

R: Correlación entre dichas variables

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que la población o universo está compuesta por el conjunto total de elementos o individuos que poseen características comunes y que son objeto de análisis en una investigación.

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios tramitados durante el 2024. Estos expedientes aportaron evidencias documentales sobre la aplicación de las acciones disciplinarias y la gestión interna de recursos humanos.

Se consideraron también a los trabajadores y funcionarios de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, quienes participaron directa o indirectamente en los procesos administrativos disciplinarios durante el año 2024.

Esta subgerencia tiene a su cargo la planificación, control y ejecución de las políticas de personal, así como la gestión de las medidas disciplinarias y la administración de los expedientes correspondientes. Según los datos basados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de municipalidades distritales de la región Huánuco, 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos cuenta con 32 servidores que están vinculados directamente con los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla 1
Población

Lugar	Cargo o puesto	Cantidad
Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca	Subgerente de Recursos Humanos	1
	Especialistas en personal y bienestar	6
	Técnicos administrativos	10
	Auxiliares y asistentes administrativos	9
	Personal de apoyo y secretaría	6
Total de muestra trabajadores y funcionarios		32
Expedientes administrativos disciplinarios		10

Nota. Datos en base al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y estructura organizativa de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca (2024).

De esta forma, la población humana de la presente investigación estuvo conformada por 32 trabajadores y funcionarios adscritos a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, distribuidos según cargo o puesto (subgerente, especialistas, técnicos administrativos, auxiliares/asistentes y personal de apoyo/secretaría), quienes se encuentran vinculados directa o indirectamente con las acciones del proceso administrativo disciplinario y la gestión de recursos humanos durante el año 2024.

Además, para el análisis documental, se consideraron 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados durante el año 2024 en dicha dependencia, los cuales fueron incorporados para el análisis documental del estudio.

3.2.2 MUESTRA

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una muestra es un subgrupo representativo de la población que comparte las características esenciales del universo de estudio, seleccionada con el propósito de obtener información relevante.

Para los trabajadores y funcionarios, se empleó un **muestreo no probabilístico por conveniencia**, el cual selecciona participantes de acuerdo con su accesibilidad, disposición y vinculación con el objeto de estudio.

Por lo tanto, se seleccionó una muestra de 11 trabajadores y funcionarios de la Subgerencia de Recursos Humanos, considerando su participación en actividades relacionadas con el proceso administrativo disciplinario y la gestión del personal. Este procedimiento permitió optimizar tiempo y recursos, sin perder pertinencia en la obtención de información clave.

Además, se incorporaron 10 expedientes administrativos disciplinarios para el análisis, lo cual fortaleció la consistencia del estudio al contrastar la información recogida en el personal con la evidencia registrada en los casos tramitados.

Tabla 2
Muestra

Lugar	Tipo de participante	Dependencia	Cantidad
Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca	Funcionarios (subgerente y especialistas)	Subgerencia de RR.HH.	3
	Personal técnico-administrativo	Subgerencia de RR.HH.	5
	Auxiliares y personal de apoyo	Subgerencia de RR.HH.	3
	Total de muestra trabajadores y funcionarios		11
	Expedientes administrativos disciplinarios		10

Nota. Base de datos

Además, se incluyeron 10 expedientes administrativos disciplinarios correspondientes al año 2024 para el análisis documental.

Por tanto, la muestra del estudio estuvo conformada por **11 trabajadores y funcionarios** de la Subgerencia de Recursos Humanos y por **10 expedientes administrativos disciplinarios** vinculados a los procesos administrativos disciplinarios tramitados durante el año 2024.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se emplearon dos técnicas: la encuesta y el análisis documental.

La encuesta se aplicó a los trabajadores y funcionarios de la Subgerencia de Recursos Humanos, con la finalidad de obtener información relacionada con el proceso administrativo disciplinario. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la encuesta es una técnica de investigación que permite recopilar información directamente de los sujetos mediante un conjunto de preguntas estructuradas. El instrumento utilizado para la encuesta fue un cuestionario, el cual permitió recoger información sobre las variables del estudio.

Además, para el análisis de los expedientes administrativos disciplinarios, se utilizó como técnica el análisis documental, y como instrumento una ficha de análisis documental, que permitió sistematizar la información de los expedientes y garantizar un análisis adecuado para el estudio.

3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

La presentación de los resultados se estructuró mediante cuadros y gráficos estadísticos incluidos en documentos elaborados en Microsoft Word, los cuales fueron diseñados con base en información procesada previamente. Para la presentación del informe final, se preparó una presentación en Microsoft PowerPoint, integrando visualmente los hallazgos de forma clara y dinámica. Esta presentación incorporó elementos gráficos que facilitaron la comprensión del público y se ajustó a los lineamientos metodológicos establecidos para la sustentación de investigaciones académicas de la Universidad de Huánuco.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El análisis e interpretación de la información se desarrolló mediante el uso de herramientas estadísticas y técnicas analíticas aplicadas a los datos recolectados a través de los cuestionarios. Se emplearon los programas SPSS v.29 y Microsoft Excel para codificar, calcular y organizar la información cuantitativa. Estos instrumentos permitieron identificar patrones, interpretar tendencias y establecer relaciones significativas con los objetivos de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

VARIABLE INDEPENDIENTE: ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Tabla 3

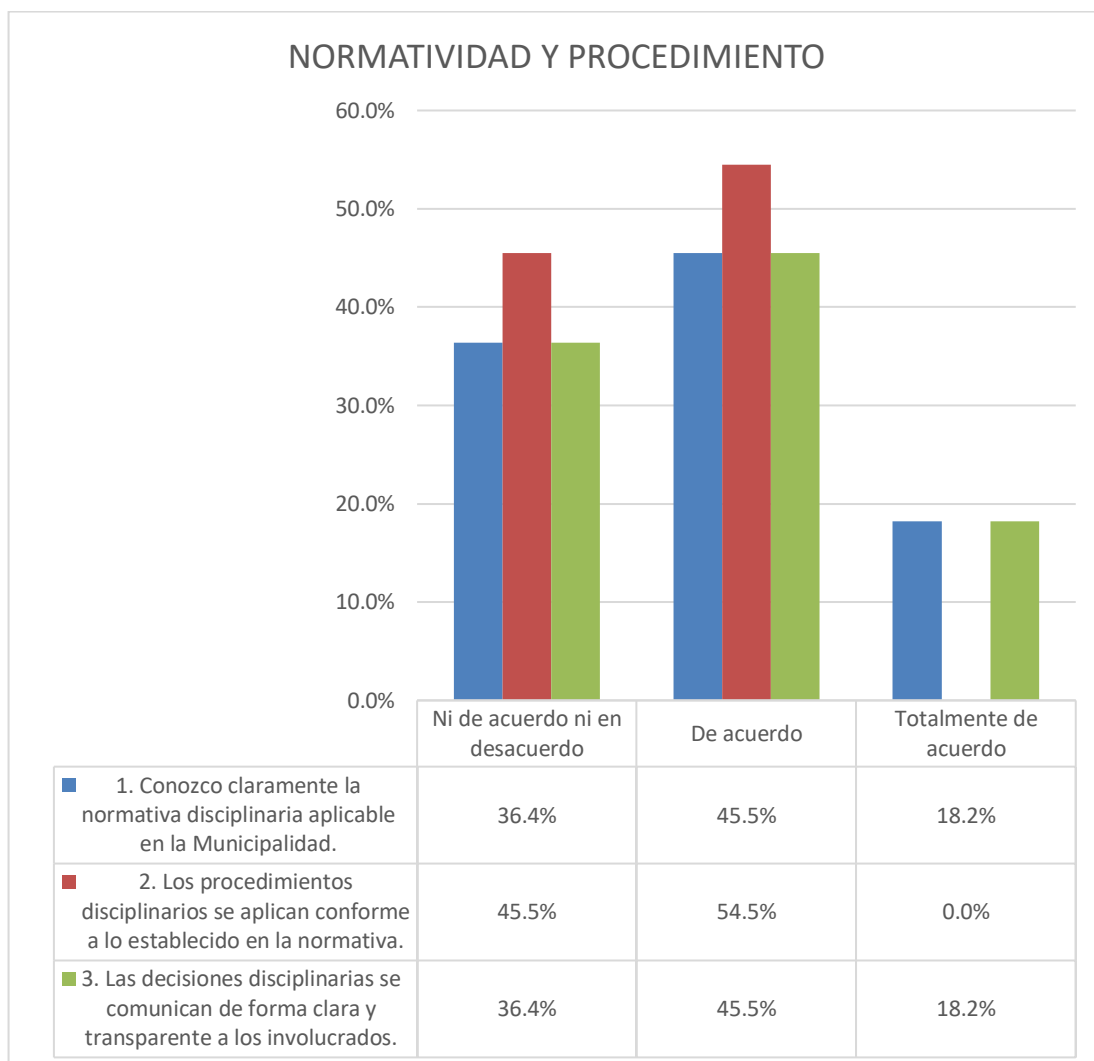
Normatividad y procedimiento en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN NORMATIVIDAD Y PROCEDIMIENTO					
1. Conozco claramente la normativa disciplinaria aplicable en la Municipalidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36,4	36,4	36,4
	De acuerdo	5	45,5	45,5	81,8
	Totalmente de acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
2. Los procedimientos disciplinarios se aplican conforme a lo establecido en la normativa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
3. Las decisiones disciplinarias se comunican de forma clara y transparente a los involucrados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36,4	36,4	36,4
	De acuerdo	5	45,5	45,5	81,8
	Totalmente de acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 1

Normatividad y procedimiento en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis de los datos

En la dimensión Normatividad y Procedimiento, los resultados evidenciaron una tendencia mayoritaria hacia percepciones positivas respecto al conocimiento y aplicación de la normativa disciplinaria en la Municipalidad. En las tres preguntas que componen la dimensión, el porcentaje más alto correspondió a la opción De acuerdo, con un 45,5 % tanto en la pregunta 1 como en la pregunta 3, y un 54,5 % en la pregunta 2. Esto indica que más de la mitad de los participantes considera que los procedimientos disciplinarios se aplican conforme a la normativa, y una proporción cercana reconoce que existe claridad normativa y transparencia en las decisiones disciplinarias.

Asimismo, un 36,4 % de los encuestados en las preguntas 1 y 3

manifestó estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa una valoración neutra que podría interpretarse como falta de conocimiento profundo o percepción ambivalente sobre la claridad de la normativa o la transparencia en las comunicaciones disciplinarias. Sin embargo, esta neutralidad no supera a las valoraciones favorables. Finalmente, un 18,2 % manifestó estar Totalmente de acuerdo en conocer la normativa y percibir transparencia en la comunicación de las decisiones disciplinarias, reforzando la tendencia positiva general.

Interpretación

Los resultados de la dimensión evidencian que los trabajadores tienen, en general, una percepción favorable sobre la normativa y los procedimientos disciplinarios dentro de la institución. La predominancia de la opción “De acuerdo” en las tres preguntas muestra que la mayoría considera que existe un manejo adecuado del marco normativo, que los procedimientos se aplican según lo establecido y que las decisiones se comunican con niveles aceptables de claridad y transparencia.

Sin embargo, la presencia constante de un 36,4 % a 45,5 % de respuestas neutrales refleja que aún existe un sector importante que no se posiciona claramente, lo que podría evidenciar cierta desinformación, falta de participación directa en procesos disciplinarios, o percepción de inconsistencias ocasionales en la aplicación normativa.

De esta forma, la dimensión Normatividad y Procedimiento muestra una valoración positiva, aunque con áreas de mejora en términos de reforzar la difusión normativa y garantizar una comunicación disciplinaria más clara y accesible para todos los colaboradores.

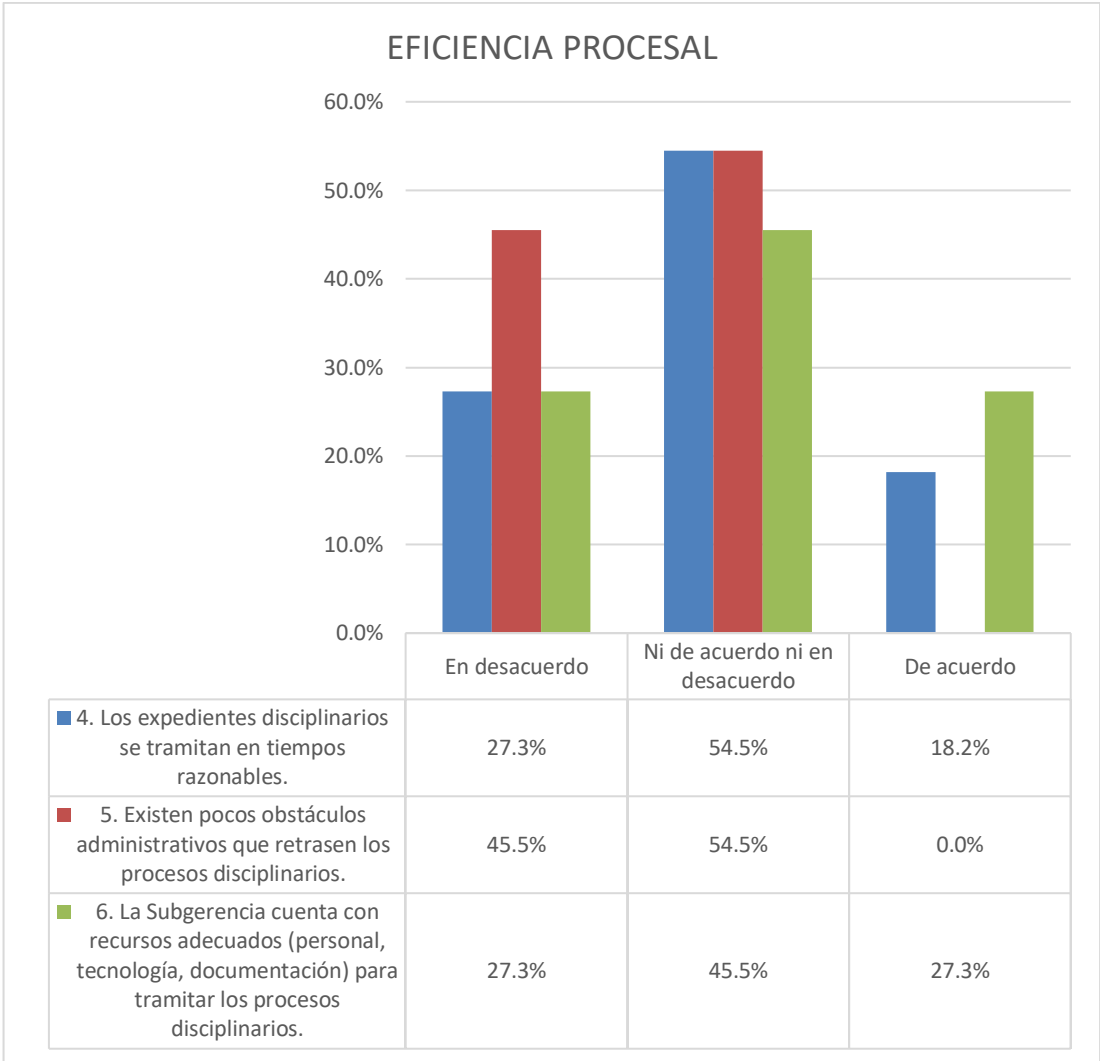
Tabla 4

Eficiencia procesal en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN EFICIENCIA PROCESAL					
4. Los expedientes disciplinarios se tramitan en tiempos razonables.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	27,3	27,3	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54,5	54,5	81,8
	De acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
5. Existen pocos obstáculos administrativos que retrasen los procesos disciplinarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
6. La Subgerencia cuenta con recursos adecuados (personal, tecnología, documentación) para tramitar los procesos disciplinarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	27,3	27,3	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	72,7
	De acuerdo	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 2
Eficiencia procesal en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

En la dimensión Eficiencia procesal, los resultados muestran que en la pregunta 4, referente a si los expedientes disciplinarios se tramitan en tiempos razonables, el 54,5 % de los encuestados señaló una posición neutral, mientras que el 27,3 % estuvo en desacuerdo y el 18,2 % manifestó estar de acuerdo.

En la pregunta 5, que evalúa la existencia de obstáculos administrativos que retrasan los procesos, nuevamente predomina la postura neutral con un 54,5 %, seguida de un 45,5 % de desacuerdo, lo cual indica percepciones mixtas pero con tendencia a considerar que sí existen dificultades.

Finalmente, en la pregunta 6, referida a si la Subgerencia cuenta con recursos adecuados para la tramitación de procesos disciplinarios, el 45,5 % señaló una postura neutral, mientras que tanto el desacuerdo como el acuerdo alcanzaron el 27,3 % cada uno.

En conjunto, la mayoría de respuestas en las tres preguntas se concentra en la categoría Ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual evidencia una percepción general de incertidumbre respecto a la eficiencia procesal.

Interpretación

Los resultados de la dimensión Eficiencia procesal reflejan una marcada tendencia hacia posiciones neutrales, lo que evidencia falta de claridad o percepción ambivalente por parte de los encuestados sobre la eficiencia de los procesos disciplinarios en la Municipalidad. La neutralidad predominante sugiere que los trabajadores no cuentan con información suficiente, no tienen experiencia directa con los procedimientos o no poseen criterios definidos para evaluar la eficiencia administrativa.

En relación con los tiempos de tramitación y la existencia de obstáculos administrativos, los porcentajes de desacuerdo indican que una parte considerable de los encuestados percibe demoras y dificultades en el desarrollo de los expedientes disciplinarios. Ello podría relacionarse con una organización interna limitada o procesos burocráticos que retrasan la gestión.

Asimismo, la distribución equitativa entre acuerdo y desacuerdo respecto a la disponibilidad de recursos adecuados muestra una percepción dividida. Esto sugiere que, aunque algunos trabajadores reconocen la existencia de los recursos necesarios, otro grupo considera que estos son insuficientes, lo que puede afectar el desempeño administrativo.

La dimensión Eficiencia procesal evidencia un escenario institucional donde predomina la incertidumbre y se presentan indicios de ineficiencia en los tiempos, obstáculos administrativos y disponibilidad de recursos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer los procesos internos, optimizar la asignación de recursos y mejorar la comunicación institucional para lograr una gestión disciplinaria más ágil y eficaz.

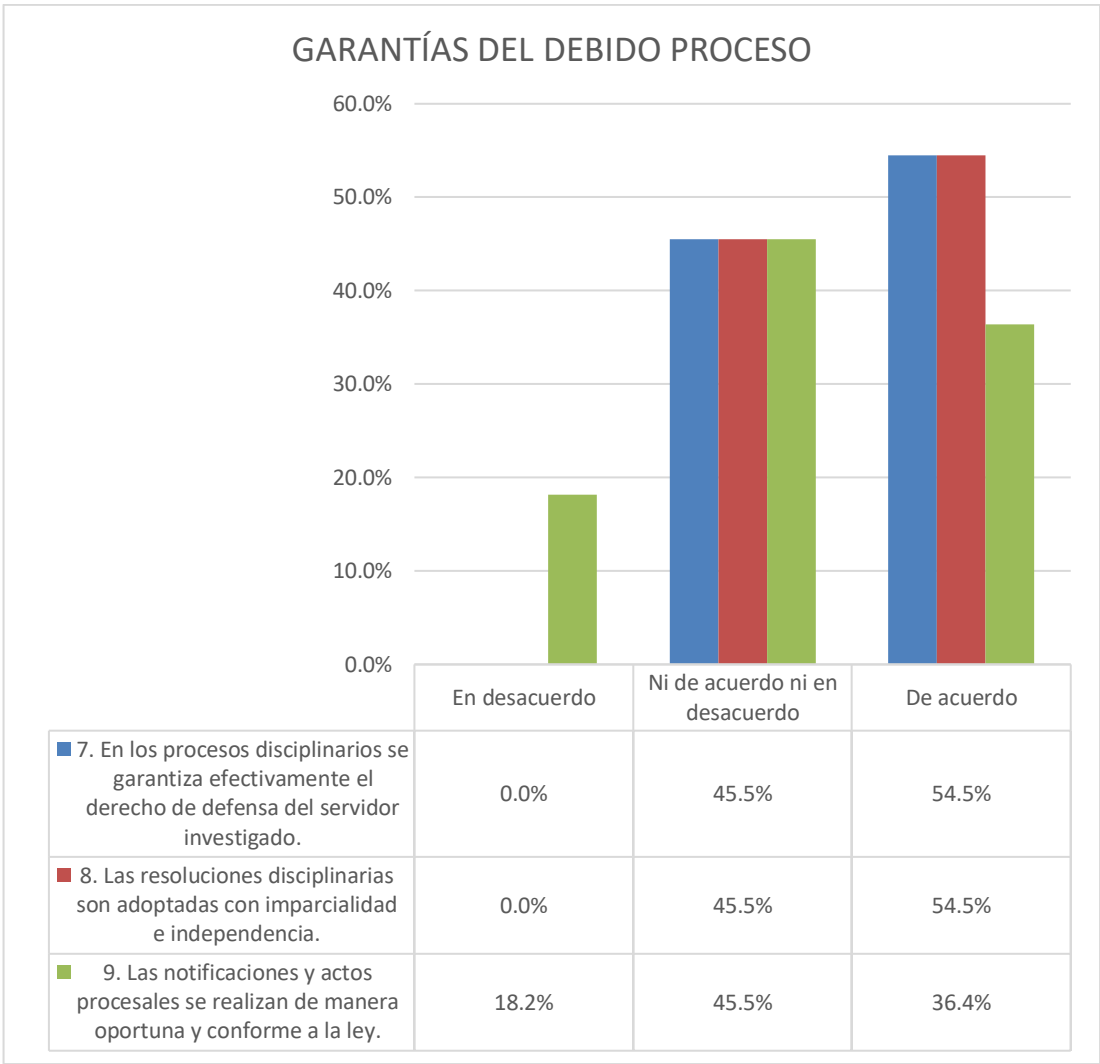
Tabla 5

Garantías del debido proceso en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO					
7. En los procesos disciplinarios se garantiza efectivamente el derecho de defensa del servidor investigado.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
8. Las resoluciones disciplinarias son adoptadas con imparcialidad e independencia.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
9. Las notificaciones y actos procesales se realizan de manera oportuna y conforme a la ley.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	18,2	18,2	18,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	63,6
	De acuerdo	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 3
Garantías del debido proceso en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

En la dimensión Garantías del debido proceso, los resultados muestran una tendencia mayoritaria hacia percepciones favorables respecto al respeto de las garantías mínimas en los procedimientos disciplinarios. En las preguntas 7 y 8, correspondientes al derecho de defensa y la imparcialidad en la emisión de resoluciones, el 54,5 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo, mientras que el 45,5 % se ubicó en una posición neutral. En ninguno de estos ítems aparecieron valoraciones negativas, lo que evidencia una valoración predominantemente positiva.

En el caso de la notificación adecuada (pregunta 9), los resultados se distribuyeron entre un 36,4 % de acuerdo, un 45,5 % en posición neutral y un 18,2 % en desacuerdo. Aunque la mayoría no expresa oposición, se identifica un porcentaje que considera que las notificaciones no siempre se realizan oportunamente, lo que constituye un punto a observar dentro del proceso.

Interpretación

Los resultados evidencian que dentro de la dimensión Garantías del debido proceso existe una percepción mayormente favorable respecto al respeto del derecho de defensa y la imparcialidad en las decisiones disciplinarias. El predominio de respuestas “de acuerdo” en los ítems 7 y 8 (54,5 % en ambos casos) sugiere que los servidores consideran que la Municipalidad cumple adecuadamente con garantizar la participación del investigado y con emitir decisiones sin sesgos.

Sin embargo, la presencia significativa de respuestas neutrales (45,5 %) indica que aún existe un nivel de incertidumbre o falta de claridad respecto al funcionamiento real de estas garantías, posiblemente asociado a la poca información o escasa participación directa en procesos disciplinarios.

Respecto a la notificación adecuada, aunque predomina la valoración neutral (45,5 %) y de acuerdo (36,4 %), la existencia de un 18,2 % de desacuerdo evidencia que no todos los actos procesales se comunican oportunamente, lo que podría afectar la transparencia y la seguridad jurídica. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de notificación para asegurar que todos los involucrados reciban la información en los plazos establecidos por ley.

De esta forma, la dimensión muestra un desempeño positivo, aunque con oportunidades de mejora relacionadas especialmente a la oportunidad y formalidad de las notificaciones, aspecto que impacta directamente en la percepción de un debido proceso íntegro.

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 6

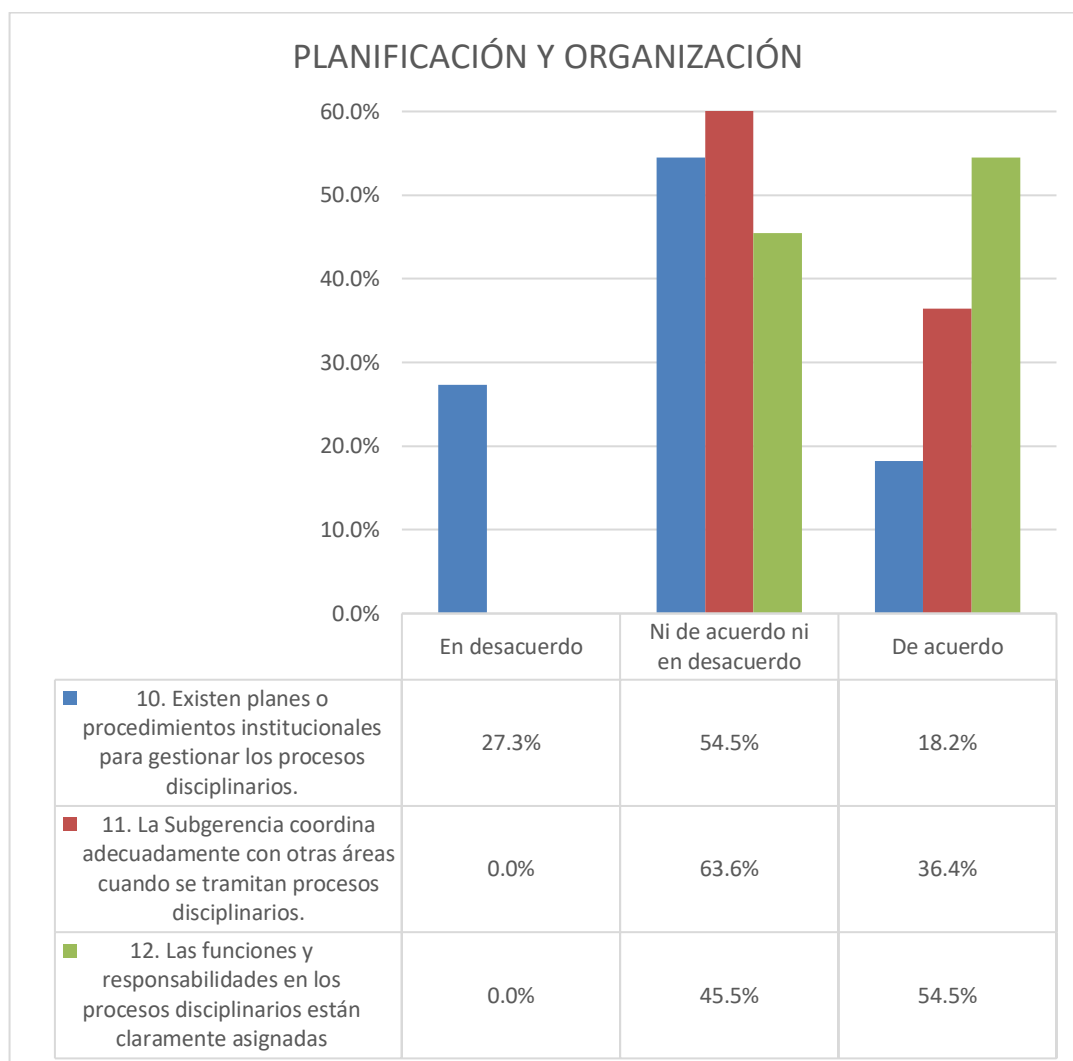
Planificación y organización en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN					
10. Existen planes o procedimientos institucionales para gestionar los procesos disciplinarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	27,3	27,3	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54,5	54,5	81,8
	De acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
11. La Subgerencia coordina adecuadamente con otras áreas cuando se tramitan procesos disciplinarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	63,6	63,6	63,6
	De acuerdo	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
12. Las funciones y responsabilidades en los procesos disciplinarios están claramente asignadas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 4

Planificación y organización en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

En la dimensión Planificación y organización, los resultados muestran una tendencia predominante hacia posiciones neutrales. En la pregunta 10, el 54,5 % de los encuestados indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la existencia de planes o procedimientos institucionales para gestionar los procesos disciplinarios, mientras que el 27,3 % manifestó estar en desacuerdo y solo el 18,2 % estuvo de acuerdo.

En la pregunta 11, se observó nuevamente una elevada proporción de respuestas neutrales, donde el 63,6 % señaló estar ni de acuerdo ni en

desacuerdo con la existencia de una adecuada coordinación entre la Subgerencia y otras áreas. Solo el 36,4 % estuvo de acuerdo.

En la pregunta 12, el patrón se repite: el 54,5 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que las funciones y responsabilidades están claramente asignadas, mientras que el 45,5 % optó por una postura neutral.

Interpretación

Los resultados evidencian que dentro de la dimensión Planificación y organización existe una percepción mayormente intermedia respecto a la organización interna y la gestión disciplinaria. Los altos porcentajes de respuestas neutrales en las preguntas 10 y 11 (54,5 % y 63,6 %, respectivamente) reflejan incertidumbre, falta de claridad o desconocimiento por parte del personal acerca de la existencia de planes formales y de una adecuada coordinación interáreas. Asimismo, aunque en la pregunta 12 se observa que el 54,5 % reconoce claridad en la asignación de funciones, la presencia de un 45,5 % de respuestas neutrales indica que aún existen vacíos en la comunicación interna o en la formalización de roles en los procesos disciplinarios. Esto sugiere que la Subgerencia requiere fortalecer la difusión de procedimientos institucionales, mejorar la coordinación con otras áreas y asegurar que las responsabilidades estén explícitamente definidas y comprendidas por todo el personal involucrado en la tramitación de los procesos disciplinarios.

Tabla 7

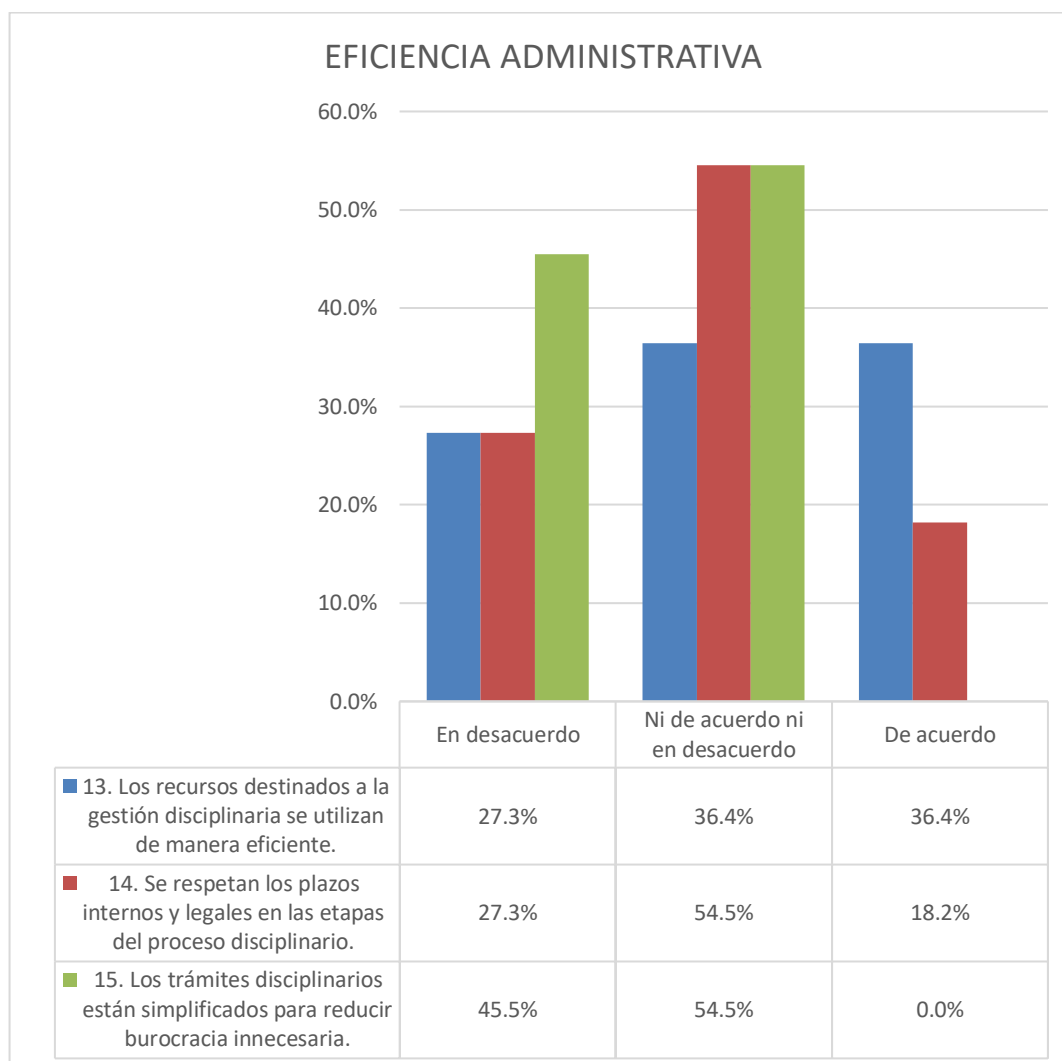
Eficiencia administrativa en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN EFICIENCIA ADMINISTRATIVA					
13. Los recursos destinados a la gestión disciplinaria se utilizan de manera eficiente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	27,3	27,3	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36,4	36,4	63,6
	De acuerdo	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
14. Se respetan los plazos internos y legales en las etapas del proceso disciplinario.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	27,3	27,3	27,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54,5	54,5	81,8
	De acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
15. Los trámites disciplinarios están simplificados para reducir burocracia innecesaria.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 5

Eficiencia administrativa en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

En la dimensión Eficiencia Administrativa, los resultados muestran que la categoría predominante en dos de los tres ítems evaluados es Ni de acuerdo ni en desacuerdo, alcanzando un 36,4% en el uso eficiente de recursos (ítem 13) y un 54,5% en el cumplimiento de plazos internos y legales (ítem 14). Asimismo, en el ítem 15, referido a la simplificación de trámites, el 54,5% también manifestó una posición neutral. Por otro lado, la categoría En desacuerdo alcanzó el 27,3% en los ítems 13 y 14, y ascendió al 45,5% en el ítem 15, mientras que las opiniones favorables (De acuerdo) alcanzaron porcentajes moderados: 36,4% en el uso de recursos, 18,2% en el

cumplimiento de plazos y 0% en la simplificación de trámites, donde no se registraron valoraciones totalmente favorables. El análisis evidencia que, en términos generales, predominan percepciones neutras seguidas de apreciaciones negativas sobre la eficiencia administrativa en la gestión disciplinaria.

Interpretación

Los resultados de esta dimensión evidencian una tendencia marcada hacia la neutralidad, que podría interpretarse como una percepción de incertidumbre o falta de claridad por parte de los servidores respecto a la eficiencia administrativa en los procesos disciplinarios. En el uso de recursos (ítem 13), aunque un 36,4% considera que estos se utilizan eficientemente, el porcentaje equivalente de respuestas neutras y el 27,3% de desacuerdo reflejan que no existe una percepción clara de buena gestión, sugiriendo posibles áreas de mejora en la asignación o aprovechamiento del personal, tecnología o insumos disponibles.

En cuanto al cumplimiento de plazos (ítem 14), el predominio del 54,5% de respuestas neutrales y el 27,3% de desacuerdo indican que los plazos internos y legales no son percibidos como cumplidos de manera consistente, lo que podría generar retrasos en la tramitación de expedientes y afectar la percepción de eficiencia institucional. Finalmente, en el ítem 15, la simplificación de trámites obtiene un 45,5% de desacuerdo, lo que evidencia una percepción negativa más marcada respecto al exceso de burocracia. La mayoría neutral (54,5%) podría interpretarse como desconocimiento del proceso administrativo o como una percepción de que las mejoras son insuficientes o poco visibles. De esta forma, esta dimensión refleja que la eficiencia administrativa es percibida como limitada, con oportunidades claras de optimización en el uso de recursos, cumplimiento de plazos y simplificación de procedimientos dentro de la Subgerencia encargada de los procesos disciplinarios.

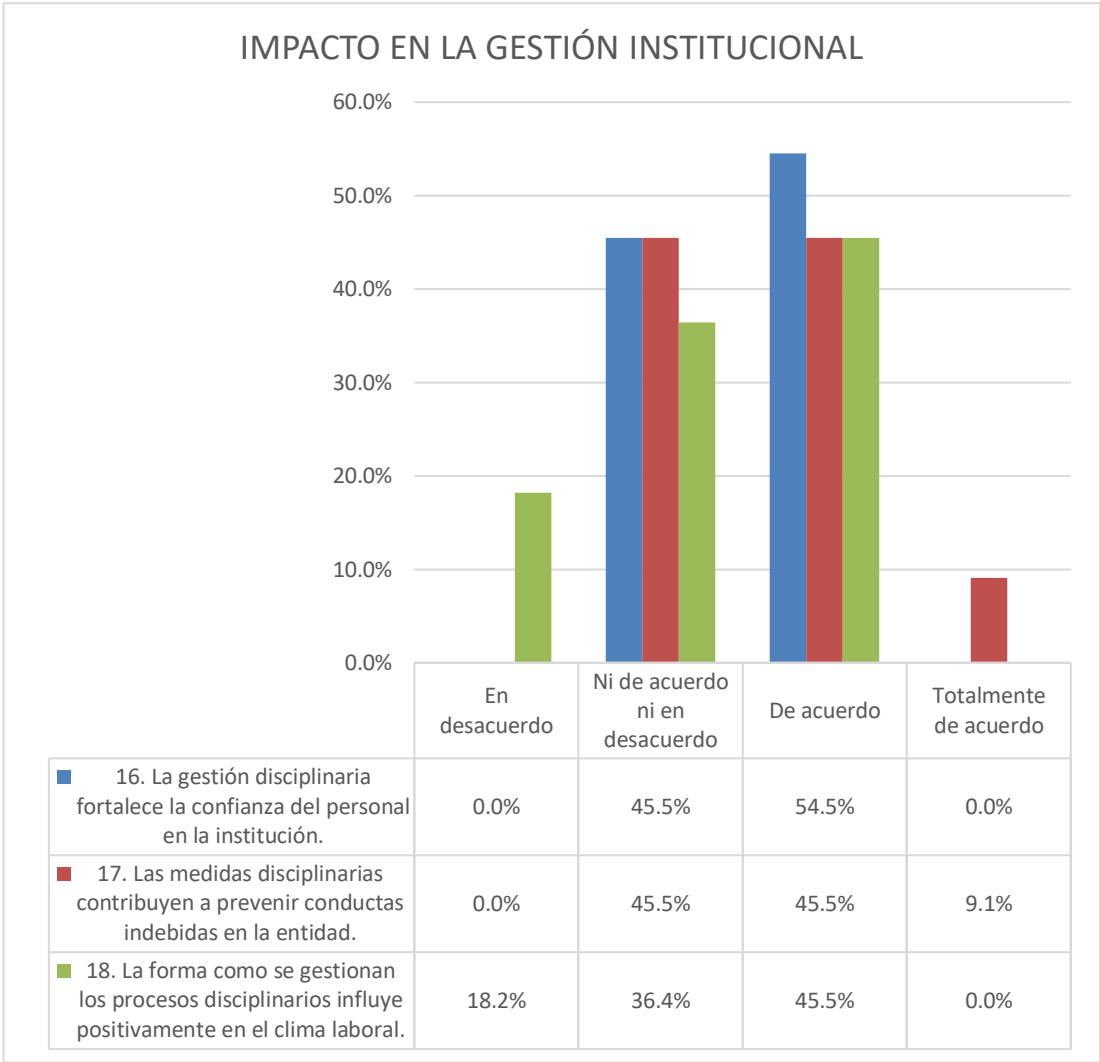
Tabla 8

Impacto en la gestión institucional en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

DIMENSIÓN IMPACTO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL					
16. La gestión disciplinaria fortalece la confianza del personal en la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
17. Las medidas disciplinarias contribuyen a prevenir conductas indebidas en la entidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	5	45,5	45,5	90,9
	Totalmente de acuerdo	1	9,1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	
18. La forma como se gestionan los procesos disciplinarios influye positivamente en el clima laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	18,2	18,2	18,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36,4	36,4	54,5
	De acuerdo	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 6
Impacto en la gestión institucional en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

En la dimensión Impacto en la Gestión Institucional, los resultados muestran predominancia de respuestas favorables y neutrales.

En el ítem 16, el 54,5% de los encuestados estuvo de acuerdo en que la gestión disciplinaria fortalece la confianza del personal, mientras que el 45,5% se mantuvo neutral.

En el ítem 17, el 45,5% de los participantes estuvo de acuerdo y el mismo porcentaje se ubicó en una posición neutral, mientras que un 9,1% manifestó

estar totalmente de acuerdo con que las medidas disciplinarias contribuyen a prevenir conductas indebidas.

Finalmente, en el ítem 18, el 45,5% expresó acuerdo en que la gestión disciplinaria influye positivamente en el clima laboral, seguido del 36,4% que se mantuvo neutral, y un 18,2% que estuvo en desacuerdo.

Interpretación

Los resultados evidencian que la gestión disciplinaria tiene un impacto mayormente positivo en la institución, especialmente en aspectos relacionados con la confianza del personal, la prevención de conductas indebidas y el clima laboral. La mayoría de los encuestados manifestó acuerdo en los tres ítems evaluados, lo que sugiere que los procesos disciplinarios son percibidos como herramientas que aportan a la estabilidad organizacional y a una cultura laboral más ordenada.

Sin embargo, también se observa un porcentaje considerable de respuestas neutrales (entre 36,4% y 45,5%), lo cual podría indicar que parte del personal aún no percibe completamente los efectos de la gestión disciplinaria o considera que estos podrían fortalecerse. La presencia de un 18,2% de opiniones en desacuerdo en el clima laboral evidencia que todavía existen áreas por mejorar para que el impacto sea plenamente positivo en toda la organización.

De esta forma, los datos reflejan que, aunque la gestión disciplinaria genera efectos favorables en la institución, se requiere seguir fortaleciendo la comunicación, la transparencia y la coherencia en la aplicación de medidas para consolidar la confianza institucional y mejorar la percepción general del clima laboral.

RESULTADOS DE LA FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Tabla 9

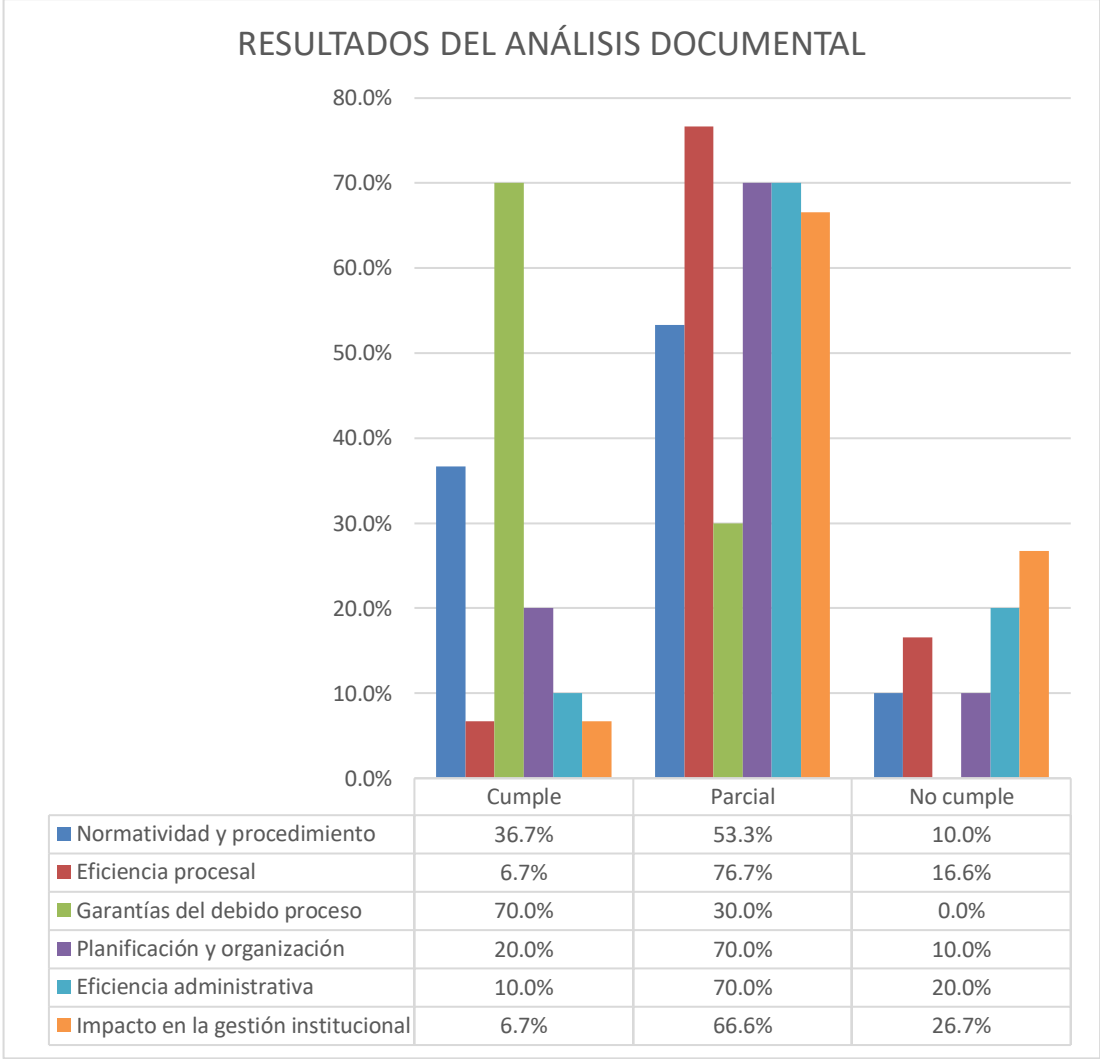
Resultados del análisis documental en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024

Expediente	1. Conocimiento de la normativa disciplinaria	2. Aplicación de procedimientos	3. Transparencia en la aplicación	4. Tiempo de tramitación	5. Obstáculos procesales	6. Recursos disponibles	7. Derecho de defensa	8. Imparcialidad	9. Notificación adecuada	10. Planificación de procesos disciplinarios	11. Coordinación interna	12. Asignación de responsabilidades	13. Uso de recursos	14. Cumplimiento de plazos	15. Simplificación de trámites	16. Confianza de los trabajadores	17. Prevención de conductas indebidas	18. Clima laboral
EXP-N°1	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial
EXP-N°2	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple
EXP-N°3	Parcial	Parcial	No cumple	No cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	No cumple	Parcial	No cumple
EXP-N°4	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Parcial	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial
EXP-N°5	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	Parcial
EXP-N°6	Cumple	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	Cumple	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial

EXP-N°7	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	No cumple	Parcial	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	No cumple	Parcial	No cumple
EXP-N°8	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Parcial	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial
EXP-N°9	Cumple	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	No cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial
EXP-N°10	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Cumple	Cumple	Cumple	Parcial	Parcial	Cumple	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial	Parcial

Nota. Cuestionario

Figura 7
Resultados análisis documental en la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024



Nota. Cuestionario

Análisis

Los resultados del análisis documental muestran que, en la mayoría de las dimensiones evaluadas, la categoría “Parcial” concentra los porcentajes más altos, lo cual evidencia que los expedientes revisados presentan cumplimiento incompleto o inconsistencias en la aplicación de los procedimientos disciplinarios.

Las dimensiones con mayor predominancia de valoraciones parciales son:

- Eficiencia procesal (76.7%)
- Planificación y organización (70%)
- Eficiencia administrativa (70%)

- Impacto en la gestión institucional (66.6%)

Estas dimensiones presentan patrones similares: los expedientes contienen documentación o acciones procedimentales que están presentes, pero no de manera completa, consistente o conforme a lo requerido por la normativa. Esto sugiere que los procesos se desarrollan, pero con vacíos, retrasos o falta de precisión en su ejecución.

En contraste, el mayor porcentaje de “Cumple” se observa en:

- Garantías del debido proceso (70%)
- Normatividad y procedimiento (36.7%)

Esto indica que, aunque los procesos presentan dificultades operativas y administrativas, existe mayor orden en aspectos vinculados a derechos del investigado y conocimiento de la normativa base.

Finalmente, las valoraciones “No cumple” se concentran principalmente en:

- Impacto en la gestión institucional (26.7%)
- Eficiencia administrativa (20%)
- Eficiencia procesal (16.6%)

Lo que evidencia que, en algunos expedientes, ciertos elementos clave simplemente no están presentes o no se ejecutan.

Interpretación

Los resultados muestran que, aunque la municipalidad desarrolla procedimientos disciplinarios, gran parte de la gestión se realiza solo de manera parcial, evidenciando falta de consistencia en el cumplimiento documental y procedimental.

La dimensión Eficiencia procesal, con un 76.7% de cumplimiento parcial, revela retrasos, obstáculos y tiempos de tramitación poco razonables en varios expedientes. Esto indica que el proceso disciplinario no se desarrolla con la celeridad que exige la normativa, afectando directamente la

oportunidad de respuesta institucional.

La dimensión Planificación y organización (70% parcial) confirma la ausencia de lineamientos operativos plenamente aplicados, lo cual impacta en la asignación de responsabilidades, coordinación interáreas y existencia de planes formales de trabajo. Ello afecta la estructura organizativa necesaria para una gestión disciplinaria ordenada.

Asimismo, en la dimensión Eficiencia administrativa (70% parcial) se observa que la utilización de recursos, el cumplimiento de plazos y la simplificación de trámites no están garantizados en la mayoría de expedientes, lo que genera procesos burocráticos, lentos y poco eficientes. Este comportamiento se refleja en la dimensión Impacto en la gestión institucional, donde un 66.6% de expedientes muestra resultados parciales y un 26.7% evidencia incumplimiento. Esto revela que la gestión disciplinaria aún no logra consolidarse como un mecanismo efectivo para generar confianza, prevenir inconductas o mejorar el clima laboral.

A pesar de estas limitaciones, la dimensión Garantías del debido proceso registra un 70% de cumplimiento, lo que significa que, aunque los procedimientos administrativos son poco eficientes, sí se observa respeto hacia derechos fundamentales como defensa, imparcialidad y notificación, constituyendo un aspecto positivo dentro de la gestión disciplinaria.

De esta forma, los resultados evidencian que la gestión disciplinaria presenta avances normativos, pero enfrenta debilidades estructurales y administrativas que afectan su eficacia. La predominancia de valoraciones parciales sugiere la necesidad urgente de fortalecer procedimientos, mejorar la coordinación interna, optimizar la tramitación y dotar de recursos adecuados a la subgerencia encargada. Esto permitirá que el sistema disciplinario contribuya realmente a mejorar la conducta organizacional, el cumplimiento de funciones y la confianza institucional.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para el análisis y contrastación de las hipótesis, se obtuvieron resultados significativos:

4.2.1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H0. Las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario no tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HG. Las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa si la significancia es menor a (0.05); por el contrario, rechazamos la hipótesis alternativa del estudio y aceptamos la nula.

Tabla 10

Prueba de la hipótesis general

Correlaciones				
			Acciones del proceso administrativo disciplinario	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Acciones del proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	11	11
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	11	11

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

Nota. Resultados del SPSS

Interpretación:

Los resultados mostrados en la Tabla 10 evidencian que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0.982, lo que indica una correlación positiva muy fuerte. En cuanto a la significancia, se obtuvo un valor de 0,000, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esta forma, se concluye que las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

4.2.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H01. Las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario no tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HE1. Las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa si la significancia es menor a (0.05); por el contrario, rechazamos la hipótesis alternativa del estudio y aceptamos la nula.

Tabla 11

Prueba de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Normatividad y procedimiento	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Normatividad y procedimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	11	11
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	11	11

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

Nota. Resultados del SPSS

Interpretación:

Los resultados mostrados en la Tabla 11 sugieren que hay una relación significativa entre la normatividad y procedimiento del proceso administrativo y la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de correlación de 0,920, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. En cuanto a la significancia, se obtuvo un valor de 0,000, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esta forma, se concluye que las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

4.2.3. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H02. La eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario no tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HE2. La eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa si la significancia es menor a (0.05); por el contrario, rechazamos la hipótesis alternativa del estudio y aceptamos la nula.

Tabla 12

Prueba de la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Eficiencia procesal	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Eficiencia procesal	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	11	11
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	11	11
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Nota. Resultados del SPSS

Interpretación:

Los resultados mostrados en la Tabla 12 sugieren que hay una relación significativa entre la eficiencia procesal del proceso administrativo y la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de correlación de 0,988, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. En cuanto a la significancia, se obtuvo un valor de 0,000, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esta forma, se concluye que la eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

4.2.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H03. Las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario no tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

HE3. Las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Se desaprueba la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa si la significancia es menor a (0.05); por el contrario, rechazamos la hipótesis alternativa del estudio y aceptamos la nula.

Tabla 13

Prueba de la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Garantías del debido proceso	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Garantías del debido proceso	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	11	11
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	11	11
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

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

Nota. Resultados del SPSS

Interpretación:

Los resultados mostrados en la Tabla 13 sugieren que hay una relación significativa entre las garantías del debido proceso en el proceso administrativo y la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de correlación de 0,953, lo cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. En cuanto a la significancia, se obtuvo un valor de 0,000, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esta forma, se concluye que las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo presenta la contrastación de los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos. A continuación, se expondrán los siguientes resultados:

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Con relación a la hipótesis general: Las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. Los resultados cuantitativos obtenidos muestran una correlación positiva muy alta entre las acciones del proceso administrativo disciplinario y la gestión de recursos humanos ($Rho = 0,982$, $p = 0,000$), lo cual evidencia una relación fuerte y estadísticamente significativa. Esto indica que, en la medida en que los procedimientos disciplinarios presentan mayor claridad normativa, transparencia, eficiencia y respeto del debido proceso, mejora también la organización, la eficiencia administrativa y el impacto institucional de la gestión del personal. El análisis de las dimensiones de la variable dependiente confirma esta relación. En Planificación y organización, predominaron respuestas neutrales (54,5% y 63,6%), lo cual refleja incertidumbre respecto a la existencia de procedimientos claros para gestionar procesos disciplinarios. En Eficiencia administrativa, se observaron percepciones mixtas con tendencia negativa, especialmente en simplificación de trámites (45,5% de desacuerdo). En contraste, la dimensión Impacto en la gestión institucional refleja resultados mayoritariamente favorables (55% de acuerdo), lo cual demuestra que los procesos disciplinarios, aunque presentan limitaciones operativas, sí aportan a la prevención de conductas indebidas y la generación de confianza en el personal. Los resultados documentales de los expedientes refuerzan estas conclusiones. Dimensiones como eficiencia procesal y eficiencia administrativa mostraron más del 70 % de cumplimiento parcial, lo cual evidencia que gran parte de las acciones disciplinarias se ejecutan de forma incompleta. Sin embargo, la dimensión garantías del debido

proceso alcanzó un 70% de cumplimiento, mostrando un aspecto fuerte del sistema disciplinario.

Estos resultados coinciden con Guerrero (2023), quien demostró que un proceso disciplinario claro y justo mejora el desempeño laboral y fortalece la gestión de recursos humanos.

Asimismo, se relaciona con lo establecido por Chiavenato (2017), quien sostiene que la gestión del talento humano requiere de prácticas claras, transparentes y coherentes para lograr un entorno laboral eficiente y motivador.

De esta forma, se confirma la hipótesis general: las acciones del proceso administrativo disciplinario influyen significativamente en la gestión de recursos humanos, especialmente en aspectos como organización interna, clima laboral y prevención de inconductas. Las debilidades detectadas en eficiencia administrativa y planificación evidencian la necesidad de mejorar los procedimientos disciplinarios para fortalecer de manera integral la gestión del personal.

Con relación a la hipótesis específica 1: Las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva alta entre la dimensión Normatividad y procedimiento y la gestión de recursos humanos ($Rho = 0,920$, $p = 0,000$). Esto indica que el conocimiento de la normativa, la correcta aplicación de los procedimientos y la transparencia en las decisiones disciplinarias influyen directamente en la manera en que se organiza, administra y coordina la Subgerencia de Recursos Humanos. En esta dimensión, predominan percepciones favorables: el 54,5 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que la normativa se aplica adecuadamente y en que existe transparencia en la comunicación de decisiones, mientras que entre 36,4 % y 45,5 % adoptó posiciones neutrales, lo cual sugiere que una parte del personal no tiene claridad total sobre la normativa o no participa de manera activa en procesos disciplinarios.

Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Mendoza (2024), quien demostró que una aplicación inconsistente o poco clara de la normativa disciplinaria puede generar percepciones de injusticia y afectar la moral del personal.

Asimismo, coinciden con lo establecido por Carrera (2017), quien sostiene que el procedimiento disciplinario es una manifestación del poder de autoorganización del Estado, y solo un manejo normativo adecuado garantiza la integridad y la eficacia institucional.

Por tanto, se confirma la hipótesis específica: la normatividad y el procedimiento disciplinario influyen significativamente en la gestión de recursos humanos, pues una normativa clara y aplicada correctamente contribuye al orden, la transparencia y la estabilidad institucional.

Con relación a la hipótesis específica 2: La eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. Los resultados mostraron una correlación extremadamente alta entre la eficiencia procesal y la gestión de recursos humanos ($Rho = 0,988$, $p = 0,000$), lo cual evidencia una relación casi perfecta y estadísticamente significativa. Esto implica que los tiempos de tramitación, la existencia de obstáculos administrativos y la disponibilidad de recursos influyen directamente en la calidad de la gestión del personal. En esta dimensión, predominan respuestas neutrales (54,5 %) y percepciones de desacuerdo (hasta 45,5 %), lo cual indica que los servidores perciben retrasos, falta de recursos suficientes y obstáculos burocráticos que afectan la tramitación de expedientes. El análisis documental refuerza esta conclusión, al mostrar que el 76,7 % de los expedientes presenta cumplimiento parcial en la eficiencia procesal.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Aspitaishiaka (2025), quien concluyó que los procedimientos disciplinarios eficientes mejoran el rendimiento y la productividad laboral, mientras que los procesos lentos afectan negativamente la gestión y supervisión del personal.

Asimismo, esta hipótesis coincide con lo señalado por Escuela Legalité (2024), quien afirma que el principio de eficacia y eficiencia requiere que la administración cumpla sus fines optimizando recursos y reduciendo demoras.

De tal forma, se confirma la hipótesis 2, la eficiencia procesal influye significativamente en la gestión de recursos humanos, debido a que los retrasos, la falta de recursos y los obstáculos procedimentales impactan negativamente en la organización, coordinación y resultados institucionales.

Con relación a la hipótesis específica 3: Las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024. Los resultados evidencian una relación positiva alta entre la dimensión Garantías del debido proceso y la gestión de recursos humanos ($Rho = 0,953$, $p = 0,000$). Esto indica que el respeto del derecho de defensa, la imparcialidad y la adecuada notificación de actos procesales repercuten directamente en la confianza del personal, la percepción de justicia y el clima laboral. En esta dimensión, la mayoría de encuestados manifestó estar de acuerdo (54,5 %) con que se respeta el derecho de defensa y la imparcialidad, mientras que las percepciones neutras alcanzaron el 45,5 %. En el caso de la notificación oportuna, aunque predominaron las respuestas neutras (45,5 %), un 18,2 % estuvo en desacuerdo, evidenciando un área de mejora.

Los resultados guardan coherencia con Sánchez (2021), quien concluyó que la aplicación inconsistente del debido proceso afecta la equidad y transparencia en los procedimientos disciplinarios, repercutiendo negativamente en la gestión del personal. Además, se vincula con lo expuesto por Suárez (2015), quien establece que el derecho de defensa y la imparcialidad son pilares fundamentales del PAD, garantizando legitimidad y seguridad jurídica.

De esta manera, se confirma la hipótesis: las garantías del debido proceso influyen significativamente en la gestión de recursos humanos, ya que su cumplimiento adecuado genera confianza y legitimidad institucional, mientras que sus deficiencias afectan la percepción de justicia y, en consecuencia, el clima laboral.

CONCLUSIONES

1. Respecto a la hipótesis general, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, evidenciándose que las acciones del proceso administrativo disciplinario influyen significativamente en la gestión de recursos humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2024. La contrastación estadística mostró una correlación positiva muy fuerte (Rho de Spearman = 0,982; $p = 0,000$), confirmando que el desempeño del proceso disciplinario se asocia estrechamente con el funcionamiento de la gestión del personal. Además, los resultados de las hipótesis específicas evidenciaron relaciones significativas entre cada dimensión del proceso administrativo disciplinario y la gestión de recursos humanos. En la normatividad y procedimiento, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0,920$; $p = 0,000$), lo que confirma que la claridad normativa y la correcta aplicación de procedimientos influyen directamente en la gestión del personal. En cuanto a la eficiencia procesal, se alcanzó el coeficiente más alto ($Rho = 0,988$; $p = 0,000$), evidenciando que los tiempos de tramitación, los obstáculos administrativos y la disponibilidad de recursos tienen un impacto determinante en la gestión de recursos humanos. Finalmente, las garantías del debido proceso también mostraron una relación positiva muy fuerte ($Rho = 0,953$; $p = 0,000$), demostrando que el respeto del derecho de defensa, la imparcialidad y las notificaciones adecuadas fortalecen la legitimidad institucional y la gestión del personal.
2. Respecto al objetivo general, describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024, los resultados del cuestionario muestran que el proceso disciplinario es percibido como más sólido en aspectos normativos y de debido proceso, pero con debilidades operativas en la gestión interna. En Planificación y organización predominó la neutralidad sobre la existencia de planes (54,5%) y coordinación interáreas (63,6%), mientras que en Eficiencia

administrativa se evidenció percepción desfavorable en la simplificación de trámites (45,5% en desacuerdo). Aun así, en Impacto institucional se observó una tendencia favorable: 54,5% estuvo de acuerdo en que fortalece la confianza y 45,5% consideró que ayuda a prevenir conductas indebidas (además de 9,1% totalmente de acuerdo). De esta forma, los resultados demuestran que la gestión disciplinaria aporta al orden institucional, pero requiere fortalecer componentes de organización, plazos y simplificación para consolidar su influencia positiva en la Subgerencia.

3. Respecto al objetivo específico 1, identificar la influencia de la normatividad y el procedimiento en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024, se concluye que existe una percepción mayoritariamente favorable sobre el conocimiento y aplicación de la normativa disciplinaria. Destaca que 54,5% estuvo de acuerdo en que los procedimientos se aplican conforme a la normativa, y en conocimiento normativo y transparencia predominó el acuerdo (45,5%) con un grupo relevante totalmente de acuerdo (18,2%). No obstante, se mantiene una proporción neutral importante (36,4%–45,5%), lo que sugiere que aún hay servidores con información limitada o participación indirecta, por lo que conviene reforzar la difusión normativa y la claridad comunicativa de las decisiones.
4. Respecto al objetivo específico 2, identificar la influencia de la eficiencia procesal en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024, los resultados reflejan un escenario de incertidumbre y señales de ineficiencia. Predominó la neutralidad sobre la tramitación en tiempos razonables (54,5%) y sobre la existencia de obstáculos (54,5%), pero resalta un porcentaje crítico: 45,5% estuvo en desacuerdo con que existan pocos obstáculos, lo que evidencia percepción de trabas administrativas. En recursos, las opiniones se dividieron (45,5% neutral; 27,3% de acuerdo y 27,3% en desacuerdo), mostrando que la capacidad operativa no se percibe como

claramente suficiente, lo cual afecta la agilidad y calidad del proceso disciplinario en la Subgerencia.

5. Respecto al objetivo específico 3, identificar la influencia de las garantías del debido proceso en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024, se concluye que la Subgerencia presenta una valoración favorable en elementos esenciales: 54,5% estuvo de acuerdo en que se garantiza el derecho de defensa y 54,5% en que las resoluciones se adoptan con imparcialidad, aunque con 45,5% de neutralidad en ambos casos. En notificaciones, se mantiene la neutralidad (45,5%) y aparece un grupo en desacuerdo (18,2%), evidenciando que la oportunidad de las notificaciones es un punto sensible. En general, los resultados indican que el debido proceso se percibe como una fortaleza relativa, pero requiere mejorar la consistencia y oportunidad de los actos de comunicación para reforzar la legitimidad interna.

RECOMENDACIONES

1. Respecto al fortalecimiento integral del proceso administrativo disciplinario, se recomienda a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca fortalecer de manera integral el proceso administrativo disciplinario, priorizando la mejora de los aspectos operativos que no alcanzaron un desarrollo óptimo, especialmente en planificación, organización y eficiencia administrativa. Para ello, se sugiere revisar y actualizar los procedimientos internos, formalizar lineamientos claros de actuación y asegurar su aplicación uniforme, con el fin de reducir vacíos, inconsistencias y percepciones de incertidumbre en la gestión disciplinaria.
2. Respecto a la normatividad y procedimiento disciplinario, se recomienda reforzar la difusión interna de la normativa disciplinaria y de los procedimientos asociados, mediante capacitaciones periódicas, guías prácticas y espacios de orientación institucional. Esto permitirá disminuir los niveles de neutralidad observados en el personal, fortalecer el conocimiento normativo y asegurar que todos los servidores comprendan claramente las reglas, responsabilidades y criterios que rigen el proceso administrativo disciplinario.
3. Respecto a la eficiencia procesal, se recomienda optimizar la eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario, abordando las debilidades identificadas en los tiempos de tramitación, la presencia de obstáculos administrativos y la disponibilidad de recursos. Para ello, resulta necesario simplificar etapas innecesarias, mejorar la coordinación interna, fortalecer la asignación de recursos humanos y tecnológicos, y establecer mecanismos de seguimiento de plazos que permitan una tramitación más ágil y oportuna de los expedientes disciplinarios.

4. Respecto a las garantías del debido proceso, se recomienda consolidar las garantías del debido proceso, prestando especial atención a la oportunidad y formalidad de las notificaciones, aspecto que no fue percibido de manera plenamente favorable. Asimismo, se sugiere estandarizar los mecanismos de comunicación procesal y reforzar los controles internos que aseguren el respeto continuo del derecho de defensa y la imparcialidad, a fin de fortalecer la confianza del personal y la legitimidad institucional del proceso disciplinario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Bibliografía básica

Álvarez, M. (2019). *Gestión de recursos humanos y éxito organizacional*. Editorial Universitaria.

Aspitaishiaka, A. (2025). *Evaluación del impacto de la disciplina de los empleados en la supervivencia organizacional: la perspectiva de la gestión de recursos humanos*. *Journal of Human, Social & Political Science Research*.

Ayala, J. (2010). *La potestad administrativa disciplinaria en el derecho peruano*. Fondo Editorial Jurídico.

Bardales, J. (2023). *La gestión administrativa y su relación con el clima organizacional en la empresa Transportes Villa SAC* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma].

Carrera, M. (2017). *El procedimiento administrativo disciplinario en la administración pública peruana*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú.

Carvacho, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional* [Tesis de maestría, Universidad de Chile].

Chanamé, E. (2021). *Manual del procedimiento administrativo disciplinario*. Fondo Editorial Jurídico.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (9.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Congreso de la República del Perú. (1990). *Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Reglamento de la carrera administrativa*. Diario Oficial *El Peruano*.

- Congreso de la República del Perú. (2004). *Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2017). *Ley N° 30714, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2018). *Ley N° 31288, que modifica la Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Congreso de la República del Perú. (2018). *Decreto Legislativo N° 1442, Gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público*. Diario Oficial *El Peruano*.
- Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República del Perú.
- Escuela Legalité. (2024). *Principios del procedimiento administrativo disciplinario*. Editorial Legalité.
- Gómez, R. (2016). *Gestión de recursos humanos: Enfoques técnicos y conductuales*. Fondo Editorial Universitario.
- Guerrero, I. (2023). *Relación entre proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui].

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Mendoza, C. (2024). *La discrecionalidad en la aplicación de la sanción disciplinaria en el procedimiento administrativo disciplinario según la Ley 30057 - Ley Servir* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú. (2017). *Guía práctica del procedimiento administrativo disciplinario en el sector público*. MINJUSDH.
- Niño, A. (2025). *El proceso administrativo disciplinario en la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco].
- Pérez, L. (2018). *Gestión del recurso humano y desempeño organizacional*. Editorial Alfaomega.
- Rixe, V. (2020). *Análisis institucional y propuesta de mejora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud Huánuco durante el periodo del 2019 – 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental].
- Sánchez, G. (2021). *Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos en Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Suárez, J. (2015). *La potestad administrativa disciplinaria y la responsabilidad funcional en el sector público*. Fondo Editorial Jurídico.
- Torres, R. (2021). *Proceso sancionador, ley servir, sanciones administrativas, proceso administrativo disciplinario, servidores civiles* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco].

b) Bibliografía complementaria

Cruz, J. (2019). *Ética y responsabilidad en la administración pública peruana*. Fondo Editorial del Congreso.

López, R. (2020). *Gestión del talento humano en entidades públicas peruanas: Retos y perspectivas*. Editorial San Marcos.

Morales, E. (2021). *Evaluación del desempeño laboral en el sector público peruano*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Muñoz, A. (2022). *Derecho disciplinario y procedimiento administrativo sancionador*. Editorial Jurídica Grijley.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Buenas prácticas en la gestión de recursos humanos del sector público en América Latina*. OIT.

Rodríguez, J. (2023). *Gestión pública moderna y control interno en entidades estatales*. Editorial Jurídica del Perú.

Sánchez, R. (2019). *Manual de administración pública y gestión estatal en el Perú*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional de San Agustín.

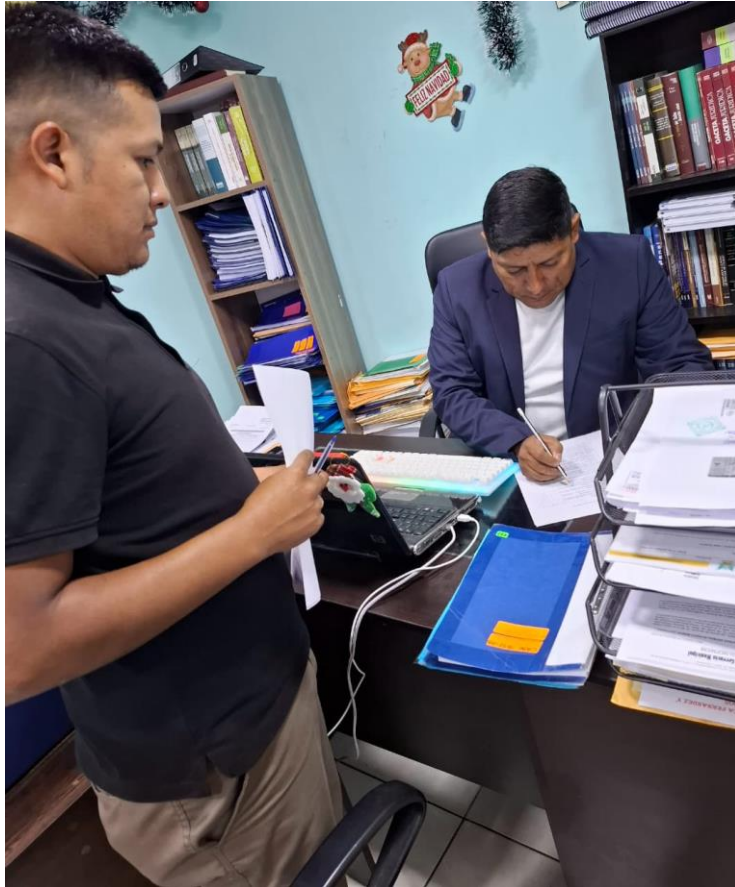
Vargas, D. (2020). *La responsabilidad administrativa y la ética del servicio público*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Loarte Sandoval, F. A. (2026). *Acciones del proceso administrativo disciplinario y gestión de recursos humanos en Pillco Marca, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS







UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 557-2025-D-CATP-UDH
Huánuco, 12 de noviembre de 2025

Visto, el expediente N° 570609-0000000445 de fecha 04 de noviembre de 2025, presentado el Bach. **Fredy Antony LOARTE SANDOVAL** solicitando la inscripción del proyecto de tesis denominado **"ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024"**.

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento General de Grados Títulos de la UDH determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N°1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 37 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, en aplicación al Art. 21 del Reglamento del Ciclo Asesoramiento para la tesis Profesional- CATP el de DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de UDH. el bach. Fredy Antony LOARTE SANDOVAL solicita la aprobación del Proyecto denominado "ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024", presentando para ello un ejemplar, adjuntando el INFORME N° 29-2025-UDH/FD-CATP/FPel Asesor del Proyecto Dr. Félix PONCE E INGUNZA quien opina que reúne los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH de fecha 03 de enero de 2022;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado denominado: **"ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024"**, presentado por el Bach. **Fredy Antony LOARTE SANDOVAL** por los fundamentos precitados.

Artículo 2°. - **AUTORIZAR** el desarrollo del citado proyecto, en concordancia con el art. 25° del Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 557-2025-D-CATP-UDH

Huánuco, 12 de noviembre de 2025

Artículo 3°. - CONCEDER el plazo de tres (03) meses para la ejecución del Proyecto de Investigación: denominado **"ACCIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PILLCO MARCA, 2024"**, plazo que se computa a partir de la notificación de la resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Fac.Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad. Exp. graduando, Asesor Interesado, Archivo
FCB/znn



CERTIFICADO

El Econ. JAIME M. SABINO VENTURA, identificado con DNI N° 75510269 Sub Gerente de Recursos Humanos (E) de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCO MARCA con RUC N°20447367727:

CERTIFICA:

Que, el Sr. FREDY ANTONY LOARTE SANDOVAL, identificado con DNI N°72131879, se encontró laborando en nuestra institución, quien ocupó el cargo de ASISTENTE EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO de la Unidad Orgánica de SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, durante el periodo comprendido:

➤ Desde el 09/07/2024 hasta el 31/12/2024

Según CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS N°055-2024-MDPM-DETERMINADO (NECESIDAD TRANSITORIA) Y ADENDAS PRIMERA Y SEGUNDA AL CONTRATO

Demostrando durante su permanencia responsabilidad, honestidad y dedicación en el cargo que fue asignado.

Se expide el presente documento de acuerdo a ley, para los fines que crea conveniente.

Pillco Marca, 19 de julio del 2025

Atentamente,



Econ. Jaime M. Sabino Ventura
CEH/1201
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



Pillco Marca
RENACE
CONTIGO

Creación 2023 - 2026

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARGO

INFORME N°29-2024 -MDPM/STPAD/SYCA

A : HEBERT WILLINGTON LAGUNA HUANCA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

DE : Abog. SONIA YANET CERNA AMPUDIA
SECRETARIA TECNICA DE PAD

ASUNTO : SE REQUIERE INFORMACION

REFERENCIA : Informe N°819-2024-MDPM/GA-SRRHH

FECHA : Pillco Marca, 20 de noviembre del 2024

EXP.	0101438
REG.	0370900

Por medio del presente me dirijo a Usted, a fin de solicitarle información documentada en copias, en relación al Informe N°819-2024-MDPM/GA-SRRHH; a fin de realizar la Apertura de Proceso Administrativo Disciplinario a quienes resulten responsables por incumplimiento de sus funciones.

Por lo cual se solicita remitir a este despacho lo siguiente:

- 1) Documento de Identidad y domicilio real.
- 2) Contrato Laboral.
- 3) Resoluciones de Alcaldía, Resolución Gerencial, Contrato laboral de quien que haya laborado en la Gerencia de Recursos Humanos, como Sub Gerente de Recursos Humanos y Asistente en Planillas desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022.
- 4) Estado actual laboral.

En conformidad a la Ley N°30057 de la Ley del Servicio Civil. Secretaria Técnica en los procedimientos administrativos disciplinario bajo régimen de la Ley del Servicio Civil.2.7. Dentro de las funciones asignadas al secretario técnico de conformidad con lo dispuesto en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, se encuentran la de efectuar la precalificación en función a los hechos en la denuncia y las investigaciones realizadas para posteriormente emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) e identificado la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor correspondiente, sobre la base de gravedad de los hechos a la fundamentación de su archivamiento. Por lo tanto, se solicita a su digno despacho la información requerida en el plazo breve, A FIN DE CUMPLIR CON EL PRINCIPIO DE CELERIDAD.

Es todo cuanto remito a usted para su conocimiento y fines pertinentes.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA

Abog. Sonia Yanet Cerna Ampudia
SECRETARIA TECNICA DE PAD
ADMINISTRATIVOS DIRECTIVOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
RECIBIDO
20 NOV. 2024
EXP N°:..... HORA: 12:48
FOLIOS: 01 FIRMA: [Signature]

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuáles son las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?	Objetivo general Describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	Hipótesis general HG. Las acciones realizadas en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.			• Conocimiento de la normativa disciplinaria • Aplicación de procedimientos • Transparencia en la aplicación	Tipo de investigación Aplicada
Problemas específicos a. ¿Cuál es la influencia de la normatividad y el procedimiento en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?	Objetivos específicos a. Identificar la influencia de la normatividad y el procedimiento en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	Hipótesis específicas HE1. Las normatividad y procedimiento del proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	Variable independiente Acciones del proceso administrativo disciplinario	Normatividad y procedimiento	• Tiempo de tramitación • Obstáculos procesales • Recursos disponibles	Enfoque Mixto
b. ¿Cuál es la influencia de la eficiencia procesal en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?	b. Identificar la influencia de la eficiencia procesal en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	HE2. La eficiencia procesal del proceso administrativo disciplinario tiene una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos en la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.		Garantías del debido proceso	• Derecho de defensa • Imparcialidad • Notificación adecuada	Alcance o nivel Descriptivo
c. ¿Cuál es la influencia de las garantías del debido proceso en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024?	c. Identificar la influencia de las garantías del debido proceso en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	HE3. Las garantías del debido proceso en el proceso administrativo disciplinario tienen una influencia significativa en la gestión de Recursos Humanos de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.	Variable dependiente Gestión de recursos humanos	Planificación y organización	• Planificación de procesos disciplinarios • Coordinación interna • Asignación de responsabilidades	Diseño No experimental correlacional
				Eficiencia administrativa	• Uso de recursos • Cumplimiento de plazos • Simplificación de trámites	Población 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios y 32 trabajadores y funcionarios de la Subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.
				Impacto en la gestión institucional	• Confianza de los trabajadores • Prevención de conductas indebidas • Clima laboral	Muestra 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios y 11 trabajadores y funcionarios.
						Técnicas Encuesta Análisis documental
						Instrumentos Cuestionario Ficha de análisis documental



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES Y
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PILLCO MARCA

Título del instrumento: Cuestionario sobre las acciones del proceso administrativo disciplinario y gestión de recursos humanos en Pillco Marca, 2024

Solicitud de colaboración:

Estimado/a participante: Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Sus respuestas contribuirán al desarrollo de la presente investigación.

Objetivo de la investigación:

Describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione un valor, según su criterio propio. Donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

A continuación, se presentan las siguientes preguntas:

Ítems	1	2	3	4	5
Variable A. Acciones del Proceso Administrativo Disciplinario					
Dimensión: Normatividad y Procedimiento					
1. Conozco claramente la normativa disciplinaria aplicable en la Municipalidad.					
2. Los procedimientos disciplinarios se aplican conforme a lo establecido en la normativa.					
3. Las decisiones disciplinarias se comunican de forma clara y transparente a los involucrados.					
Dimensión: Eficiencia Procesal					
4. Los expedientes disciplinarios se tramitan en tiempos razonables.					
5. Existen pocos obstáculos administrativos que retrasen los procesos disciplinarios.					
6. La Subgerencia cuenta con recursos adecuados (personal, tecnología, documentación) para tramitar los procesos disciplinarios.					
Dimensión: Garantías del Debido Proceso					
7. En los procesos disciplinarios se garantiza efectivamente el derecho de defensa del servidor investigado.					
8. Las resoluciones disciplinarias son adoptadas con imparcialidad e independencia.					
9. Las notificaciones y actos procesales se realizan de manera oportuna y conforme a la ley.					
Variable B. Gestión de Recursos Humanos					
Dimensión: Planificación y Organización					
10. Existen planes o procedimientos institucionales para gestionar los procesos disciplinarios.					

11. La Subgerencia coordina adecuadamente con otras áreas cuando se tramitan procesos disciplinarios.					
12. Las funciones y responsabilidades en los procesos disciplinarios están claramente asignadas.					
Dimensión: Eficiencia Administrativa					
13. Los recursos destinados a la gestión disciplinaria se utilizan de manera eficiente.					
14. Se respetan los plazos internos y legales en las etapas del proceso disciplinario.					
15. Los trámites disciplinarios están simplificados para reducir burocracia innecesaria.					
Dimensión: Impacto en la Gestión Institucional					
16. La gestión disciplinaria fortalece la confianza del personal en la institución.					
17. Las medidas disciplinarias contribuyen a prevenir conductas indebidas en la entidad.					
18. La forma como se gestionan los procesos disciplinarios influye positivamente en el clima laboral.					

Muchas gracias por su colaboración.

Huánuco, de del 2025.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título del instrumento: Ficha de análisis para expedientes de procesos administrativos disciplinarios

Solicitud de colaboración:

Estimado/a participante: Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Sus respuestas contribuirán al desarrollo de la presente investigación.

Objetivo de la investigación:

Describir las acciones en el proceso administrativo disciplinario y su influencia en la gestión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2024.

Ítems

Ítem	VALORACIÓN (Marcar)
Variable A. Acciones del Proceso Administrativo Disciplinario	
Dimensión: Normatividad y Procedimiento	
1. Conocimiento de la normativa disciplinaria	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
2. Aplicación de procedimientos	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
3. Transparencia en la aplicación	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple

Dimensión: Eficiencia Procesal	
4. Tiempo de tramitación	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
5. Obstáculos procesales	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
6. Recursos disponibles	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
Dimensión: Garantías del Debido Proceso	
7. Derecho de defensa	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
8. Imparcialidad	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
9. Notificación adecuada	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
Variable B. Gestión de Recursos Humanos	
Dimensión: Planificación y Organización	
10. Planificación de procesos disciplinarios	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
11. Coordinación interna	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
12. Asignación de responsabilidades	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
Dimensión: Eficiencia Administrativa	
13. Uso de recursos	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
14. Cumplimiento de plazos	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
15. Simplificación de trámites	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
Dimensión: Impacto en la Gestión Institucional	
16. Confianza de los trabajadores	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
17. Prevención de conductas indebidas	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple
18. Clima laboral	☐ Cumple ☐ Parcial ☐ No cumple