



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los
trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio
de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Acasiete Romani, Catalina Magaly

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control Administrativo

PERÚ – 2016

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ACASIETE ROMANI, CATALINA MAGALY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS SECRETARÍAS TÉCNICAS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO. LIMA. 2015

Fecha: 04 de Junio de 2016

Hora: 11:45 a. m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Pando Ezcurra Tamara

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Zarate Barrial Rosalía

Firma: 

VOCAL: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Unanimitad*



Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....
..... *Normas APA*
.....
.....
.....
.....
.....

Dedicatoria

A mis, hijos Sebastián y Sumailla que son mi inspiración y motor y a mis padres Manuel y María quienes me apoyaron todo este tiempo para cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

A mi padre Manuel, a mis maestros, a mis queridos amigos Javier y Vanessa, a mis amigos de la Maestría y a todos aquellos que me apoyaron de una u otra forma a escribir y culminar mi tesis.

Para todos ellos muchas gracias.

Resolución Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-UA

Declaración de Autoría

Yo, Acasiete Romani, Catalina Magaly, identificada con DNI 10632134 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.”

Declaro bajo juramento que:

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, mayo de 2016.

DNI. 10632134.

Acasiete Romani, Catalina Magaly.

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la Escuela de Post Grado la investigación titulada: “Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015”.

Destinado a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación de tipo descriptiva relacional (asociación) constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría.

El objetivo de la tesis es determinar la asociación entre el régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Discurro que los resultados obtenidos van a contribuir a formular estrategias en el Régimen Disciplinario de la Nueva Ley del Servicio Civil para favorecer el rendimiento laboral de los trabajadores de la Secretaría Técnica. La investigación se inicia con la introducción, fundamentación científica, técnica o humanística de las variables de la investigación, así como la formulación del problema, objetivos e hipótesis.

El segundo capítulo presenta el marco metodológico, en el cual se especifica el tipo de estudio y las variables a analizar, posteriormente en el tercer capítulo se presenta los resultados de la investigación, en los siguientes capítulos se presentan la discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias que sustentan el estudio y se presenta los apéndices del estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	24
1.4 Problema	25
1.5 Hipótesis	28
1.6 Objetivos	28
II. Marco metodológico	30
2.1 Variables	31
2.2 Operacionalización de variables	32
2.3 Metodología	34
2.4 Tipo de estudio	34
2.5 Diseño	34
2.6 Población, muestra y muestreo	35
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.8 Métodos de análisis de datos	41
2.9 Aspectos éticos	41

III. Resultados	42
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias	59
VI. Anexos	63
Anexo 1 Matriz de Consistencia	64
Anexo 2 Consentimiento Informado	68
Anexo 3 Instrumento de Recolección	69
Anexo 4 Documentos de validez	71
Anexo 5 Certificado de validez	76
Anexo 6 Base de datos de la confiabilidad de las variables	85
Anexo 7 Artículo Científico	89
Anexo 8 Declaración Jurada	96
Anexo 9 Autorización de la institución	97

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Régimen disciplinario	33
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Rendimiento Laboral	33
Tabla 3. Población de estudio	35
Tabla 4. Muestra de estudio	36
Tabla 5. Escala y baremos de la variable Régimen disciplinario	38
Tabla 6. Escala y baremos de la variable Rendimiento Laboral	39
Tabla 7. Resultados de validación de la variable Régimen disciplinario	39
Tabla 8. Resultados de validación de la variable Rendimiento laboral	39
Tabla 9. Descripción de Percepción del Régimen Disciplinario	43
Tabla 10. Descripción de Percepción del Rendimiento Laboral	44
Tabla 11. Asociación Rendimiento Laboral según Etapas del Régimen Disciplinario	45
Tabla 12. Asociación Régimen Disciplinario según Nivel de Rendimiento Laboral	46
Tabla 13. Prueba chi-cuadrado: asociación entre el régimen disciplinario y el rendimiento laboral	47
Tabla 14. Prueba chi-cuadrado: asociación entre el régimen disciplinario de fase instructiva y el rendimiento laboral	49
Tabla 15. Prueba chi-cuadrado: asociación entre el régimen disciplinario de fase sancionadora y el rendimiento laboral	50

Lista de figuras

Figura 1. Esquema Procedimental del Procedimiento Administrativo Disciplinario	21
Figura 2. Descripción de Percepción del Régimen Disciplinario	43
Figura 3. Descripción de Percepción del Rendimiento Laboral	44
Figura 4. Asociación del Nivel del Régimen Disciplinario fase instructiva y el rendimiento laboral	45
Figura 5. Asociación del Nivel del Régimen Disciplinario y el rendimiento laboral	46

Resumen

Esta investigación es sobre “Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015”.

El método y tipo de investigación: cuantitativo, básico, descriptivo, relacional (asociación), transversal y prospectivo. Población y muestra: la población objetivo fueron 50 trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento que están laborando en el año 2016. Debido al tamaño de la población no se realizó muestreo, la muestra estuvo constituida por toda la población.

Resultados y conclusiones: se observó que el 74,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene nivel regular sobre el cumplimiento del Régimen Disciplinario sobre la Nueva Ley de Servicio Civil, asimismo el 66,0% de los trabajadores tiene un nivel regular sobre su rendimiento laboral. No hubo asociación significativa entre el nivel de cumplimiento de la fase de instructiva del régimen disciplinario y el rendimiento laboral ($p=0,101$). A su vez, tampoco se encontró asociación estadística entre el nivel de cumplimiento de la fase sancionadora y el rendimiento laboral ($p=0,06$). Sin embargo, hubo asociación significativa entre el nivel de cumplimiento del régimen disciplinario y el rendimiento laboral ($p<0,001$). Se concluye que el régimen disciplinario está asociado significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sin embargo ninguna de las etapas del régimen disciplinario evidenció asociación significativa al rendimiento laboral.

Palabras clave: Régimen disciplinario, rendimiento laboral, Secretarías Técnicas

Abstract

This investigation is related to “Disciplinary Regime and work performance of workers of the Technical Secretariats of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation. Lima 2015”

The method and type of research: quantitative, basic, descriptive, relational, cross-sectional and prospective. Population and Sample: the target population was 50 workers of the Technical Secretariats of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation; who are working in 2016. Due to the size of the population no sampling was performed, the sample consisted of the entire population.

Results and conclusions: it was observed that 74.0% of workers of the Technical Secretariats have regular level of compliance with the Disciplinary Regime on the New Civil Service Law; also, 66.0% of workers have a regular job performance level. No significant associated between the level of fulfillment of the instructional phase of the disciplinary regime and work performance was found ($p = 0.101$). At the same time, neither significant associated between the level of compliance of the penalty phase nor work performance was found ($p = 0.06$). However, there was significant association between the level of compliance with the disciplinary regime and work performance was found ($p < 0.001$). It is concluded that the disciplinary regime is significantly associated to work performance of workers of the Technical Secretariats of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation; however any stage of the disciplinary regime showed significant relationship to work performance.

Keywords: Disciplinary regime, work performance, Technical Secretariats

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscó antecedentes en las bibliotecas de diferentes instituciones educativas nacionales e internacionales y medios informáticos electrónicos. De las cuales, por atañer con el tema se tomó adecuado describir los siguientes:

Antecedentes internacionales

Respecto al tema de investigar, se ha encontrado literatura relacionada, que sirve de sustento bibliográfico para la presente investigación.

Albornoz (2011) desarrolló una investigación en Chile titulado “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo” con el objetivo de ceñir al debido proceso como parte integrante y fundamental del procedimiento administrativo al cual se le llamó debido proceso administrativo para denotar su pertenencia al campo del derecho. El análisis de la información permitió evidenciar que en sus inicios el debido proceso tuvo su origen en el resguardo de garantías de personas que se encontraban bajo el poder punitivo del Estado para que pudieran estar lo suficientemente protegidos para ejercer sus derechos frente a estas situaciones. Además, el funcionario público por su parte tiene como función determinar las responsabilidades de los hechos a través de las medidas disciplinarias. Concluyó finalmente que el debido proceso es aplicable tanto al proceso judicial como al proceso administrativo siempre que un acto administrativo afecte el reconocimiento de los derechos de la persona.

Castañeda (2014) realizó un estudio en Colombia denominado “El derecho disciplinario como regulador de la conducta del Servidor Público”, cuyo objetivo fue advertir como el Derecho disciplinario ha nacido a la vida jurídica como una instancia de regulación de las conductas de los sujetos que prestan sus servicios al estado. De su estudio concluye que es necesario la implementación de una gestión con ética enfocada en una cultura de integración y eficiencia que genere confianza en las instituciones públicas, ello se logrará a través del cumplimiento de las normas y de sus obras que evidenciarán su compromiso. De acuerdo con lo señalado se puede advertir entonces que las faltas administrativas a la función

pública, son sancionadas por el Estado, a aquellas personas que realicen una función pública, siempre que exista una relación contractual entre la entidad y el servidor.

Cruz (2011) desarrolló una investigación en España con el título “El empleado público ante el procedimiento administrativo: Deberes y obligaciones de una buena administración” su objetivo fue realizar un análisis y reflexión sobre el deber del empleado público ante el proceso administrativo. Del análisis refieren que los esfuerzos de la normativa deben apuntar a la sintetización de la administración para dar respuestas eficaces a la ciudadanía, se puede admitir una base fundamental insustituible que norme las actividades que realiza el personal en la gestión administrativa, además la legalidad se basa en la actuación administrativa. Se establece que si el procedimiento es la vía formal de la actuación administrativa, los servidores públicos y autoridades tienen que ceñirse a las reglas actuales que los regulan, analizando en esta dirección se hace evidente que el humano es insustituible en la administración. En suma, los postulados sobre las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos se materializan en el procedimiento administrativo, el cual representa el cimiento más importante para lograr una buena administración.

Antecedentes nacionales

Con relación a este tema de investigación, se ha encontrado literatura relacionada, que sirva de referencia para la fundamentación científica que se tiene hasta la actualidad respecto al tema de investigación.

Camargo (2015) realizó un estudio titulado “Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román”, con el objetivo de conocer los efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial en San Román. La investigación fue de tipo Correlacional, y utilizaron material bibliográfico para captar la información y material Legislativo para los decretos legislativos, leyes, reglamentos y demás disposiciones. Entre los resultados refieren que las sanciones administrativas disciplinarias son reguladas por normativas legales dispersas produciendo una falta de uniformidad para la clasificación de las infracciones y sanciones disciplinarias que podrían aplicarse a

funcionarios y servidores públicos. La falta de jerarquización y sistematización de las normas legales influye de forma negativa en las sanciones. Las sanciones administrativas regulan el comportamiento de los administrados, por lo que la aplicación de estas sanciones influye de forma positiva en el desempeño laboral de los empleados públicos. Concluyeron que según sus análisis era necesario cambiar a un nuevo marco legal que unifique la responsabilidad administrativa de los servidores públicos.

Gonzales (2014) realizó una revisión sobre “El Proceso disciplinario en la Administración Pública”, diseño documental. Entre las conclusiones del estudio se menciona que el proceso administrativo disciplinario en el Perú ha sufrido una lenta evolución lo que ha dado origen a una variada legislación, ya que en la actualidad se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procesos y esto no contribuye a la unificación de los criterios para sancionar ni afrontar con eficacia la conducta funcional de los servidores civiles.

Estela (2009) realizó un trabajo de investigación titulado “El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística”, que tuvo como objetivo conocer los efectos de la sanción administrativa en la administración pública del Poder Ejecutivo. Esta investigación fue de tipo descriptivo, exploratoria. Para lo cual se encuestó a 100 personas, entre docentes universitarios de la Facultad de Educación y Derecho, funcionarios y servidores públicos. Entre los resultados encontrados, se observó que el 75% de los encuestados dijo la apelación es el recurso administrativo que se interpone cuando la impugnación se sustenta ante diferente interpretación de las pruebas mostradas o en cuestiones de puro derecho. En cuanto a los delitos cometidos por funcionarios públicos contemplados en el Código Penal vigente, el 69% señaló la concusión, abuso de autoridad y peculado, 19% refirió prevaricato y corrupción de funcionarios y 12% el abuso de autoridad, concusión y prevaricato. Concluye entonces que el Poder Ejecutivo del Estado hace poco por dar capacitación adecuada a los trabajadores, funcionarios, servidores públicos y/o empleados de confianza.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

Según Miranda y Huayta (2014) el régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, se define como: el conjunto de principios, deberes y derechos de los empleados del Estado regidos por órganos competentes para ejecutar el poder o sanción (p.1).

Además, Miranda y Huayta (2014) señalan, que el régimen disciplinario se justifica por necesidad del empleador a garantizar que las reglas de la organización se cumplan, limitación del poder a los servidores con función pública, que pasa por sancionar el incumplimiento de los servidores públicos de forma imparcial, incompatible entre otros), Garantía del principio de no injerencia política y garantizar el principio de mérito y capacidad (p.1).

Miranda y Huayta (2014) afirman también que: los valores y principios buscados por el régimen disciplinario producen circunstancias jurídicas que perpetúan el poder disciplinario más allá de la extinción del vínculo laboral o de las limitaciones en la libertad de trabajo (p.1).

El autor al definir el régimen disciplinario, puntualiza que los beneficios de esta nueva Ley solo se enfocan en el empleador y por el contrario limita a los trabajadores, por lo cual el principio de proporcionalidad debe ser un límite a la libertad del legislador y a la prudencia de los titulares de la capacidad de penalidad, siendo un límite en la aplicación en el ejercicio del poder de sanción basándose en una serie de criterios que los fundamenta. Algo importante, es mencionar que las denuncias son actos realizados por cualquier persona que pone en conocimiento de la Entidad, los hechos que considere una falta disciplinaria según la legislación vigente, presuntamente cometida por un servicio o servidor civil (El Peruano, 2015, p.5).

El Servicio civil se define como el grupo de personas que se encuentran al servicio del Estado, los cuales son conocidos como servidores civiles. Además, al Servicio civil se conoce también como aquellas normativas institucionales que

articulan y gestionan al personal que está al servicio de las instituciones públicas (El Peruano, 2014, p. 525144).

Por otro lado, el servidor civil hace referencia “a servidores como: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias (...)” (El Peruano, 2014, p. 525144) también se encuentran comprendidos los servidores de las diferentes entidades nacional, regional o local, en el cual sus derechos son regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, entre otras normativas.

Ámbito de aplicación

El procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a todos los servidores públicos comprendidos en los regímenes laborales antes señalados.

La entidad pública, Tipo A es una organización que cuenta con una personería jurídica de derecho público, por lo que sus actividades se realizan en virtud de potestades administrativas por lo que se encuentran sujetos a normas comunes de derecho público. En el caso de las entidades públicas Tipo B, estos son órganos desconcentrados, de acuerdo a su manual de operaciones las tipo A deben de cumplir los criterios mencionados a continuación: mostrar que es competente para contratar, sancionar y despedir; pueda contar con una oficina de recursos humanos que actúe como máxima autoridad administrativa; contar con resolución del titular de la institución pública definiéndola como Entidad Tipo B” (El Peruano, 2014, p.525143).

Excepciones, en el ámbito de aplicación, según el Artículo 90 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los servidores que no están sujetos a su aplicación son: (a) el Defensor del Pueblo, (b) Contralor General de la República, (c) miembros del Jurado Nacional de Elecciones, (d) miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, (e) Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, (f) Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, (g) miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y (h) Superintendente de Banca, Seguros y (i) Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

La responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos de elección popular, directa está sujeto a los procedimientos establecidos en cada caso” (El Peruano, 2014, p. 525156).

Responsabilidad administrativa disciplinaria

Es lo que exige el Estado los servidores y ex servidores civiles debido a las faltas administrativas cometidas en el ejercicio de sus funciones.

El Artículo 91 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, define a la responsabilidad administrativa disciplinaria como “Aquella que le exige el Estado a los servidores civiles por las faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones en la prestación de sus servicios (...)” (El Peruano, 2014, p. 525156).

En ese sentido es importante incidir que las faltas de carácter disciplinario se definen como “toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normativa específica sobre los deberes del servidor civil” (El Peruano, 2015, p.5).

La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, debiendo estar debidamente tipificada.

Autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

Según el Artículo 93 de la Ley N° 30057, El procedimiento administrativo disciplinario tiene las siguientes autoridades: “(1) El jefe inmediato del presunto infractor, (2) El jefe de recursos humanos o con funciones similares. (3) El titular de la entidad, (4) El Tribunal del Servicio Civil”. (El Peruano, 2014, p.525156).

Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario son unipersonales. Se ha eliminado las Comisiones Permanentes y Especiales de procedimiento administrativo de la carrera administrativa (D. Leg. N° 276) y se ha incluido al jefe de la oficina de recursos humanos como parte de las autoridades sancionadoras, por lo que se empodera a la oficina de recursos humanos en el procedimiento administrativo disciplinario.

Apoyo a las autoridades del procedimiento disciplinario: Las secretarías técnicas

La Secretaría Técnica de procedimiento Administrativo Disciplinario, apoya el desarrollo del procedimiento, cuenta con un secretario técnico, de profesión Abogado y designado por resolución de la Entidad pública, tiene como función precalificar y documentar todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Según el Artículo 94 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Secretaría Técnica apoya en el procedimiento disciplinario de las autoridades (El Peruano, 2014, p.525156).

Puede contar con servidores civiles de apoyo cuando: (1) la dimensión de la entidad lo requiera, (2) la carga procesal sea alta, (3) se determine la complejidad de los procedimientos, (4) existan órganos desconcentrados, también se tiene otros criterios que se especifican en la ley.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario

Dimensión Fase instructiva

El órgano instructor es responsable de la fase instructiva; este evalúa las acciones relacionadas a la responsabilidad administrativa disciplinaria. Esta fase inicia en la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos, a partir de ese momento el servidor tiene un plazo de cinco (05) días hábiles durante los cuales podrá presentar su descargo, este plazo está sujeto a prórroga.

El contenido de este informe presenta los cargos que se imputan al servidor público y los documentos que lo sustentan.

Luego del vencimiento del plazo, se procede con el análisis e indagaciones por el órgano instructor, con el fin de determinar si existe responsabilidad imputada por parte del servidor civil.

Esta primera fase concluye con la notificación y comunicación del informe del instructor; mediante el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la aceptación o rechazo de la falta imputada al servidor civil. Si es necesario aplicar una sanción se hará la recomendación al órgano sancionador.

Dimensión Fase sancionadora

El encargado de esta fase es el órgano sancionador, implica la recepción del informe proporcionado por la entidad instructora, además de la comunicación de la sanción o la declaración de no a lugar. Para ello el órgano sancionador se pronuncia acerca de la comisión de la infracción imputada al servidor, todo ello en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la recepción del informe, el plazo está sujeto a una prórroga de hasta por diez (10) días hábiles adicionales, siendo necesaria una sustentación para la efectivización de la prórroga. El plazo máximo para todo el proceso de la fase sancionadora es de un (01) año calendario (El Peruano, 2014).

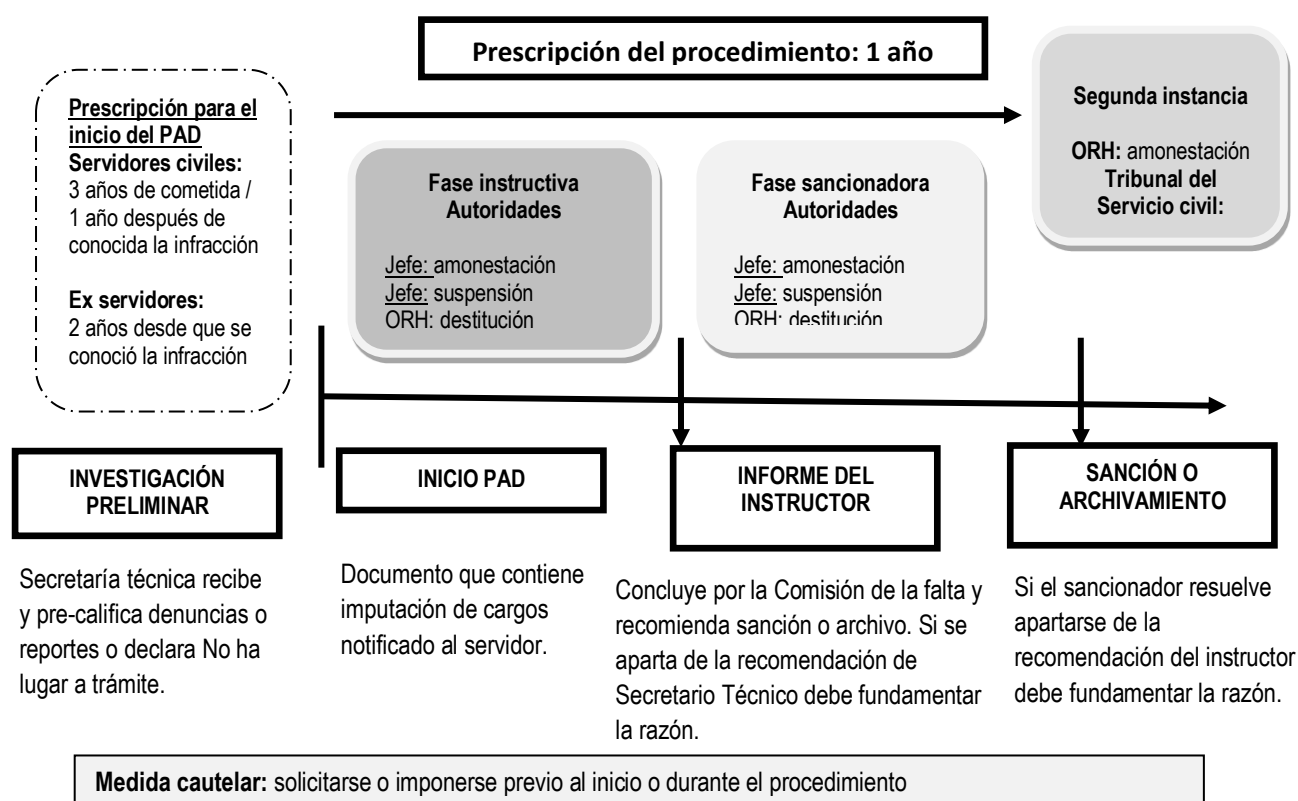


Figura 1. Esquema Procedimental del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Nota: Diario El Peruano (2015). Resolución N° 101-2015-SERVIR-PE

Fundamento científico técnico y humanístico del Rendimiento laboral

La nueva tarea del rendimiento consiste en estrategias de gestión para mejorar el desempeño de los servidores públicos, que se evidencia a través de un proceso continuo y sistemático, el cual permite identificar, dar el reconocimiento y promoción al aporte de los servidores civiles hacia el cumplimiento de metas institucionales

optimizando el desempeño de los servidores civiles; “permite estimular el rendimiento de los servidores civiles así como su compromiso con los objetivos a alcanzar dentro de su entidad; además permite evidenciar las necesidades de los servidores civiles para efectivizar su desempeño de sus actividades laborales” (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2015b, p.8).

Los factores de evaluación del rendimiento laboral se definen en metas y compromisos, estos constituyen aspectos observables y verificables en el servidor civil, los cuales se fijan durante el período de Gestión del Rendimiento.

Metas: son los factores que permiten evaluar el cumplimiento individual de los logros y objetivos asignados a cada servidor civil, al órgano o unidad a la que pertenece.

Metas individuales: se relacionan con la tarea y función del puesto del servidor civil. Estas se determinan individualmente por el evaluador en relación al área al que pertenece cada servidor y está relacionado de manera directa con los objetivos del órgano o unidad orgánica.

Metas grupales: se relacionan con los objetivos del área o unidad orgánica a la que pertenece el servidor civil que está siendo evaluado. Las metas grupales se constituyen por las metas individuales pertenecientes al segmento Directivo, de acuerdo a lo estipulado en la gestión del rendimiento de la normativa Servir (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2015b, p.11).

Existen casos específicos en los cuales las metas ya establecidas pueden ser modificadas, esto según lo mencionado en el artículo 41 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil: (a) “Cambios en el Plan Operativo Institucional que influyen en el cumplimiento de las metas. (b) Cambios en el puesto del servidor civil o del evaluador ya sea temporal o definitiva. (c) Cambios significativos en la distribución de los recursos”. (El Peruano p. 515250)

Compromisos:

Son las competencias que se evalúan de un servidor. Aspectos de la conducta del servidor civil evaluado, estos son asignados en forma individual y están relacionadas al cometido y en función al puesto laboral. Los servidores civiles podrían ser evaluados solamente por cumplimientos compromisos siempre y cuando las Oficinas de Recursos Humanos tengan la capacidad técnica para realizar dicha función, para ello deben estar acreditadas ante SERVIR.

Se tiene dos tipos de compromisos:

Transversales o también llamadas generales: se refiere a las competencias que son aplicadas a todos los servidores civiles, sin considerar el puesto laboral o las actividades que realizan.

Específicos: hacen referencia a las competencias relacionadas íntimamente con el puesto laboral de cada servidor civil (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2015b, p.12).

Ciclo de gestión del rendimiento:

La Autoridad Nacional de Servicio Civil establece que es un proceso continuo, sistémico e integral, que empieza desde la aprobación del POI y culmina al cierre del ejercicio fiscal; a continuación las etapas del ciclo en forma ordenada:

Etapas de planificación: en esta primera etapa donde se efectúa las acciones de comunicación, sensibilización, capacitación, conformación del Comité Institucional de Evaluación.

Etapas de establecimiento de metas y compromisos: en esta etapa el evaluador convoca a reunión al servidor que se encuentra en evaluación para definir sus metas individuales, grupales y los compromisos que serán evaluados en este proceso. Si el evaluador no cumpliera con realizar esta reunión, el superior inmediato del estimador revisará y analizará en forma total o aleatoriamente la consistencia de las metas y compromisos ya establecidos para todos los servidores públicos y en casos sea necesario efectuará ajustes a los componentes de evaluación.

Etapas de seguimiento: el evaluador realiza el monitoreo constante para el logro de cumplimiento de metas y compromisos en el servidor civil evaluado.

En esta fase el evaluador brinda orientación, motiva y apoya al evaluado para culminar con éxito esta fase, también se identifican aquellas dificultades que presenta el evaluado para cumplir con sus metas establecidas.

Etapa de evaluación: se efectúa la valoración del desempeño del servidor evaluado luego de comprobar los resultados logrados en el cumplimiento de las metas y compromisos establecidos. La etapa finaliza con la calificación del servidor evaluado por su evaluador.

Etapa de Retroalimentación: luego de la notificación del evaluado sobre su calificación se convoca a una reunión con cada uno de los servidores calificados para interactuar respecto a sus opiniones y expectativas relacionadas a los resultados de su desempeño. Finalmente se elabora un plan de mejora para cada servidor evaluado según sus resultados obtenidos (Autoridad Nacional De Servicio Civil, 2015a), en el cual queda registrado aquellas recomendaciones que concuerdan el evaluado y evaluador (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2015b, p.11).

Evaluación de desempeño

Mide el desempeño del servidor civil en su puesto.

1.3 Justificación

Justificación legal

Para realizar la presente investigación de gestión del proceso disciplinario, es necesario tener en cuenta la normativa vigente relacionada a Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador.

Para lo cual se dictaron las siguientes normativas vigentes:

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público y sus modificatorias.

Resolución Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión de Rendimiento.

Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico la aplicación de la investigación permitirá mostrar evidencias científicas sobre esta problemática en nuestro país, así constituirá un punto de partida para este régimen disciplinario de la Nueva Ley del Servicio Civil pueda ser revisado por expertos y formulen propuestas al respecto.

Además sentará las bases para próximas investigaciones que se realicen en esta línea de investigación.

Justificación práctica

La ejecución del estudio se justifica por la necesidad de mostrar evidencias que el Régimen disciplinario de la nueva Ley de Servicio Civil presenta vacíos legales, especificaciones necesarios para ayudar a su adecuada aplicación por las Secretarías Técnicas. Los resultados del estudio permitirán identificar y formular propuestas para la mejora del procedimiento sancionador de esta nueva normativa que beneficiará a las Secretarías Técnicas en su rendimiento laboral y a los sancionados porque este proceso se realizará de forma efectiva y en conformidad con todo reglamento normativo.

Justificación metodológica

No se ha realizado estudios sobre la aplicación del Régimen Disciplinario de la Nueva Ley De Servicio Civil, por lo que la presente metodología empleada en este estudio permitirá que posteriores investigaciones empleen una metodología de un nivel más alto de investigación tomando como referencia este estudio, puesto que en la línea de los niveles de investigación los investigadores deben de continuar investigando el tema tomando como referencia lo ya encontrado.

1.4 Problema

En el rendimiento laboral de las Secretarías Técnicas se observa que tienen como funciones recibir las denuncias ya sean verbales, o escritos de terceros o por reportes de los servidores del sector público. Son los secretarios técnicos los que tramitan la denuncia y brindan una respuesta al denunciante, además se encargan

de realizar los trámites de los informes de control del procedimiento administrativo disciplinario cuando no se haya realizado la notificación.

Se ha detectado diferentes situaciones donde la normativa del Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil N° 30057, ha limitado el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas y de su personal de apoyo, entre ellas se destaca la falta de uniformidad entre las entidades, la falta de especificaciones en temas particulares para proceder a una sanción, variedad y contrariedad entre algunas normas y directivas ya que suelen no ser claras por lo que prestan a tomar múltiples interpretaciones. Todo esto conlleva a retrasar las actividades de los Secretarios Técnicos aumentando el tiempo invertido en cada caso y perjudicando su rendimiento en su actividad laboral.

A continuación se presenta algunas situaciones ejemplo que se ha identificado en la práctica profesional:

No se indica en la norma, en el caso del procedimiento disciplinario al titular del órgano adscrito a un Ministerio, el órgano instructor es una comisión, sin embargo no se ha precisado de manera expresa quien es el órgano sancionador; la falta de referencia podría llevar a que se interprete que el propio titular del organismo público es quien se impone la sanción, luego del procedimiento disciplinario.

En el art. 88° de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, establece que las sanciones debido al tipo de faltas disciplinarias pueden ser verbal o escrita, en el caso de la amonestación verbal, si no se registra dicha sanción, la norma no especifica, cuál sería el mecanismo si se decide iniciar un procedimiento administrativo disciplinario por una falta que fue sancionada con amonestación verbal.

En el Art. 106° del Reglamento establece que la notificación constituye el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; sin embargo el art. 107° hace referencia a la *Resolución o acto administrativo*, que da inicio al Procedimiento Administrativo. En ese sentido el art. 106° indica Comunicación y el art. 107ª indica

Resolución, la normativa no determina cual es el acto formal con el que se inicia el procedimiento administrativo disciplinario, en el caso de las Comisiones.

Sobre la Prescripción, el art. 94^a de la Ley establece que la Competencia para iniciar Prod. Adm. Disp. Contra los servidores civiles decae a los tres (03) años contados a desde la comisión de la falta y 1 año de haber tomado conocimiento.

El art. 97^a del Reglamento señala que la capacidad para determinar si existe alguna falta disciplinaria y posteriormente iniciar el procedimiento disciplinario, se debe ceñir a lo señalado en el art. 94^a de la Ley.

La norma no especifica, si transcurrido los tres (03) años la ORH toma conocimiento de la falta se puede iniciar el PAD contando el año de la toma de conocimiento o si la entidad pierde la facultad para el inicio de PAD ya sea en los casos para servidor y ex servidores. La norma no especifica quienes son las autoridades en el caso de la sanción de Multa. Falta precisar, quienes son considerados Funcionarios para la Ley, también falta informar quienes son considerados ex servidores, porque existe divergencia entre informes Técnicos de la Gerencia de Políticas de Gestión de SERVIR y las normas respectivas (Ley y Reglamento). Estos problemas surgen al momento de la evaluación del expediente administrativo, para calificar la condición del investigado, si es servidor o ex servidor del Estado, así como en la aplicación de las normas al momento de la calificación de la falta. No existe un criterio unificado entre la Ley, el Reglamento y la Directiva, las interpretaciones son variables.

Debido a esta problemática identificada en la Secretaría Técnica del Ministerio de Vivienda se plantea la presente investigación con el objetivo de determinar la asociación entre el régimen disciplinario de la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas.

Problema general

¿Cuál es la asociación entre el régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil N° 30057 y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015?

Problema específico 1

¿Cuál es la asociación entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la asociación entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015?

1.5 Hipótesis

Existe asociación significativa entre el régimen disciplinario de la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Hipótesis específicas 1:

Existe asociación significativa entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Hipótesis específicas 2:

Existe asociación significativa entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

1.6 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Objetivo específico 1

Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

II. Método

2.1 Variables

Definición conceptual de variables

Variable 1: Régimen disciplinario

En relación al fundamento o naturaleza jurídica del régimen disciplinario, se ha debatido extensa y contradictoriamente desde el plano doctrinal. El primer fundamento se enmarca en que la Administración de una entidad que brinda servicios requiere de un régimen disciplinario para mantener una disciplina interna y así asegurar que se cumplan las obligaciones a su cargo.

Según Bombillar (2015) el derecho disciplinario protege el prestigio y dignidad de la Administración y la garantía de la correcta actuación frente a los ciudadanos. En este sentido, no se relaciona con de la imposición de normas de convivencia social, que son más propias del derecho penal, al contrario se trata del acatamiento del mandato de observancia de los deberes del cargo por los empleados públicos para el correcto funcionamiento del servicio. (p. 3)

El régimen disciplinario contiene los principios, deberes y derechos de los servidores públicos, el procedimiento y órganos competentes que permiten ejercitar el poder de sancionar (Miranda y Huayta, 2014) de acuerdo a los establecido en la Ley N°30057 del Servicio Civil, Reglamento General Aprobado por DS N° 040-2014-PCM y su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Menciona en su estudio el artículo 6 de la Constitución Política de España sobre el derecho disciplinario y se define Castañeda (2014) “como el conjunto de principios y normas jurídicas que le permite al Estado sancionar a los servidores públicos no solo por infracción de la Constitución, de la ley o el reglamento, sino además, por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones” (p.4).

Variable 2: Rendimiento laboral

En lo concerniente a la variable el rendimiento laboral, se define como las conductas del trabajador, en relación al logro de objetivos planteados, y se conceptualiza en las estrategias individuales que se ponen en marcha para lograrlo.

(Del Toro, 2011) “La propia definición de rendimiento laboral, señala que es un componente variable de trabajador a trabajador, debido a la influencia de las actitudes y actitudes que presenta el servidor civil frente a su rol laboral dentro de la entidad, además, de sus motivaciones, la supervisión, el nivel de capacitación, factores situacionales individuales y del entorno donde realiza su trabajo”, (p.210).

(Morrison y Abraham citado en López, 2012), “El rendimiento laboral es la capacidad productiva de un individuo que se mide en un determinado contexto laboral y no solamente por sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que presenta...” (p.41).

El rendimiento laboral según Longo (2005) “es la forma en que se concreta la contribución de las personas a las organizaciones en las que trabajan” (p. 131).

La evaluación del rendimiento permite a la institución identificar y reconocer el aporte que realizan los servidores públicos hacia el cumplimiento de metas y objetivos ya establecidos para así planificar mejoras institucionales e individuales.

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable 1: Régimen disciplinario

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las conductas del servidor público, esta variable se medirá a través de las dimensiones fase instructiva y fase sancionadora, evaluado a través de un cuestionario de 18 ítems de escala ordinal, sus categorías finales serán “Adecuado”, “Regular” o “Inadecuado”.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Régimen disciplinario

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel
Fase instructiva	Investigación	1-3	Si =1 No =0	Inadecuado (0 - 4) Regular (5 - 7) Adecuado (8 - 10)
	Precalificación	4-6	Si =1 No =0	
	Informe técnico	7 -10	Si =1 No =0	
Fase sancionadora	Informe oral	11 – 15	Si =1 No =0	Inadecuado (0 - 3) Regular (4 - 5)
	Sanción	16 – 18	Si =1 No =0	Adecuado (6 - 8)
Total		0 - 18		Adecuado (14-18) Regular (9-13) Inadecuado (0-8)

Variable 2: Rendimiento laboral

Es el cumplimiento de las actividades laborales asignadas, esta variable será medida a través de dos dimensiones, las metas y los compromisos de la Secretaría Técnica. Para ello se aplicará un cuestionario de 16 ítems y sus categorías finales serán “Bueno”, “Regular” y “Deficiente”.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel
Metas	Metas individuales	1-6	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Deficiente (12 - 17) Regular (18 - 28) Bueno (29 - 48)
	Metas grupales	7-12	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	
Compromisos	Transversales	13 - 16	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Deficiente (4 - 6) Regular (7 - 9) Bueno (10 - 12)
Total		0 - 16		Bueno (38-48) Regular (24-37) Deficiente (16-23)

Nota: Elaboración propia.

2.3 Metodología

El método empleado en el presente estudio es hipotético deductivo; definido por Hernández (2010) como “aquel que se inicia con los conocimientos teóricos de la cual se elaboran expresiones lógicas conocidas como hipótesis que el investigador posteriormente somete a prueba para corroborar lo formulado” (p.6).

2.4 Tipo de estudio

El tipo de estudio es Cuantitativo, aplicado, descriptivo, relacional (asociación), transversal, prospectivo.

Es de tipo relacional porque “busca relacionar variables con el objetivo de demostrar dependencia probabilística entre dichos eventos” (Supo, 2014, p.2). Entre los métodos estadísticos utilizados en este tipo de estudio se encuentra la prueba de asociación de chi-cuadrado (test de independencia).

Es de tipo Cuantitativo, porque se empleará métodos numéricos para medir las variables.

Aplicado pues (Vargas, 2009) “busca la aplicabilidad y/o el uso de los conocimientos adquiridos para implementar o sistematizar la práctica basada en evidencias científicas”, (p. 159)

De acuerdo al número de variables de interés, el estudio es relacional, porque se realizó un análisis de dos variables y se analizará el comportamiento de la una sobre la otra mediante un análisis bivariado (prueba de asociación).

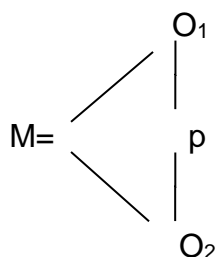
De acuerdo a las veces en que se mide las variables el estudio es transversal porque la recopilación de los datos se realizó en una sola ocasión durante el mismo periodo de estudio planteado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

De acuerdo a la planificación de recopilación de datos, el estudio es prospectivo porque se recopilará de forma prospectiva la información de fuente primaria. (Hernández et al., 2014).

2.5 Diseño

No experimental, porque solo se limitó a observar las variables de las unidades de estudio sin la necesidad de intervenir.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente, donde no se tiene una direccionalidad de causalidad.



Dónde:

M = 50 trabajadores de las secretarías técnicas

O1= Observación de régimen disciplinario

O2= Observación de rendimiento laboral

p = Asociación entre variables.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población: la población está constituida por 50 trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento que laboran en el año 2016.

Tabla 3

Población de Estudio

Entidad	Población
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	50
Total	50

Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, (2016)

Muestra: Debido al tamaño de la población no se realizó muestreo, la muestra estará constituida por toda la población, es decir 50 trabajadores de la Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Técnica Muestreo: la presente muestra no amerita muestreo pues se realizó a la totalidad de trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Tabla 4

Muestra de Estudio

Entidad	Población	Muestra
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	50	50
Total	50	50

Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, (2016)

Criterios de inclusión:

Trabajador de la Secretaría Técnica del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Trabajador de la Secretaría técnica que acepte participar en el estudio a través de su firma en el Consentimiento Informado.

Criterios de exclusión:

Trabajador de la Secretaría técnica del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento que haya sido o se encuentre sancionado, en el momento del estudio.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta, es decir se recurrió a fuentes primarias para la cual se diseñó una ficha de recolección de datos donde se preguntó respecto a las actividades del proceso sancionador del régimen disciplinario, que comprende dos fases: fase instructiva y fase sancionadora, y la parte que evalúa el rendimiento laboral.

Instrumento

Para esta investigación se ha diseñado 2 cuestionarios: el procedimiento administrativo del régimen disciplinario y el rendimiento laboral. Los cuestionario fueron construido en base a la información bibliográfica, después fue sometido a juicio de expertos donde se aseguró la validez de contenido, ambos cuestionario se administraron como un solo instrumento de dos secciones, por tal razón se hizo una sola evaluación de la validez interna mediante el alpha de cronbach, resultando un buen indicador de consistencia interna (Ver apéndice C).

Instrumento para medir el Régimen disciplinario.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Rendimiento Laboral.

Autor: Catalina Magaly Acasiete Romani.

Año: 2016.

Lugar: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Objetivo: Conocer el régimen disciplinario de la Nueva ley del Servicio Civil.

Administración: individual.

Tiempo de duración: 15 min aproximadamente.

Contenido: la parte del procedimiento administrativo del régimen disciplinario, consta de 18 preguntas medidas en escala dicotómica (Si, No). Este a su vez estará compuesto por 2 dimensiones: Fase instructiva (10 ítems) y Fase sancionadora (8 ítems). A cada ítem se le asignará un puntaje según la respuesta, donde 1 si responde "Si" y 0 si responde "No". El rango de puntaje obtenido de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems del cuestionario se categorizará en 3 niveles considerando los percentiles:

Adecuado (mayor P80 o puntajes 14 a 18)

Regular (P50 a P80 o puntaje 9-13)

Inadecuado (menor P50 o puntaje 0 a 8)

Tabla 5

Escala y baremos de la variable Régimen disciplinario

Cuantitativo			Cualitativo
General	Dim1	Dim2	
14-18	8-10	6-8	Adecuado
9-13	5-7	4-5	Regular
0-8	0-4	0-3	Inadecuado

Instrumento para medir el Rendimiento laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario del Procedimiento Administrativo del Régimen Disciplinario.

Autor: Catalina Magaly Acasiete Romani.

Año: 2016.

Lugar: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Objetivo: Conocer el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas.

Administración: individual.

Tiempo de duración: 15 min en promedio.

Contenido: el cuestionario de rendimiento laboral, consta de 16 preguntas medido en escala ordinal (nunca, a veces y siempre), donde 1 si responde "nunca", 2 si responde "a veces" y 3 si responde "siempre". El rango de puntaje obtenido de acuerdo a la sumatoria mínima y máxima de los ítems del cuestionario se categorizará en 3 niveles considerando los percentiles:

Buen rendimiento (mayor P80 o puntajes 38-48).

Regular rendimiento (P50 a P80 o puntaje 24-37).

Deficiente rendimiento (menor P50 o puntaje 16-23).

Tabla 6

Escala y baremos de la variable Rendimiento laboral

Cuantitativo			Cualitativo
General	Dim1	Dim2	
38-48	29-36	10-12	Bueno
24-37	18-28	6-9	Regular
16-23	12-17	4-5	Deficiente

Validación del instrumento

La validación del cuestionario o validez de contenido se realizó a través de juicio de expertos, calificando la relación entre las variables, dimensiones, ítems y opciones de respuestas. Los documentos donde se muestra las respuestas de los expertos que validaron el cuestionario se encuentra en el apéndice D.

Tabla 7

Resultados de validación de la variable Régimen disciplinario por expertos

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Patricia Yolanda Manco Jara	Muy alto
Dra. Violeta Cadenilla Albornoz	Muy alto

Las respuestas por ítem de cada experto se encuentra documentad en el apéndice, Ver Apéndice C.

Tabla 8

Resultados de validación de la variable Rendimiento laboral por expertos

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Patricia Yolanda Manco Jara	Muy alto
Dra. Violeta Cadenilla Albornoz	Muy alto

Las respuestas por ítem de cada experto se encuentra documentad en el apéndice,

Confiabilidad de las variables

- El cálculo de la confiabilidad del instrumento para medir la variable “Rendimiento Laboral”, se realiza mediante la siguiente fórmula de Alpha de Cronbach:

$$\alpha - Cronbach = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k S_j^2}{S_T^2}\right) = \frac{16}{(16-1)} \left(1 - \frac{6,59}{37,19}\right) = 0,878$$

Dónde: k= número de ítems

Si= Varianza del instrumento

St²= Varianza de la suma de los ítems

- El cálculo de la confiabilidad del instrumento para medir la variable “Régimen Disciplinario”, se realiza mediante la siguiente fórmula de Kuder Richardson:

$$KR - 20 = \frac{K}{(K-1)} \left[1 - \frac{\sum pq}{Vt}\right] = \frac{18}{(18-1)} \left(1 - \frac{3.32}{6.37}\right) = 0,51$$

Dónde: KR-20 = Kuder-Richardson

k = Número de ítems

pq = Variabilidad de cada Ítem

Vt = varianza del total

- La confiabilidad de los cuestionarios de manera individual obtuvieron una confiabilidad de 0,878 (Rendimiento Laboral) y 0,51 (Régimen Laboral) respectivamente, resultando un instrumento válido para ser aplicado. Para ver a detalle el cálculo de la confiabilidad, ver el apéndice F.

Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó autorización a la autoridad competente del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento para la ejecución del estudio.

Posteriormente se solicitó la aprobación del proyecto a la Universidad César Vallejo.

Se procedió a la selección del personal del ministerio según los criterios de inclusión y exclusión, para iniciar con el registro de datos en la encuesta de recolección de datos (Apéndice C). Luego se registró la información en la encuesta, de acuerdo a

los objetivos y variables planteadas. El responsable de la recolección fue el investigador.

Posteriormente a la recolección de la información, se tabuló los datos para su análisis estadístico.

2.8 Métodos de análisis de datos

Después del recojo de los datos se procedió al llenado de los datos en el programa estadístico SPSS v.22, luego se realizó el control de calidad de los datos, el mismo que ayudó en el procesamiento de datos y análisis estadístico.

Análisis descriptivo:

En las variables de tipo cualitativas se realizaron frecuencias absolutas y relativas (%).

Análisis inferencial:

En el análisis de las variables régimen disciplinario y el rendimiento laboral, se utilizó la prueba chi-cuadrado con un nivel de significancia del 5%, es decir se consideró un $p < 0,05$ para ser significativo.

Las tablas y figuras se realizaron en el programa Excel, entre las herramientas gráficas para la presentación de los resultados se construyeron diagrama de barras.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo al diseño de la investigación se mantuvo la confidencialidad de la identificación de los participantes en el estudio, además se respetó el derecho a la autonomía respecto a la decisión de participar en el estudio sin ningún tipo de presión, también se le comunicó que incluso después de aceptar su participación podría retirarse del estudio en cualquier momento sin algún tipo de represalia hacia su persona. Se utilizó un consentimiento informado (Apéndice B) para autorizar la plena libertad de opinión del entrevistado, el mismo instrumento sirvió para informar acerca de los beneficios, riesgos de la información recopilada.

III. Resultados

3. Análisis descriptivo de los resultados

3.1 Análisis descriptivo

En esta investigación participaron 50 trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, especialistas en derecho administrativo y disciplinario, con el objetivo de determinar la asociación del Régimen Disciplinario en la Nueva Ley de Servicio Civil y el Rendimiento Laboral:

3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable 1

Tabla 9

Descripción de percepción del Régimen Disciplinario en la Nueva Ley de Servicio Civil según los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Etapas del Régimen Disciplinario	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Fase instructiva	3	6,0	20	40,0	27	54,0	50	100,0
Fase sancionadora	16	32,0	28	56,0	6	12,0	50	100,0
Régimen Disciplinario	6	12,0	37	74,0	7	14,0	50	100,0

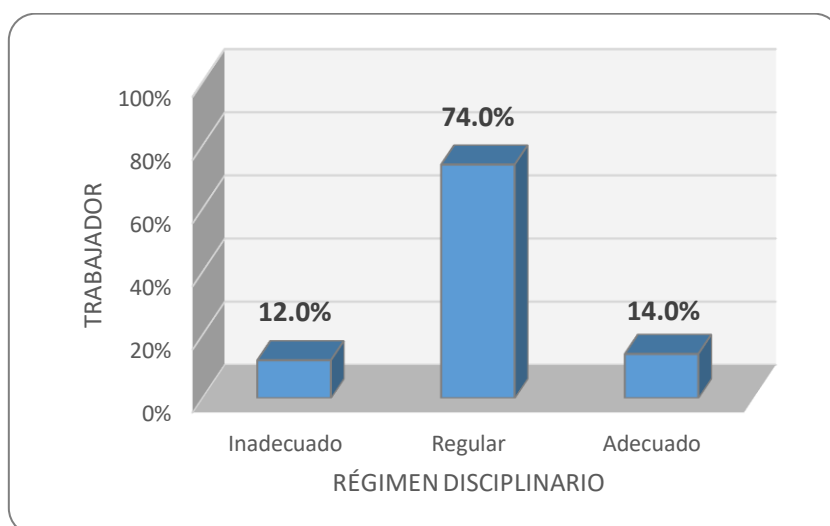


Figura 2. Descripción de percepción del Régimen Disciplinario en la Nueva Ley de Servicio Civil según los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Según la Tabla 9, se observa, que el 54,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, tiene un nivel cumplimiento adecuado sobre la

Fase Instructiva del Régimen Disciplinario. Entretanto, el 56,0% refirió tener un nivel de cumplimiento regular sobre la Fase Sancionadora. En general, el 74,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene nivel regular sobre el cumplimiento del Régimen Disciplinario sobre la Nueva Ley de Servicio Civil (Ver figura 2).

Tabla 10

Descripción de Percepción del Rendimiento Laboral en la Nueva Ley de Servicio Civil según los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Rendimiento Laboral	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Metas	2	4,0	39	78,0	9	18,0	50	100,0
Compromiso	5	10,0	31	62,0	14	28,0	50	100,0
Rendimiento Laboral	5	10,0	33	66,0	12	24,0	50	100,0

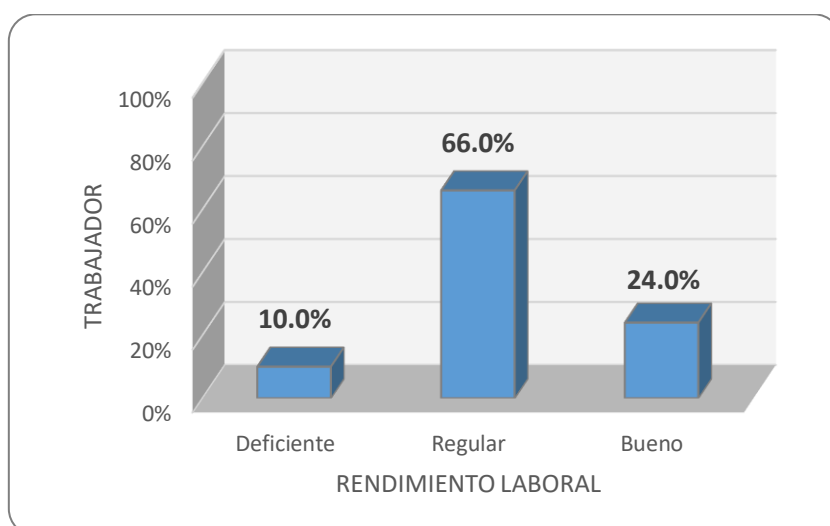


Figura 3. Descripción de Percepción del Rendimiento Laboral en la Nueva Ley de Servicio Civil según los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Según la Tabla 10, se observa, que el 78,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, tiene un nivel regular sobre las Metas del Rendimiento Laboral. Entretanto, el 62,0% refirió tener un nivel regular sobre los Compromisos del Rendimiento Laboral. En general, el 66,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene un nivel regular sobre su Rendimiento Laboral (Ver figura 3).

Tabla 11

Asociación del Rendimiento Laboral según Etapas del Régimen disciplinario de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Etapas del Régimen disciplinario	Nivel Rendimiento Laboral						p*
	Deficiente		Regular		Bueno		
	N	%	N	%	N	%	
Nivel Fase instructiva							
Inadecuado	2	40,0	1	3,0	-	-	0,101
Regular	2	40,0	13	39,4	5	41,7	
Adecuado	1	20,0	19	57,6	7	58,3	
Nivel Fase sancionadora							
Inadecuado	2	40,0	13	39,4	1	8,3	0,06
Regular	3	60,0	18	54,5	7	58,3	
Adecuado	-	-	2	6,1	4	33,3	
Total	3	100,0	21	100,0	6	100,0	

*Prueba chi-cuadrado (Ajuste por Verosimilitud)

Según la Tabla 11, no se evidenció que existe asociación significativa entre el nivel de cumplimiento de la fase de instructiva del régimen disciplinario y el rendimiento laboral ($p=0,101$). A su vez, tampoco hubo asociación estadísticamente significativa entre el nivel de cumplimiento de la fase sancionadora y el rendimiento laboral ($p=0,06$) (Ver figura 4).

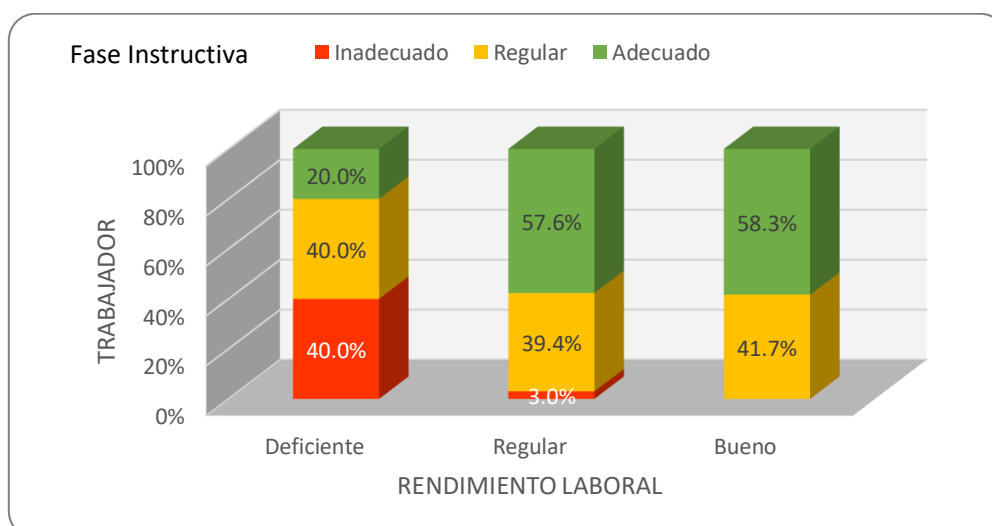


Figura 4. Asociación del Nivel de Régimen Disciplinario fase instructiva según Nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Tabla 12

Asociación del Nivel de Régimen Disciplinario según Nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Nivel Régimen Disciplinario	Nivel Rendimiento Laboral						p*
	Deficiente		Regular		Bueno		
	N	%	N	%	N	%	
Inadecuado	4	80,0	2	6,1	-	-	<0,001
Regular	1	20,0	29	87,9	7	58,3	
Adecuado	-	-	2	6,1	5	41,7	
Total	5	100,0	33	100,0	12	100,0	

*Prueba chi-cuadrado (Ajuste por Verosimilitud)

Según la Tabla 12, el nivel de cumplimiento del régimen disciplinario y el rendimiento laboral se relacionan significativamente ($p < 0,001$). Cabe señalar, que el 87,9% de los trabajadores tuvieron un nivel de rendimiento laboral y de régimen disciplinario regular (Ver figura 5).

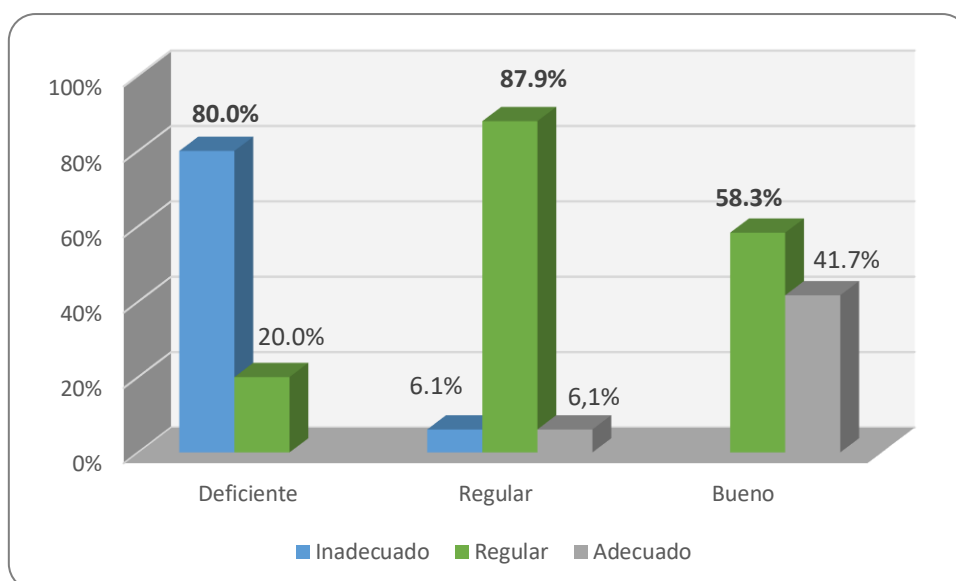


Figura 5. Asociación del Nivel de Régimen Disciplinario según Nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2016

Contrastación de Hipótesis

A continuación se presenta los procedimientos para contrastar las pruebas estadísticas.

Prueba de Hipótesis General

Formulación de Hipótesis

Ho: El régimen disciplinario No se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Hi: El régimen disciplinario se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Nivel de significancia

Máximo grado de error que estamos dispuesto aceptar de haber rechazado la hipótesis nula (Ho).

La significancia o el error tipo I será el valor convencional del 5% ($\alpha=0,05$).

Estadístico de prueba

La prueba estadística para relacionar variables cualitativas en este estudio fue la Chi-cuadrado (ajuste de verosimilitud).

Lectura del error

El cálculo del error se realizó mediante software estadístico SPSS, resultando un p-valor $< 0,001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 13

Prueba chi-cuadrado de asociación entre el régimen disciplinario y el rendimiento laboral

Valores del chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,651 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	24,025	4	0,000
Asociación lineal por lineal	18,498	1	0,000
N de casos válidos	50		

a. Se observa que el 77,8%(7) de casillas tienen un conteo esperado menor a 5. La frecuencia esperada tiene un valor mínimo de 0,60.

Tomar decisión

En la tabla 13, debido que el p-valor $< 0,001$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis el investigador (Hi). Es decir con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el régimen disciplinario se asocia al

rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

Prueba de Hipótesis Específica 1

Formulación de Hipótesis

Ho: El régimen disciplinario en la fase instructiva No se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Hi: El régimen disciplinario en la fase instructiva se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Nivel de significancia

Máximo grado de error que estamos dispuesto aceptar de haber rechazado la hipótesis nula (Ho).

La significancia o el error tipo I será el valor convencional del 5% ($\alpha=0,05$).

Estadístico de prueba

La prueba estadística para relacionar variables cualitativas en este estudio fue la Chi-cuadrado (ajuste de verosimilitud).

Lectura del error

El cálculo del error se realizó mediante software estadístico SPSS, resultando un p-valor = 0,101, el cual es superior a la significancia planteada.

Tabla 14

Prueba chi-cuadrado de asociación entre el régimen disciplinario de fase instructiva y el rendimiento laboral

Valores del chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,040 ^a	4	0,017
Razón de verosimilitudes	7,764	4	0,101
Asociación lineal por lineal	3,563	1	0,059
N de casos válidos	50		

a. Se observa que el 66,7% (6) de las casillas tienen un conteo esperado menor a 5. La frecuencia esperada tiene un valor mínimo de 0,30.

Tomar decisión

En la tabla 14 debido que el p-valor es superior al nivel de significancia ($p=0,101$), aceptamos la hipótesis nula (H_0). Es decir con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el régimen disciplinario en la fase instructiva no se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Formulación de Hipótesis

H_0 : El régimen disciplinario en la fase sancionadora No se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

H_1 : El régimen disciplinario en la fase sancionadora se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

Nivel de significancia

Máximo grado de error que estamos dispuesto aceptar de haber rechazado la hipótesis nula (H_0).

La significancia o el error tipo I será el valor convencional del 5% ($\alpha=0,05$).

Estadístico de prueba

La prueba estadística para relacionar variables cualitativas en este estudio fue la Chi-cuadrado (ajuste de verosimilitud).

Lectura del error

El cálculo del error se realizó mediante software estadístico SPSS, resultando un p-valor = 0,06 el cual es superior a la significancia planteada

Tabla 15

Prueba chi-cuadrado de asociación entre el régimen disciplinario de fase sancionadora y el rendimiento laboral

Valores de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,924 ^a	4	0,063
Razón de verosimilitudes	9,085	4	0,060
Asociación lineal por lineal	6,264	1	0,012
N de casos válidos	50		

a. Se observa que el (66,7%) (6) de las casillas tienen un conteo esperado menor a 5. La frecuencia esperada tiene un valor mínimo de 0,60.

Tomar decisión

En la tabla 15, debido que el p-valor es superior al nivel de significancia ($p=0,06$), aceptamos la hipótesis nula (H_0). Es decir con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el régimen disciplinario en la fase sancionadora no se asocia al rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la asociación entre el régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

En relación a la hipótesis general formulada en la investigación se encontró que el nivel de cumplimiento del régimen disciplinario y el rendimiento laboral se encuentran asociados significativa ($p < 0,001$), debido que los trabajadores con un adecuado régimen disciplinario presentaron un buen rendimiento laboral, por el contrario en los trabajadores con un régimen laboral deficiente no se encontró ningún trabajador con régimen disciplinario adecuado. Estos resultados presentan semejanzas con lo obtenido en la investigación de Gonzáles (2014) que lleva por título “El Proceso disciplinario en la Administración Pública”, donde menciona que el proceso administrativo disciplinario en el Perú ha sufrido una lenta evolución lo que ha dado origen a una variada legislación, ya que en la actualidad se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procesos y esto no contribuye a la unificación de los criterios para sancionar ni afrontar con eficacia la conducta funcional de los servidores civiles. En la actualidad 1,4 millones de servidores públicos se encuentran laborando en el territorio peruano y cada año ingresan 40 mil nuevos servidores al estado (Encuesta Nacional de Hogares [ENAHOG], 2011). Todos estos trabajadores deben someterse, siempre que exista un incumplimiento de deberes funcionariales, al régimen disciplinario con el afán de velar por el cumplimiento de reglas organizaciones. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2011).

La Nueva Ley del Servicio Civil, busca mejorar la calidad del servicio público brindando un mejor servicio a los ciudadanos con esta finalidad crea una nueva y única Carrera Pública que culmine con el desorden en las contrataciones del Estado, en las remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos y así profesionalizar a los servidores civiles a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas; para ello también se establecen reglas que regularán el proceso ético-disciplinario.

Es necesario comprender la percepción que tienen los trabajadores de las secretarías Técnicas de Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

En relación a la primera hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación sugieren la ausencia de asociación significativa entre el cumplimiento de la fase instructiva del Régimen disciplinario y el nivel de rendimiento laboral ($p=0,101$). Se puede inferir que aparentemente la percepción sobre el régimen disciplinario de fase instructiva se encuentra desligada del rendimiento laboral; sin embargo, la percepción global si se halla relacionada. Esto es importante en la medida que podría predecir el rendimiento laboral de los servidores civiles, resultando de suma importancia para la práctica organizacional del Estado.

Asimismo es conveniente señalar que la mayoría de trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento percibió cumplimiento adecuado (54,0%) de la fase instructiva del régimen disciplinario. Este hallazgo permite deducir la existencia de un buen desempeño de esta fase disciplinaria que se caracteriza por el otorgamiento por parte de la administración de una audiencia a la persona imputada para que pueda incorporar algunas pruebas que considere conveniente para su defensa.

De acuerdo a la segunda hipótesis específica, los resultados sugieren la ausencia de asociación significativa entre el cumplimiento de la fase sancionadora del Régimen disciplinario y el nivel de rendimiento laboral ($p=0,06$). Es de suponerse que por ser la fase sancionadora el momento donde se oficializa la sanción, su percepción pudiera afectar el rendimiento de los trabajadores; no obstante, a pesar de no existir asociación entre ambas variables, la distribución de los datos permite apreciar cierta tendencia a una asociación.

Asimismo es conveniente señalar que la mayoría de trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento percibió que el cumplimiento fue regular (56,0%) de la fase sancionadora del régimen disciplinario; seguidamente se encontraron aquellos que tuvieron una

percepción inadecuada respecto a esta fase (32,0%) y solo una minoría (12,0%) la percibió como adecuada. Estos hallazgos merecen realizar reflexiones sobre el proceso sancionador, pudiendo deducir la existencia de alguna falencia en el proceso sancionador, sea durante la elaboración del informe oral, registro en el legajo u oficialización de la sanción.

Todo lo descrito se circunscribe en el derecho disciplinario que viene ejerciendo la potestad sancionadora del Estado con respecto a los servidores públicos por infracción de la Nueva Ley de Servicio Civil; respecto de la cual la mayoría de trabajadores tiene una percepción regular del régimen disciplinario, siendo la fase sancionadora percibida como inadecuada a regular por la mayoría de trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Este hallazgo es sumamente importante pues al existir asociación entre la percepción del régimen disciplinario y el rendimiento laboral, una mala percepción del nuevo régimen podría contribuir con un rendimiento laboral deficiente.

Finalmente, si bien el proceso administrativo disciplinario en el Perú ha tenido una evolución lenta con pretensiones de optimizar su contenido y su práctica, autores como Gonzáles (2014) manifiestan que la que continúa en la actualidad en lugar de contribuir unificando criterios para afrontar eficazmente la conducta funcional parcela la realidad, haciendo privativo de autoridades y sectores lo que debiera ser la expresión del poder punitivo del Estado de una manera clara y definitiva. Por ello, los hallazgos de esta investigación guardan relación con lo expresado por este autor, ya que no existe una absoluta percepción favorable respecto a las etapas del régimen disciplinario. Esto lleva a reflexionar sobre la legislación actualmente existente y sus debilidades, importante de abordar pues este estudio pone en evidencia su asociación con el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera: de acuerdo a las evidencias estadísticas el régimen disciplinario está asociado significativamente con el rendimiento laboral a través de las metas y compromisos de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con una significancia calculada de $p < 0,001$, donde los trabajadores con un adecuado nivel de régimen disciplinario presentaron un buen rendimiento laboral.

Segunda: en la fase instructiva de la nueva ley del Régimen disciplinario en Servicio Civil no se evidencia asociación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, ya que la significancia calculada fue $p = 0,101$. Sin embargo no se observó trabajadores con una fase instructiva inadecuada que tengan un buen rendimiento laboral.

Tercera: en la fase sancionadora de la nueva ley del Régimen disciplinario en Servicio Civil no se evidencia asociación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el cual tuvo una significancia calculada de $p = 0,06$. Sin embargo en los trabajadores con deficiente rendimiento laboral no se observó un adecuado régimen disciplinario.

VI. Recomendaciones

Primera: para poder tener un mejor resultado en la productividad de los servidores públicos, se recomienda a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, continuar con las revisiones del escenario legal de la Ley Servir, de tal forma que se pueda encontrar alternativas y optimizar los resultados de la nueva ley, también se recomienda evaluar si la productividad está siendo afectada por algún otro componente organizacional y así poder intervenir mejor en la productividad de los servidores públicos de la secretaría técnica del Ministerio en estudio.

Segunda: debido que existe una mayor frecuencia de régimen disciplinario inadecuado en la fase sancionadora que en la instructiva, se recomienda a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio estudiado, evaluar con más profundidad los motivos que estarían originando esta situación y reforzar la capacitación en esta fase del régimen disciplinario de tal manera que los servidores públicos puedan realizar un trabajo más efectivo y reflejar los resultados de la Nueva Ley de Servicio Civil.

Tercera: para poder profundizar los hallazgos de asociación significativa encontrados en el presente estudio sobre régimen disciplinario y el rendimiento laboral, se recomienda a los investigadores relacionados al tema, realizar un estudio de mayor envergadura conforme se amplía la implementación de la Ley Servir, de tal manera que se pueda tomar decisiones políticas en función a opinión de expertos que se sustenten sobre evidencia científica.

VII. Referencias

Albornoz, J. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo*. [Tesis de maestría]. Chile: Universidad de Chile.

Autoridad Nacional de Servicio Civil (2015 a). *Resolución Presidencia Ejecutiva No 106-2015-SERVIR-PE*.

Autoridad Nacional de Servicio Civil (2015 b). *Resolución Presidencia Ejecutiva No 277-2015-SERVIR-PE*.

Bombillar, M. (2015) *La responsabilidad de los funcionarios. Régimen disciplinario. Responsabilidad patrimonial y penal. Los delitos de los funcionarios. Responsabilidad contable*. Actualización para equipos directivos.

Camargo, A. (2015). Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 15(2), 51-60.

Castañeda, D. (2014). *El derecho disciplinario como regulador de la conducta del servidor público*. (Estudio para optar la Especialización en Derecho Sancionatorio), Universidad Militar Nueva Granada.

Cruz, M. (2011). *El empleado público ante el procedimiento administrativo: Deberes y obligaciones de una buena administración*. [Tesis doctoral]. España: Universidad de Salamanca. 2010.

Del Toro, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*; 5(10):204 - 227

Diario Oficial El Peruano. (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM “Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”. Lima, Perú, viernes, 13 de Junio del 2014.

Diario Oficial El Peruano (2015, 24 de febrero). Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 594.

Estela, J. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística*. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho y Ciencias y Ciencia Política. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Gonzales, R. (2014). El Proceso disciplinario en la Administración Pública. *Revista Jurídica “Docencia et Investigatio”*, 16(1), pp. 9-28.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.a ed.) México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.) México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2011). *Encuesta Nacional de Hogares*. Lima-Perú: Sistema de Documentación Virtual e Investigaciones Estadísticas.

Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto y Gasto público* 41, 127-144.

López, E. (2012). *El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Plantas Central del Ministerio de Inclusión Económica y Social*. (Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Miranda, G., Huayta, L. (2014). *El régimen disciplinario a partir de la ley del servicio civil y su reglamento* (Diapositivas). Recuperado de:

Motta, C., Cabal, L. (2006). *Más allá del derecho: Justicia y género en América Latina*. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores.

Supo, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica. Bioestadístico EIRL. Arequipa-Perú.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*; 33(1):155-165.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015”

AUTOR: Br. Acasiete Romani, Catalina Magaly

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Régimen disciplinario			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>¿Cuál es la asociación entre el régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil No 30057 y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015?</p> <p>Problemas secundarios: 1. ¿Cuál es la asociación entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y</p>	<p>Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.</p>	<p>Existe asociación significativa entre el régimen disciplinario de la nueva ley de Servicio Civil y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe asociación significativa entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase instructiva y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015. 2. Existe asociación significativa entre el</p>	1.1 Fase instructiva	<p>1.1.1 Investigación</p> <p>1.1.2 Precalificación</p> <p>1.1.3 Informe técnico</p>	<p>1.- La denuncia que realiza al investigado contiene indicios de la falta cometida. 2.- El reporte de la falta del investigado, es realizada por el jefe inmediato. 3.- Usted realiza el análisis e indagaciones de la denuncia</p> <p>4.- Usted solicita información del investigado a las oficinas donde laboró o laboraron los servidores. 5.- Usted solicita participación de las diferentes áreas de administración en la entrega de la documentación 6.- Usted evalúa los hechos</p> <p>7.- Usted identifica los sujetos en el proceso. 8.- Usted identifica el Órgano Sancionador 9.- Usted recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o Archivo de la denuncia. 10.- Usted eleva el informe de las actividades realizadas</p>	<p>Si No</p> <p>Si No</p> <p>Si No</p>

<p>Saneamiento. Lima 2015? 2. ¿Cuál es la asociación entre el Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015?</p>	<p>2. Determinar la asociación entre el Régimen disciplinario en la nueva ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.</p>	<p>Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil en la fase sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.</p>	1.2 Fase sancionadora	1.2.1 Informe oral	<p>11.- Usted notifica al servidor o ex servidor del informe oral 12.- El servidor solicita ampliación del informe oral 13.- Usted da atención al pedido de informe oral 14.- Usted evalúa al descargo presentado por el servidor o ex servidor 15.- Usted cumple con las normas, directivas y procedimientos vigentes</p>	Si No
				1.2.2 Sanción	<p>16.- Usted emite la resolución de sanción o no ha lugar 17.- Usted registra en el legajo del servidor la sanción 18.- Usted realiza la notificación al servidor o ex servidor de la sanción</p>	Si No
			Variable 2: Rendimiento laboral			
			2.1 Metas	2.1.1 Metas individuales	<p>1.- Usted puede cumplir adecuadamente con las actividades que le son asignadas. 2.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase instructiva del PAD. 3.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase sancionadora del PAD. 4.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al evaluar las denuncias. 5.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al emitir una sanción. 6.- Usted considera que hay factores que favorecen su rendimiento.</p>	Nunca A veces Siempre

				2.1.2 Metas grupales	<p>7.- La Secretaría Técnica cumple adecuadamente las actividades del proceso administrativo disciplinario.</p> <p>8.- El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase instructiva del PAD.</p> <p>9.- El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase sancionadora del PAD.</p> <p>10.- La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes para la evaluación de las denuncias.</p> <p>11.- La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes en la emisión de las sanciones.</p> <p>12.- Existen factores que favorecen el rendimiento de la Secretaría Técnica.</p>	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Siempre</p>
			2.2. Compromisos	2.2.1 Transversales	<p>13.-La normativa de la fase instructiva del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos.</p> <p>14.-La normativa de la fase sancionadora del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos.</p> <p>15.-Usted cumple con los compromisos que establece la Secretaría Técnica.</p> <p>16.- Usted considera que hay factores que favorecen su compromiso en la Secretaria Técnica.</p>	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Siempre</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Tipo: Cuantitativo Básico Relacional (Asociación) Transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población estará constituida por 50 trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en el año 2016.</p> <p>Tipo de Muestra: No se aplicará muestreo ya que la muestra estará conformada por todos los trabajadores de Secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento</p> <p>Tamaño de Muestra: La muestra estará constituida por todos los colaboradores de la Secretaría Técnica, es decir los 50 trabajadores.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Confiabilidad: Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Secretaría Técnica del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento</p> <p>Forma de Administración: Publica</p> <p>Tiempo de duración: 25'</p>	<p>ENFOQUE CUANTITATIVO: Estadística descriptiva: Cuadro de frecuencia - Diagrama de barras - Tablas de contingencias.</p> <p>Inferencia: Mediante la Prueba de asociación: Chi-cuadrado.</p>

Anexos 2:

Consentimiento Informado

“Régimen disciplinario y el Rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”

Institución : Universidad Cesar Vallejo

Investigador : Catalina Magaly Acasiete Romani

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de conocer si existe relación entre el régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057 y el rendimiento laboral de los trabajadores desde la percepción de los trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en el año 2015.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le realizará una entrevista donde se indagará su punto de vista frente al régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil; el tiempo que le tomará será de 15 minutos y será realizado dentro de las instalaciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Riesgos y Beneficios:

No se prevén riesgos para su salud derivados de la participación en el estudio, puesto que el recojo de la información se realizará mediante una entrevista, mas no se realizarán procedimientos invasivos que afecten su integridad física. El estudio no le producirá beneficio económico, pero su participación permitirá reevaluar y formular en el futuro mejoras sobre el Régimen disciplinario la ley del Servicio Civil.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información mediante códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participen en este estudio.

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento del mismo, o no participar sin perjuicio alguno.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los procedimientos del mismo, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante
Nombre:

Investigador
Nombre:

Fecha:

Anexo 3:

Instrumento de Recolección Encuesta

Cuestionario:

Usted encontrará múltiples preguntas relacionadas al regimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarias Tecnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Marcar con una (X), la alternativa que usted crea conveniente, favor de no dejar alguna pregunta sin responder.

Datos Generales:

Fecha: _____ Cargo: _____

Tiempo laboral: _____

Nº	Pregunta		
I.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO			
1.1.- Fase Instructiva		Si	No
1	La denuncia que realiza al investigado contiene indicios de la falta cometida		
2	El reporte de la falta del investigado, es realizado por el jefe inmediato.		
3	Usted realiza el análisis e indagaciones de la denuncia		
4	Usted solicita información del investigado a las oficinas donde laboró o laboraron los servidores.		
5	Usted solicita participación de las diferentes áreas de administración en la entrega de la documentación		
6	Usted evalúa los hechos		
7	Usted identifica los sujetos en el proceso.		
8	Usted identifica el Órgano Sancionador		
9	Usted recomienda el inicio del PAD o Archivo de la denuncia.		
10	Usted eleva el informe de las actividades realizadas		
1.2.- Fase Sancionadora		Si	No
11	Usted notifica al servidor o ex servidor del informe oral		
12	El servidor solicita ampliación del informe oral		
13	Usted da atención al pedido de informe oral		
14	Usted evalúa al descargo presentado por el servidor o ex servidor		
15	Usted cumple con las normas, directivas y procedimientos vigentes		
16	Usted emite la resolución de sanción o no ha lugar		
17	Usted registra en el legajo del servidor la sanción		
18	Usted realiza la notificación al servidor o ex servidor de la sanción		
Nº			

Pregunta				
II.- RENDIMIENTO LABORAL				
2.1 Metas				
Individuales		Nunca	A veces	Siempre
1	Usted puede cumplir adecuadamente con las actividades que le son asignadas.			
2	El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase instructiva del PAD.			
3	El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase sancionadora del PAD.			
4	Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al evaluar las denuncias			
5	Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al emitir una sanción			
6	Usted considera que hay factores que favorecen su rendimiento.			
Grupales				
7	La Secretaría Técnica cumple adecuadamente las actividades del proceso administrativo disciplinario.			
8	El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase instructiva del PAD			
9	El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase sancionadora del PAD			
10	La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes para la evaluación de las denuncias			
11	La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes en la emisión de las sanciones			
12	Existen factores que favorecen el rendimiento de la Secretaría Técnica.			
Compromisos: Transversales				
13	La normativa de la fase instructiva del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos.			
14	La normativa de la fase sancionadora del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos.			
15	Usted cumple con los compromisos que establece la Secretaría Técnica			
16	Usted considera que hay factores que favorecen su compromiso en la Secretaria Técnica.			

Autor: Acasiete, C. (2016)

Anexo 4: Documentos de validez

1. Carta de presentación

Señora: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Post-grado** de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede **Lima**, promoción **2014-I**, aula **calidad**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Carta de presentación
2. Definiciones conceptuales de categorías
3. Matriz de operacionalización

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Acasiete Romani, Catalina Magaly

DNI: 10632134

2. Definiciones Conceptuales de Categorías

Definición conceptual

Variable 1: Variable independiente

Variable: Régimen disciplinario

El régimen disciplinario contiene los principios, deberes y derechos de los servidores públicos, el procedimiento y órganos competentes que permiten ejercitar el poder de sancionar (Miranda y Huayta, 2014) de acuerdo a los establecido en la Ley N°30057 del Servicio Civil, Reglamento General Aprobado por DS N° 040-2014-PCM y su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

En relación al fundamento o naturaleza jurídica del régimen disciplinario, se ha debatido extensa y contradictoriamente desde el plano doctrinal. El primer fundamento se enmarca en que la Administración de una entidad que brinda servicios requiere de un régimen disciplinario para mantener una disciplina interna y así asegurar que se cumplan las obligaciones a su cargo (Bombillar, 2015, p.2).

Dimensiones de la variables

- **Fase instructiva**

Esta fase inicia en la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene el procedimiento administrativo disciplinario, a partir de ese momento el servidor tiene un plazo de cinco (05) días hábiles durante los cuales podrá presentar su descargo, este plazo está sujeto a prórroga, esta primera fase concluye con la notificación y comunicación del informe; mediante el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la aceptación o rechazo de la falta imputada al servidor civil (El Peruano, 2015, p.3).

- **Fase sancionadora**

El encargado de esta fase es el órgano sancionador, implica la recepción del informe proporcionado por la entidad instructora, además de la comunicación de la sanción o la declaración de no a lugar (El Peruano, 2015, p.3).

Definición conceptual

Variable 2: Variable dependiente

Variable: Rendimiento laboral

El rendimiento laboral según Longo (2005) “es la forma en que se concreta la contribución de las personas a las organizaciones en las que trabajan” (p. 131).

La evaluación del rendimiento permite a la institución identificar y reconocer el aporte que realizan los servidores públicos hacia el cumplimiento de metas y objetivos ya establecidos para así planificar mejoras institucionales e individuales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015, p.2).

Dimensiones de la variables

- **Metas**

Son los factores que permiten evaluar el cumplimiento individual de los logros asignados a cada servidor civil, al órgano o unidad a la que pertenece, estos pueden ser individuales o grupales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015b, p.2).

- **Compromisos**

Son aspectos de la conducta del servidor civil evaluado, estos son asignados en forma individual y están relacionadas al cometido y en función al puesto laboral. Los servidores civiles podrían ser evaluados solamente por cumplimientos compromisos siempre y cuando las Oficinas de Recursos Humanos tengan la capacidad técnica para realizar dicha función, para ello deben estar acreditadas ante SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015b, p.2).

3. Matriz de Operacionalización

Variable 1: Régimen disciplinario

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA	NIVEL
Fase instructiva	Investigación	1.- La denuncia que realiza al investigado contiene indicios de la falta cometida. 2.- El reporte de la falta del investigado, es realizada por el jefe inmediato. 3.- Usted realiza el análisis e indagaciones de la denuncia.	Si No	Adecuado Regular Inadecuado
	Precalificación	4.- Usted solicita información del investigado a las oficinas donde laboró o laboraron los servidores. 5.- Usted solicita participación de las diferentes áreas de administración en la entrega de la documentación. 6.- Usted evalúa los hechos.	Si No	
	Informe técnico	7.- Usted identifica los sujetos en el proceso. 8.- Usted identifica el Órgano Sancionador. 9.- Usted recomienda el inicio del PAD o Archivo de la denuncia. 10.- Usted eleva el informe de las actividades realizadas.	Si No	
Fase sancionadora	Informe oral	11.- Usted notifica al servidor o ex servidor del informe oral. 12.- El servidor solicita ampliación del informe oral. 13.- Usted da atención al pedido de informe oral. 14.- Usted evalúa al descargo presentado por el servidor o ex servidor. 15.- Usted cumple con las normas, directivas y procedimientos vigentes.	Si No	Adecuado Regular Inadecuado
	Sanción	16.- Usted emite la resolución de sanción o no ha lugar. 17.- Usted registra en el legajo del servidor la sanción. 18.- Usted realiza la notificación al servidor o ex servidor de la sanción.	Si No	

Variable2: Rendimiento laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA	NIVEL
Metas	Metas individuales	1.- Usted puede cumplir adecuadamente con las actividades que le son asignadas. 2.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase instructiva del PAD. 3.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase sancionadora del PAD. 4.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al evaluar las denuncias. 5.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al emitir una sanción. 6.- Usted considera que hay factores que favorecen su rendimiento.	Nunca A veces Siempre	Bueno Regular Deficiente
	Metas grupales	7.- La Secretaría Técnica cumple adecuadamente las actividades del proceso administrativo disciplinario. 8.- El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase instructiva del PAD. 9.- El escenario legal es adecuado para realizar las funciones de la Secretaría Técnica en la fase sancionadora del PAD. 10.- La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes para la evaluación de las denuncias. 11.- La Secretaría Técnica no presenta inconvenientes en la emisión de las sanciones. 12.- Existen factores que favorecen el rendimiento de la Secretaría Técnica.	Nunca A veces Siempre	
Compromisos	Transversales	13.-La normativa de la fase instructiva del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos. 14.-La normativa de la fase sancionadora del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos. 15.-Usted cumple con los compromisos que establece la Secretaría Técnica. 16.- Usted considera que hay factores que favorecen su compromiso en la Secretaría Técnica.	Nunca A veces Siempre	

Anexo 5: Certificado de validez

TÍTULO: Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

ANEXO Nº 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO: Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Régimen disciplinario de la nueva ley de Servicio Civil Contiene los principios, deberes y derechos de los empleados públicos, el procedimiento y órganos competentes para ejercer el poder de sanción. De acuerdo a los establecido en la LEY Nº 30057 del Servicio Civil, Reglamento General Aprobado por DSN Nº 040-2014-PCM y su Directiva Nº 02-2015-SERVIR/CPGSC	Fase instructiva Comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se encuentra a cargo de un Órgano Instructor.	Investigación	1.-La denuncia que realiza al investigado contiene indicios de la falta cometida			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2.-El reporte de la falta del investigado, es realizado por el jefe inmediato.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3.-Usted realiza el análisis e indagaciones de la denuncia.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Precalificación	4.-Usted solicita información del investigado a las oficinas donde laboró o laboraron los servidores.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5.-Usted solicita participación de las diferentes áreas de administración en la entrega de la documentación.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6.-Usted evalúa los hechos			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Informe técnico	7.-Usted identifica los sujetos en el proceso.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		8.-Usted identifica el Órgano Sancionador			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		9.-Usted recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario o Archivo de la denuncia.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Fase sancionadora	Informe oral	11.-Usted notifica al servidor o ex servidor del informe oral.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<p>Comprende desde la recepción del informe del Órgano Instructor hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar a la comisión de una falta disciplinaria, disponiendo, en ese último caso, el archivo del procedimiento. Se encuentra a cargo del Órgano Sancionador.</p>		12.-El servidor solicita ampliación del informe oral			✓		✓		✓		✓	
		13.-Usted da atención al pedido de informe oral			✓		✓		✓		✓	
		14.-Usted evalúa al descargo presentado por el servidor o ex servidor			✓		✓		✓		✓	
		15.-Usted cumple con las normas, directivas y procedimientos vigentes			✓		✓		✓		✓	
	Sanción	16.-Usted emite la resolución de sanción o no ha lugar			✓		✓		✓		✓	
		17.-Usted registra en el legajo del servidor la sanción			✓		✓		✓		✓	
		18.-Usted realiza la notificación al servidor o ex servidor de la sanción			✓		✓		✓		✓	

Violeta Cadenillas Albornoz
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPD. 1009748959

Matriz de Validación de Instrumento (Régimen Disciplinario)



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1:

“Cuestionario de Procedimiento Administrativo del Régimen Disciplinario”

OBJETIVO: Conocer el Régimen Disciplinario en la Nueva Ley del Servicio Civil que rige a los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

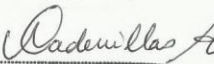
DIRIGIDO A: Trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto (X) Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPs. 1009748659
FIRMA DEL
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1:

“Cuestionario de Procedimiento Administrativo del Régimen Disciplinario”

OBJETIVO: Conocer el Régimen Disciplinario en la Nueva Ley del Servicio Civil que rige a los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MANCO JARA PATRICIA YOLANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA.

VALORACIÓN:

Muy alto (x) Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()


FIRMA DEL
EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Rendimiento laboral La evaluación del rendimiento permite identificar y reconocer el aporte de los servidores al cumplimiento de metas y objetivos institucionales, así como formular planes de mejora individuales e institucionales, esto en relación al Modelo de Gestión del Rendimiento.	Metas Son los factores que evalúan el cumplimiento de logros y objetivos	Metas individuales	1.- Usted puede cumplir adecuadamente con las actividades que le son asignadas.				✓		✓		✓		✓				
			2.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase instructiva del PAD.				✓		✓		✓		✓				
			3.- El escenario legal (Ley del Servicio civil) es adecuado para realizar sus funciones en la fase sancionadora del PAD.				✓		✓		✓		✓				
			4.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al evaluar las denuncias.				✓		✓		✓		✓				
			5.- Usted puede aplicar sin problemas el Régimen Disciplinario al emitir una sanción.				✓		✓		✓		✓				
			6.- Usted considera que hay factores que favorecen su rendimiento.				✓		✓		✓		✓				

		14.-La normativa de la fase sancionadora del Proceso administrativo Disciplinario favorece el cumplimiento de sus compromisos.				✓		✓		✓		✓	
		15.-Usted cumple con los compromisos que establece la Secretaría Técnica.				✓		✓		✓		✓	
		16.-Usted considera que hay factores que favorecen su compromiso en la Secretaría Técnica.				✓		✓		✓		✓	

Violeta Cadenillas B
Dra. Violeta Cadenillas B
CPPe. 1009748659

Matriz de Validación de Instrumento (Rendimiento Laboral)

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: "Cuestionario de Rendimiento Laboral"

OBJETIVO: Conocer el Rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Muy alto (X) Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

FIRMA DEL
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2:

“Cuestionario de Rendimiento Laboral”

OBJETIVO: Conocer el Rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MANCO JARA PATRICIA YOLANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy alto (x) Alto () Medio () Bajo () Muy Bajo ()



**FIRMA DEL
EVALUADOR**

Anexo 6: Base de datos de la confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral

Ítems	RENDIMIENTO LABORAL																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	34
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	38
3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	21
4	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	40
6	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
7	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	34
8	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26
9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	37
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	41
11	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
12	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31
13	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26
14	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	32
15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	39
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
17	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	23
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
19	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	37
20	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	39
Varianza	0,43	0,24	0,24	0,52	0,41	0,24	0,46	0,47	0,58	0,72	0,30	0,62	0,32	0,26	0,47	0,31	37,19
Suma Varianza	6,59																

Ítems: 16
Unidades: 20
Alpha de Cronbach: **0,878**

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa - Cronbach	N de elementos
,878	16

Interpretación: El instrumento que mide la variable de rendimiento laboral tiene una alta confiabilidad ($\alpha=0.878$), lo cual indica que el instrumento se puede aplicar.

CONFIABILIDAD: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

El Coeficiente de alfa de Cronbach sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Este coeficiente puede tener valores de 0 a 1, cuando el valor esté más cercano a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
>0.9	Excelente
0.7 - 0.9	Bueno
0.5 - 0.8	Aceptable
<0.5	Inaceptable

El procedimiento para calcular del coeficiente de confiabilidad alfa-cronbach se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha - Cronbach = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k s_j^2}{S_T^2}\right); \text{ donde:}$$

K = El número de ítems, es decir en este cálculo es 16.

El cálculo de varianza de cada ítem del instrumento, se utiliza mediante la siguiente fórmula:

$$s_j^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2$$

En dicha fórmula se calcula S_T que representa a la Varianza del total de puntaje (la misma fórmula pero para el total de puntaje de cada individuo)

Por cada columna se calcula las varianzas, es decir para las 34 preguntas y también para el total de puntajes de las unidades muestrales. Se Suman las 34 varianzas de las 34 preguntas (en el cuadro esta como \sum varianza), este valor se reemplaza en la formula, así:

$$\alpha - Cronbach = \frac{16}{(16-1)} \left(1 - \frac{6,59}{37,19}\right) = 0.878$$

Debido que el valor de α -Cronbach=0.878, entonces se puede afirmar que el instrumento es confiable para su aplicación.

Confiabilidad de la variable Régimen Disciplinario

Ítems	RÉGIMEN DISCIPLINARIO																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	9
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	16
3	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	8
4	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	11
5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	13
6	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	13
7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	15
8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	13
9	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	10
10	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	11
11	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8
12	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	11
13	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	13
14	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	11
15	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	14
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	11
17	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	8
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	11
19	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	9
20	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
Total	17	10	17	12	15	19	12	18	17	14	13	14	12	11	14	8	2	6	231
P	0,85	0,50	0,85	0,60	0,75	0,95	0,60	0,90	0,85	0,70	0,65	0,70	0,60	0,55	0,70	0,40	0,10	0,30	
Q	0,15	0,50	0,15	0,40	0,25	0,05	0,40	0,10	0,15	0,30	0,35	0,30	0,40	0,45	0,30	0,60	0,90	0,70	
PxQ	0,13	0,25	0,13	0,24	0,19	0,05	0,24	0,09	0,13	0,21	0,23	0,21	0,24	0,25	0,21	0,24	0,09	0,21	3,32

Varianza 6,37

KR-20 0,51

Para medir la confiabilidad se aplicó Kuder
$$KR-20 = \frac{18}{(18-1)} \left(1 - \frac{3.32}{6.37}\right) = (18/17)(3.05 / 6.37) = 0,51$$
 Richardson

Interpretación: El valor del Kuder Richardson resultó 0,51 lo cual indica que el instrumento de la variable régimen disciplinario tiene una fiabilidad aceptable para ser aplicado.

CONFIABILIDAD: COEFICIENTE KUDER RICHARDSON

El coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$KR20 = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma pq}{Vt} \right]$$

Donde:

KR-20 = Kuder-Richardson
K = Número de ítems
pq = Variabilidad de cada Item
Vt = varianza del total

En la tabla de respuesta por cada columna se calcula la probabilidad de éxito y de fracaso de la respuesta de interés, es decir para las 18 preguntas y para el total de puntajes. Se Suman los 18 productos de éxitos y fracasos todas las preguntas, luego dicho valor es reemplazado en la formula, de la siguiente manera:

$$KR-20 = \frac{18}{(18-1)} \left(1 - \frac{3.32}{6.37} \right) = 0,51$$

El valor de Kuder de Richardson resultó 0,51 lo cual indica que el instrumento tiene confiabilidad aceptable para ser aplicada.

Anexo 7: Artículo Científico

1. TÍTULO

Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

2. AUTOR

Br. Acasiete Romani, Catalina Magaly

cmak7r@hotmail.com

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

3. RESUMEN

Método y tipo de investigación: Cuantitativo, básico, descriptivo, relacional, transversal y prospectivo. Población y muestra: Se seleccionó a los 50 trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Resultados y conclusiones: Se observó que el 74,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene nivel regular sobre el cumplimiento del Régimen Disciplinario sobre la Nueva Ley de Servicio Civil, asimismo el 66,0% de los trabajadores tiene un nivel regular sobre su rendimiento laboral. No hubo asociación significativa entre el nivel de cumplimiento de la fase de instructiva del régimen disciplinario y el rendimiento laboral ($p=0,101$). A su vez, tampoco se encontró asociación entre el nivel de cumplimiento de la fase sancionadora y el rendimiento laboral ($p=0,06$). Sin embargo, se encontró que el nivel de cumplimiento del régimen disciplinario y el rendimiento laboral se asocian significativa ($p<0,001$). Se concluye que el régimen disciplinario está asociado significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sin embargo ninguna de las etapas del régimen disciplinario evidenció relación significativa al rendimiento laboral.

4. PALABRAS CLAVES

Régimen disciplinario, rendimiento laboral, Secretarías Técnicas.

5. ABSTRACT

Method and type of research: Quantitative, basic, descriptive, relational, cross-sectional and prospective. Population and Sample: 50 workers of the Technical Secretariats of the Ministry of

Housing, Construction and Sanitation were selected. Results and conclusions: it was observed that 73.3% of workers of the Technical Secretariats have regular level of compliance with the Disciplinary Regime on the New Civil Service Law; also, 66.0% of workers have a regular job performance level. No significant association between the level of fulfillment of the instructional phase of the disciplinary regime and work performance was found ($p = 0.101$). At the same time, neither significant association between the level of compliance of the penalty phase and work performance was found ($p = 0.06$). However, it was found that level of compliance with the disciplinary regime and work performance are associated with significant ($p < 0.001$). It is concluded that the disciplinary regime is significantly associated to work performance of workers of the Technical Secretariats of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation; however any stage of the disciplinary regime showed significant relationship to work performance.

6. KEYWORDS

Disciplinary regime, work performance, Technical Secretariats.

7. INTRODUCCIÓN

El estudio del proceso administrativo del régimen disciplinario ha sido estudiado en los últimos años por diversos autores en estudios internacionales (Albornoz, 2011; Castañeda, 2014; Cruz, 2011) como estudios nacionales (Camargo, 2015; Gonzales, 2014; Estela, 2009). Las entidades públicas del Estado hacen poco por capacitar de forma adecuada a los servidores públicos, a sus funcionarios, empleados de confianza (Estela, 2009).

Se ha detectado diferentes situaciones donde la normativa del Régimen disciplinario de la Nueva Ley de Servicio Civil N° 30057, ha limitado el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas y de su personal de apoyo, entre ellas se destaca la falta de uniformidad entre las entidades, la falta de especificaciones en temas particulares para proceder a una sanción, variedad y contrariedad entre algunas normas y directivas ya que no suelen ser claras por lo que se prestan a tomar múltiples interpretaciones. Todo esto conlleva a retrasar las actividades de los Secretarios Técnicos aumentando el tiempo invertido en cada caso y perjudicando su rendimiento en su actividad laboral.

8. METODOLOGÍA

La investigación tiene un diseño no experimental, el estudio tiene un enfoque es cuantitativo y el estudio es de tipo básico, descriptivo, correlacional, transversal, prospectivo.

Se identificó dos variables: Régimen disciplinario y el rendimiento laboral. Se recopiló la información mediante la encuesta, para ello se elaboró dos instrumentos para medir las variables, los cuales fueron: “Cuestionario del Procedimiento Administrativo del Régimen Disciplinario” y “Cuestionario del Rendimiento Laboral”, los cuales presentaron una buena consistencia interna.

El procesamiento de los datos se realizó en el software estadístico SPSS v.22, en el análisis descriptivo se usó frecuencias absolutas y relativas y para relacionar las variable se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado con una significancia del 5%.

9. RESULTADOS

En los resultados de la tabla 1, se aprecia que el 54,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, tiene un nivel cumplimiento adecuado sobre la Fase Instructiva del Régimen Disciplinario. Entretanto, el 56,0% refirió tener un nivel de cumplimiento regular sobre la Fase Sancionadora. En general, el 74,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene nivel regular sobre el cumplimiento del Régimen Disciplinario sobre la Nueva Ley de Servicio Civil.

Tabla 1

Régimen Disciplinario en la Nueva Ley de Servicio Civil según los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2015

Etapas del Régimen Disciplinario	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Fase instructiva	3	6,0	20	40,0	27	54,0	50	100,0
Fase sancionadora	16	32,0	28	56,0	6	12,0	50	100,0
Régimen Disciplinario	6	12,0	37	74,0	7	14,0	50	100,0

En cuanto al rendimiento laboral se observa, que el 78,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, tiene un nivel regular sobre las Metas. Entretanto, el 62,0% refirió tener un nivel regular sobre los Compromisos del Rendimiento Laboral. En general, el 66,0% de los trabajadores de las Secretarías Técnicas tiene un nivel regular sobre su Rendimiento Laboral. No hubo asociación significativa entre el nivel de cumplimiento de la fase de instructiva del régimen disciplinario y el rendimiento laboral ($p=0,101$). A su vez, tampoco se encontró relación entre el nivel de cumplimiento de la fase sancionadora y el rendimiento laboral ($p=0,06$).

Tabla 2

Nivel del Régimen Disciplinario según Nivel de Rendimiento Laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento 2015

Nivel Régimen Disciplinario	Nivel Rendimiento Laboral						p*
	Deficiente		Regular		Bueno		
	N	%	N	%	N	%	
Inadecuado	4	80,0	2	6,1	-	-	<0,001
Regular	1	20,0	29	87,9	7	58,3	
Adecuado	-	-	2	6,1	5	41,7	
Total	5	100,0	33	100,0	12	100,0	

*Prueba chi-cuadrado

En la tabla 2, se encontró que el nivel de cumplimiento del régimen disciplinario y el rendimiento laboral se relacionan significativamente ($p < 0,001$). Cabe señalar, que el 87,9% de los trabajadores tuvieron un nivel de rendimiento laboral y de régimen disciplinario regular.

10. DISCUSIÓN

Respecto a la primera hipótesis específica, los resultados sugieren la ausencia de relación significativa entre el cumplimiento de la fase instructiva del Régimen disciplinario y el nivel de rendimiento laboral ($p = 0,101$). Se puede inferir que aparentemente la percepción sobre el régimen disciplinario se encuentra desligada del rendimiento laboral; sin embargo, la percepción global sí se halla relacionada. Esto es importante en la medida que hasta podría predecir el rendimiento laboral de los trabajadores, resultando de suma importancia en la práctica organizacional del Estado. Asimismo es conveniente señalar que la mayoría de trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento percibió un cumplimiento adecuado (54,0%) de la fase instructiva del régimen disciplinario. Este hallazgo permite deducir la existencia de un buen desempeño de esta fase disciplinaria que se caracteriza por el otorgamiento por parte de la administración de una audiencia a la persona imputada para que pueda incorporar algunas pruebas que considere conveniente para su defensa.

De acuerdo a la segunda hipótesis específica, los resultados sugieren la ausencia de relación significativa entre el cumplimiento de la fase sancionadora del Régimen disciplinario y el nivel de rendimiento laboral ($p = 0,06$). Es de suponerse que por ser la fase sancionadora el momento donde se oficializa la sanción, –su percepción– pudiera afectar el rendimiento de los trabajadores; no obstante, a pesar de no existir asociación entre ambas variables, la distribución de los datos permite apreciar cierta tendencia a una asociación.

Asimismo es conveniente señalar que la mayoría de trabajadores de las secretarías técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento percibió un cumplimiento regular (56,0%) de la fase sancionadora del régimen disciplinario; seguidamente se encontraron aquellos que tuvieron una percepción inadecuada

respecto a esta fase (32,0%) y solo una minoría (12,0%) la percibió como adecuada. Estos hallazgos merecen realizar reflexiones sobre el proceso sancionador, pudiendo deducir la existencia de alguna falencia en el proceso sancionador, sea durante la elaboración del informe oral, registro en el legajo u oficialización de la sanción.

Todo lo descrito se circunscribe en el derecho disciplinario que viene ejerciendo la potestad sancionadora del Estado con respecto a los servidores públicos por infracción de la Nueva Ley de Servicio Civil; respecto de la cual la mayoría de trabajadores tiene una percepción regular del régimen disciplinario, siendo la fase sancionadora percibida como inadecuada a regular por la mayoría de trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Este hallazgo es sumamente importante pues al existir asociación entre la percepción del régimen disciplinario y el rendimiento laboral, una mala percepción del nuevo régimen podría contribuir con un rendimiento laboral deficiente

11. CONCLUSIONES

El régimen disciplinario está relacionado significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. La fase instructiva no presentó relación significativa con el rendimiento laboral, ya que la significancia calculada fue $p = 0,101$. Sin embargo no se observó trabajadores con una fase instructiva inadecuada que tengan un buen rendimiento laboral. De igual manera, la fase sancionadora no evidenció relación significativa con el rendimiento laboral, el cual tuvo una significancia calculada de $p = 0,06$. Sin embargo en los trabajadores con deficiente rendimiento laboral no se observó un adecuado régimen disciplinario.

12. REFERENCIAS

- Albornoz, J. (2011). El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo. [Tesis de maestría]. Chile: Universidad de Chile.
- Camargo, A. (2015). Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román. Revista Científica “Investigación Andina”, 15(2), 51-60.
- Castañeda, D. (2014). El derecho disciplinario como regulador de la conducta del servidor público. (Estudio para optar la Especialización en Derecho Sancionatorio), Universidad Militar Nueva Granada.
- Cruz, M. (2011). El empleado público ante el procedimiento administrativo: Deberes y obligaciones de una buena administración. [Tesis doctoral]. España: Universidad de Salamanca. 2010.
- Diario Oficial El Peruano (2015, 24 de febrero). Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 594.
- Estela, J. (2009). El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística. (Tesis de maestría). Facultad de Derecho y Ciencias y Ciencia Política. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- Gonzales, R. (2014). El Proceso disciplinario en la Administración Pública. Revista Jurídica “Docencia et Investigatio”, 16(1), pp. 9-28.

Anexo 8: Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Catalina Magaly Acasiete Romani, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10632134, con el artículo titulado

“Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 26 de abril del 2016

Catalina M. Acasiete Romani

Anexo 9: Autorización de la institución



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

*EL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS ÓRGANOS INSTRUCTORES DEL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DEL MINISTERIO DE VIVIENDA,
CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, QUE SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE:*

AUTORIZACION


AUTORIZA:

Que la Abogada CATALINA MAGALY ACASIETE TROMANI, realice su encuesta de investigación denominado "Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015."

Siendo requisito indispensable para la culminación de sus estudios de posgrado se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinente.

San isidro, 20 de abril del 2016

Atentamente


Abog. **LUIS CARLOS PALMA CASTILLA**
SECRETARIO TÉCNICO
O. I. DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - MVCS



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Cadenillas Albornoz Violeta asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante ACASIETE ROMANI CATALINA MAGALY titulada “RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS SECRETARÍAS TÉCNICAS DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO. LIMA. 2015” constato que la misma tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de mayo del 2016



Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659
DNI: 09748659



Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Acasiete Romani, Catalina Magaly

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control Administrativo

PERÚ – 2016

Resumen de coincidencias ✕

14 %

#	Match	Percentage	Action
1	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante	1 %	>
2	www.minjus.gob.pe Fuente de Internet	1 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
6	ricardoayalagordillo.com Fuente de Internet	1 %	>
7	www.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	1 %	>
8	cd.dgb.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %	>
9	profewilfredoparra.blo... Fuente de Internet	<1 %	>
10	busquedas.elperuano.c... Fuente de Internet	<1 %	>
11	www-usa.laprensa.co... Fuente de Internet	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ACASISTE ROMANZ, CATALINA MAGALY

D.N.I. : 10632134

Domicilio : Ca. Andromeda M2 B Lt. Santa Rosa C.

Teléfono : Fijo : 2515441 Móvil : 992133523

E-mail : Cmakire@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Acasiste Romanz, Catalina Magaly

Título de la tesis:

"Regimen disciplinario y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de las Secretarías Regionales del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12 de Julio 2018

Régimen disciplinario y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima 2015

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
3	mef.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1%
5	www.minjus.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	infoop.org Fuente de Internet	<1%
7	profewilfredoparra.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
8	www.mindefperu.com Fuente de Internet	<1%
9	www.tesis.uchile.cl Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Catalina M. Acasiete Romani

INFORME TITULADO:

"Regimen Disciplinario y el Rendimiento Laboral de los
Trabajadores de las Secretarías Técnicas del Ministerio de Vivienda
Construcción y Saneamiento - Lima 2015"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de Junio de 2016

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN