



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral
de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco
Herrera, Trujillo – 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Castañeda Mendieta, Hermes Anival (ORCID: 0000-0003-2819-6159)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID: 0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Para mi padre:

Teodoro Castañeda Campos, que desde el cielo me acompaña cada paso que doy en la vida. Gracias a sus enseñanzas y el gran amor que me brindó en vida sin pedir nada a cambio. Este trabajo de investigación es una muestra más de lo orgulloso que estarías por verme crecer como persona y profesional.

A mi madre y hermana:

Felicitas Mendieta Henríquez, porque gracias a su constante motivación para seguir adelante a pesar de las adversidades de la vida.

Anita Jheraldin Castañeda Mendieta, que a pesar de la distancia, mi pequeña día a día me alienta y engrandece mi corazón.

Agradecimiento

A nuestro Padre Celestial, por guiarme y fortalecerme en espíritu y así poder ayudar a quien lo necesite.

Con gratitud y reconocimiento a mi casa de estudio la Universidad César Vallejo de Trujillo, que en sus aulas me formaron como profesional en Derecho y ahora me forma como investigador en el área de Gestión Pública.

Un agradecimiento especial a los docentes Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar y al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, por su enseñanza y constante motivación a culminar satisfactoriamente la maestría.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	ix
Índice de abreviaturas.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.1.1. Tipo de investigación.....	26
3.1.2. Diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.2.1. Variables.....	27
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	27
3.3.1. Población.....	27
3.3.2. Muestra.....	29
3.3.3. Muestreo.....	29
3.3.4. Unidad de análisis.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.4.1. Técnicas.....	30
3.4.2. Instrumentos.....	30
3.4.3. Validez y confiabilidad.....	31
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	34
3.6.1. Estadística descriptiva.....	34
3.6.2. Estadística inferencial.....	34
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	36
4.2. Contrastación de las hipótesis.....	40
4.2.2. Contrastación de hipótesis general.....	41

4.2.3. Prueba de las hipótesis específicas	42
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES.....	57
REFERENCIAS	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	
Distribución de la población de servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.	28
Tabla 2	
Distribución de la muestra de servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.	29
Tabla 3	
Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.	36
Tabla 4	
Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.	37
Tabla 5	
Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.	39
Tabla 6	
Prueba de Shapiro Wilk de los puntajes sobre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral y sus dimensiones, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.	40

Tabla 7

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 41

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. 42

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. 43

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. 44

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. 45

Tabla 12

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y la dimensión factores en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. 46

Tabla 13

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 47

Tabla 14

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 48

Tabla 15

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 49

Tabla 16

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. (Anexo 9)

Índice de figuras

Pág.

Figura 1

Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 37

Figura 2

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 38

Figura 3

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. 39

Índice de abreviaturas

CGR	: Contraloría General de la República.
DL	: Decreto Legislativo.
DS	: Decreto Supremo.
L	: Ley.
LSC	: Ley del Servicio Civil
LPAG	: Ley del Procedimiento Administrativo General.
LTAIP	: Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
MDVLD	: Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.
OI	: Órgano instructor
OS	: Órgano sancionador
OCI	: Órgano de Control Interno
ORH	: Oficina de Recursos Humanos.
PAD	: Procedimiento Administrativo Disciplinario.
PNMGP	: Política Nacional de Modernización del Estado
R	: Reglamento.
RRHH	: Recursos Humanos.
ST	: Secretario Técnico.
SGRRHH	: Sub Gerencia de Recursos Humanos
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Sig	: Significancia.
TUO	: Texto Único Ordenado.

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de conocer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera–2019. Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, diseño correlacional transversal, la población de 491 servidores de la MDVLH, con muestra de tipo no probabilística; el método fue por conveniencia del investigador, la técnica fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó el cuestionario tipo escala Likert, validados con el coeficiente de Holsti y la confiabilidad con Alfa de Cronbach, para procedimiento administrativo disciplinario $\alpha=0,946$ (Excelente), y para desempeño laboral $\alpha=0,933$ (Excelente).

Los resultados fueron analizados con del software estadístico SPSS v23, el procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,347 (positiva baja) y valor de Tau-b de Kendall 0,337, con una significancia de 0,031 que es menor al 5% de significancia estándar ($P<0,05$). Y en los resultados se halló que el procedimiento administrativo disciplinario es de nivel regular (76,7%) y el desempeño laboral con un nivel regular (73,3%).

Palabras Clave: Procedimiento Administrativo Disciplinario, Desempeño Laboral, Municipalidad.

Abstract

The research was carried out with the aim of knowing the relationship between the disciplinary administrative procedure and the job performance of the servers of the District Municipality of Víctor Larco Herrera - 2019. Research with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional correlational design, the population of 491 MDVLH servers, with a non-probability type sample; the method was for the convenience of the researcher, the technique was the survey and the Likert scale questionnaire was processed for data collection, validated with the Holsti coefficient and reliability with Cronbach's Alpha, for the administrative disciplinary procedure $\alpha = 0.946$ (Excellent), and for work performance $\alpha = 0.933$ (Excellent).

The results were analyzed with the statistical software SPSS v23, the disciplinary administrative procedure has a moderate and significant positive relationship with the work performance of the servers of the District Municipality of Víctor Larco Herrera-2019, with a Rho coefficient of Spearman value of 0.347 (positive low) and Kendall's Tau-b value of 0.337, with a significance of 0.031 which is less than 5% of standard significance ($P < 0.05$). And in the results it was found that the disciplinary administrative procedure is of a regular level (76.7%) and the work performance with a regular level (73.3%).

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure, Labor Performance, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se está hablando mucho del buen desempeño en la función pública, que ha recobrado a través de la “reforma del servicio civil”, pues bien, resulta de gran importancia que en la administración pública se enfoque en las personas como talento humano, desarrollando sus capacidades para alcanzar los objetivos institucionales como personales. La presente investigación siguiendo la línea sobre reforma y modernización del Estado, pretende dar a conocer el nivel de correlación del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de los servidores.

En el ámbito internacional, el BID, refiere que el desarrollo del servicio civil es aquella forma final de las experiencias organizacionales a través de la cual se unen y organizan para administrar el empleo público y el talento humano que forman parte (Banco Interamericano de Desarrollo - BID, 2006). Esta unión de experiencias comprende, leyes, modelos culturales, procesos y actividades entre otros, cuyo fin es responder a un apropiado manejo del servidor, bajo un ámbito de una gestión pública con altos estándares, para un adecuado servicio hacia la población.

Así, el gobierno peruano con participación de la población a través de canales directos e indirectos, todo ello iniciados y señalados por el Estado, tiene como meta lograr un Estado al servicio de la población, descentralizado con una administración transparente. (Ley N° 27658, 2002).

Diego (s.f.) afirma:

Desde tiempos inmemorables, los códigos han tenido un propósito muy relevante en los gobernantes ya sea para promover en ellos los valores ansiados para soslayar comportamientos inadecuados. Los códigos de ética son una herramienta básica en el impulso de la ética pública al ser parte del marco normativo que reglamenta la actuación de los que operan dentro de las entidades públicas. (p.16).

En la necesidad de modernizar las instituciones públicas y fortalecer el área de talento humano dejando a tras la “administración de planilla” y dando el paso a

una “gestión de personas” (SERVIR, 2010). Empezó con la creación de SERVIR, buscando una gestión pública que otorgue un servicio de calidad, en base a la igualdad, mérito y flexibilidad, que son principios del servicio al ciudadano. (SERVIR, 2019).

La reforma del servicio civil buscó culminar aquel caos que envolvía la coexistencia de la diversidad y algunos complejos y hasta especiales regímenes laborales, aportando valor y transparencia con la gestión de los RRHH gracias a las nuevas directivas para la carrera administrativa. (Banco Interamericano de Desarrollo - BID, 2015).

De acuerdo con Marina (2006) refiere:

Castigar el comportamiento que contravengan el desempeño de las obligaciones asignadas a los servidores, es el objetivo fundamental de la potestad sancionadora disciplinaria, cuya consecuencia es buscar el adecuado funcionamiento de la administración pública. (p.112).

A pesar del esfuerzo por parte del Estado a través de SERVIR, que por un lado pone en evidencia muchos avances, mientras que el régimen disciplinario pareciese que están sentada todas sus bases reglamentarias en las entidades públicas, sin embargo, a la actualidad el Tribunal del Servicio Civil ha resuelto aproximadamente 100 mil recursos de apelación. (SERVIR, 2020).

La problemática sobre el desempeño laboral del servidor a nivel regional, se ve reflejado a la constante de que con el fin de corregir una actitud, se aplique una sanción disciplinaria. En general, cada institución enfrenta obstáculos para un buen avance de las actividades por parte del talento humano, muchas de ellas por los malos hábitos y las prácticas laborales generadas como –costumbre-, sin adecuarse a las necesidades actuales. La resistencia al cambio es común, pero al mismo tiempo la capacidad de respuesta por parte de la institución pública no es la esperada, el personal tiene poca ayuda para mejorar su desempeño. Además, si hablamos del sector público, es recordar que estamos frente a un sin número de personal estable, con varios años de prestación de actividades, que en algunos de ellos son indiferentes a las demandas de la institución, mostrando actitudes de comportamiento desinteresado, baja receptividad, pasividad.

Agréguense las malas prácticas de algunas instituciones que a través de un concurso público incorporan personal que no cumple con el perfil profesional requerido para el puesto, ello trae consecuencias de una pésima ejecución de sus labores y un claro resultado de falta de respuesta en favor de la población.

Por tanto, el presente trabajo pretende analizar como el procedimiento administrativo disciplinario, facultad que nace cuando se trata de ejercer el poder punitivo que tiene el Estado. En particular, se analiza la problemática de una cierta falta de conocimiento sobre el procedimiento disciplinario y esto como influye en el desempeño, esto debido a un factor esencial: la capacitación del servidor.

La importancia que representa la capacitación, se contrapone cuando genera atraso de los plazos establecidos y falencias en la elaboración de los informes que conduce el proceso. Cabe señalar, que mientras dure esta falencia en la institución, cada proceso iniciado -en su mayoría-, culmina en ser declarado la nulidad de oficio o declarado por el TC, retrotrayéndose en ocasiones al estado de inicio del procedimiento.

En la MDVLH, en el año 2019 se han iniciado 27 procesos administrativos disciplinarios a servidores públicos de acuerdo con los datos de la SHRRHH, de los cuales se llegaron a sancionar con suspensión a 25 servidores, con el dato curioso que todos ellos realizan labores en campo, como seguridad ciudadana, limpieza pública, parques y jardines.

Este dato, no excluye al personal que ejecuta labores administrativas sobre todo a nivel de funcionarios que debido a la naturaleza de sus funciones conlleva a que estén inmerso a un amplio catálogo de normas legales, lo que implica ejercer mayor cuidado y responsabilidad al tomar una decisión.

Por otro lado, al fortalecer las competencias y capacidades de los servidores, contribuye al avance en la ejecución de las actividades que se brindada a la población, esto en principio se ve reflejado en la administración interna de la organización, con una fuerte repercusión de buena percepción por parte de la

población, dado que un ciudadano satisfecho por el buen servicio recibido, es reflejo de una buena gestión preocupada en su personal.

SERVIR, define a la “competencia” como rasgos particulares que se convierten en conductas posibles de medir a través del desempeño del trabajo exitoso.

A pesar de la existencia de los lineamientos sobre capacitación en el sector público y que es de aplicación obligatoria, la MDVLH a la fecha de realizada la investigación, se verificó que no cuenta con un plan de gestión, lo cual ocasiona que no se cierren una de las brechas del servicio civil, conduciendo a un desempeño no deseado del servidor civil.

SERVIR, después de seis años, en setiembre de 2019 realizó el “Segundo Diagnóstico de Conocimientos de las personas que laboran en la ORH”, y en lo que fue su resultado, se concluye:

Los gestores de recursos humanos siguen concentrando su tiempo y esfuerzos en las funciones más operativas y administrativas de la ORH, mientras que aquellas transformacionales y que generan mayor valor a la entidad, se encuentran débilmente desarrolladas en la actualidad.

Los niveles en cuanto a conocimiento de los encargados de RRHH en relación a las funciones que desempeñan han mejorado con respecto a la línea base de 2013, pasando de una calificación promedio de 59,2% al 61.7% en 2019. No obstante, aún hay grandes brechas de conocimiento por cubrir especialmente en las entidades del nivel local y en los puestos de jefatura de la ORH.

Los niveles de conocimiento reportados por los jefes de recursos humanos (55.1%) ponen de manifiesto una necesidad evidente de promover estrategias que promuevan el desarrollo conocimientos en los mismos sobre las funciones que ejercen y sobre las que deberían ejercer y hoy no están priorizando (aquellas más estratégicas y de transformación).

La persistencia de este problema, generaría que el desarrollo del proceso sea atentatorio contra el servidor procesado, vulnerando los principios que rigen en el PAD, así la dilación de cada proceso a nivel administrativo disciplinario no solo impide sancionar la falta, lo que además conlleva a que el servidor público sujeto a un PAD tenga una desconfianza y sensación de arbitrariedad.

Actualmente, se evidencia que en la participación de los PAD, en lo que se refiera a las autoridades del PAD, entendiéndose aquellos funcionarios que intervienen en el desarrollo del proceso, el ejercicio de esta función no requiere de un requisito previo en cuanto a su formación profesional, ya que para la elaboración de informes, o dictámenes, lo ideal asumiría una persona con preparación en el ámbito jurídico. Este último, con la finalidad de garantizar un adecuado desarrollo y análisis conforme a los principios que rigen en el PAD.

Ahora, en la gestión estatal se genera una serie de procesos administrativos disciplinarios y, se espera que la función de las autoridades sea la correcta, bajo una constante capacitación y lineamientos internos para sus actuaciones.

Con la gestión de una capacitación eficiente a todos los servidores, repercute en el rendimiento óptimo, contribuyendo al beneficio de la entidad en el desempeño para lograr sus objetivos y, a su vez, su desarrollo personal, lo cual se traduce a un mejor servicio que puede recibir el ciudadano.

De lo expuesto, planteamos el problema: ¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019.

Santy (2015) refiere que “la relación laboral, es el escenario ineludible del poder disciplinario del Estado, de ahí surgen ciertas obligaciones del cual ante su incumplimiento faculta al empleador a actuar imponiendo las sanciones que correspondan”. (p. 251)

En una primera lectura, da la impresión que el empleador – Estado, pueda abusar de esta potestad o que la labor del servidor siempre haya sido pésima como para establecer ciertas reglas, consecuentemente merecedor de un castigo (Fernández, 2016, p. 60).

En base a este contexto, el presente trabajo encuentra su justificación en:
Valor teórico, será precedente para estudios de investigación posteriores que están vinculados al tema motivo de investigación, porque los resultados se reflejarán en la buena gestión, teniendo como apreciación la mejora continua. A

su vez, el desempeño concierne a las personas y tiene un impacto muy grande en los objetivos institucionales.

Implicaciones prácticas, junto con las conclusiones y resultados del presente estudio, podrán ser usados por los responsables de la MDVLH, con el fin de fomentar los procesos de capacitación, teniendo en cuenta que la finalidad es que los servidores públicos, mejoren su desempeño, desarrollen sus competencias y conocimientos, lo cual concluye a un cierre de brechas.

Conveniencia, actualmente es muy importante realizar un estudio de investigación sobre el proceso administrativo disciplinario para verificar que las entidades se ha desarrollado de acuerdo a los lineamientos legales y respeto a los principios que rigen el mismo, así como el desempeño.

Relevancia social, el actual proceso administrativo disciplinario es relevante porque forma parte de la propuesta del nuevo servicio civil, pilar de la PNMGP, generando una conducta administrativa deseada y un servicio ordenado en beneficio de la población que recibe los distintos servicios de la institución; además conocer el desempeño laboral es relevante porque el buen desempeño forma una cadena de valor que tiene como fin ulterior población mejor atendida. El objetivo general de investigación que se ha planteado es: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

Los objetivos específicos diagnósticos:

OE₁: Identificar el nivel del procedimiento administrativo disciplinario y sus dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva, fase sancionadora, en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₂: Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: factores, evaluación, capacidad profesional, eficacia de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Los objetivos de contrastación:

OE₃: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión autoridades, con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₄: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión investigación previa, con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₅: Establecer de qué manera el procedimiento administrativo disciplinario en la fase instructiva se relaciona con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₆: Establecer de qué manera el PAD en su fase sancionadora se relaciona con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₇: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión factores con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₈: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión evaluación con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₉: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

OE₁₀: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión eficacia con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Ahora, sobre la hipótesis general planteada es: H_i: El proceso administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019; por otro lado la hipótesis nula es: El proceso administrativo disciplinario no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

Y las hipótesis específicas son:

HE₁: La dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₂: La dimensión investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

HE₃: La dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₄: La dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₅: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión factores del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₆: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₇: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

HE₈: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la indagación de información se obtuvo los antecedentes a nivel internacional, entre ellos a Gutiérrez (2019) presentó su estudio “El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias” (Tesis de maestría), mostrada en la Universidad Internacional SEK Ecuador. Dicho trabajo es una investigación socio-jurídica y exploratoria, se empleó el método dogmático de investigación. Dentro de las conclusiones, se determinó que las leyes que regulan los procesos sancionatorios deben garantizar y contener varios principios procesales del Derecho Administrativo, como son el de oficiosidad, instrucción, verdad procesal, informalismo, existencia de procedimiento escrito y de separación orgánica entre fase instructora y fase sancionadora, puesto que con estos se garantizaría el correcto desempeño del proceso y la eficaz consecución de sanción administrativa disciplinaria.

El presente trabajo, demuestra que la existencia de normas que regulan y garantizan un correcto procedimiento sancionador, el desempeño de los intervinientes será eficaz. Esto corrobora el resultado del trabajo elaborado, confirmando la hipótesis general planteada.

Bahamón y Zoraida (2017). Presentan su trabajo de investigación “*El activismo judicial en el proceso disciplinario*” (Tesis de maestría), a la Universidad Santo Tomás, dicho trabajo es una investigación socio-jurídica y exploratoria, se empleó el método dogmático de investigación. La cual su trabajo llega a la conclusión que, los servidores públicos que cumplen un rol en la función pública intenten disciplina, puesto que, en el ámbito disciplinario, el objetivo se limita a regular la conducta de aquellos que están bajo las disposiciones de la ley.

Con este antecedente internacional, se corrobora una de las hipótesis que es, como el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión capacidad profesional en el desempeño de los servidores.

Ruay (2017), realiza una reseña que lleva por título “*El poder disciplinario del empleador, por Raúl Fernández Toledo*”, esta reseña es de enfoque jurídico dogmático. Donde refiere que, el empleador actúa teniendo como fuente su

“poder” disciplinario otorgado por la ley, sin embargo, ya no solo actúa en la ley, sino que puede disponer unilateralmente su normativa interna, en sus propios términos. A diferencia del Estado que actúa legitimado en último término por la carta magna y en conformidad a lo que señale las leyes emanadas por este.

Esta reseña, muestra una de las hipótesis diseñadas en la investigación, como el PAD en la fase sancionadora tiene una relevancia importante para su correcta ejecución de lo investigado. Puesto que el Estado actúa legitimado por la constitución y las leyes que sea pertinente, pero utilizando su “poder” a nivel institucional con un criterio basado a la conducta del trabajador.

Mondragón (2015) en su trabajo de investigación denominado “*Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca*”, presentada en la Universidad Santo Tomas. La investigación fue de tipo no experimental, con estudio de casos. La muestra se conformó por once procesos en Tolima y veintiuno procesos en Cundinamarca. En donde concluye que, la expedición irregular del acto administrativo sancionador es consecuencia la causal de invalidez que se plantean en los procesos estudiados, lo que presupone una violación al debido proceso.

Pues bien, la conclusión del estudio, corrobora las hipótesis sobre como el PAD en la fase instructiva y fase sancionadora se relacionada significativamente con el desempeño laboral, puesto que, la expedición irregular del acto administrativo es consecuencia de un mal desempeño laboral.

A nivel nacional Quezada (2019), en su trabajo de investigación “*Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*” (Tesis de maestría), presentado a la Universidad César Vallejo (sede Tarapoto). Se considera tipo aplicada y de diseño correlacional. Su población está constituida por 49 y la muestra constituida por la misma cantidad. Se empleó la técnica de estudio documental y como instrumento listo de verificación. Para proporcionar validez a la información recurrió a tres expertos, dos en materia de gestión pública y gestión educativa, y un experto en

metodología. Proporcionando confiabilidad a los instrumentos fueron aplicados, empleó el software SPSS 21, determinando el Alpha de Cronbach. En su conclusión, encontró que hay relación significativa entre ambas variables.

Pues bien, la conclusión de este trabajo, corrobora nuestra hipótesis general sobre como el procedimiento administrativo disciplinario tiene una relevancia tal que, a pesar que la investigación citada su población y muestra corresponda al sector educación, esto no quita el hecho el cual ha sido demostrado.

Rengifo (2018) con su investigación "*Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*" (Tesis de maestría). Realizo un tipo de estudio básica no experimental, correlacional - transversal. Su población estuvo integrada por 120 personal administrativo y una muestra de 92 administrativos. Se aplicó la encuesta como técnica y se usó como instrumento la ficha técnica. Se validó mediante el juicio de expertos conformado por dos especialistas temáticos y un metodólogo, y mediante el alpha de cronbach se dio la confiabilidad. El trabajo de investigación entre sus conclusiones menciona que existe una relación significativa y positiva de sus variables.

Ahora, sobre nuestra variable desempeño laboral, con este trabajo se demuestra como la capacitación es un aspecto fundamental para el desarrollo de un trabajo administrativo, esto tomándose como base para una consecuente prestación final de los servicios con mayor alcance a la población.

Asencios (2018) presenta su investigación "*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*" (Tesis de maestría). Realizo un estudio de tipo sustantivo, descriptivo con diseño correlacional transversal. Se conformó por 135 servidores la población. Se empleó el muestreo probabilístico. En cuanto a la técnica se realizó a través de la encuesta y se empleó el cuestionario. Mediante juicio de expertos se validó los instrumentos, y con Alpha de Cronbach la confiabilidad. La investigación concluye que existe relación positiva moderada y significativa entre sus variables.

Siguiendo con la variable desempeño, este trabajo corrobora nuevamente el objetivo de diagnóstico, la importancia de tener un personal que dé una respuesta rápida y esperada, esto al tener un mejor desempeño se tiene como consecuencia alcanzar los objetivos institucionales y porque no decir objetivo personal.

A nivel regional tenemos a Cedeño (2019), con su investigación "*La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*" (Tesis de maestría). La investigación es tipo no experimental, descriptivo correlacional. Estuvo conformada la población por el personal administrativo, el cual lo conforman 42, teniendo como muestra a todo el personal administrativo. Para recoger la información, se efectuó mediante la encuesta y para recopilar la información se utilizó el cuestionario. El cuestionario ha sido debidamente validado por tres especialistas en la materia, se analizó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach para darle confiabilidad. Entre sus conclusiones tenemos que el Desempeño del Personal un valor regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% de los trabajadores administrativos.

Que, la importancia de una buena relación propiciada por el empleador, es un aspecto base para generar la confianza entre los que desarrollan un trabajo de gran importancia para la población, y como es que este nivel se debe superar día a día.

Leon (2019) en su trabajo "*Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017*". El estudio que se realizó fue no experimental con diseño correlacional de corte transversal. La población de 221 trabajadores nombrados. Con una muestra de 86 servidores nombrados. La técnica utilizada fueron la encuesta, y se usó el cuestionario como instrumentos para el análisis de documentos. La validación se realizó a través de expertos, así como la aplicación del programa informático SPSS 22 y MS Office. La confiabilidad se determinó con el método de Alpha de Cronbach. Se concluye que el nivel de desempeño es

predominantemente Medio bajo. El factor que más afecta al desempeño de los trabajadores es la dimensión Iniciativa porque suma un valor porcentual negativo de 73% (63 encuestados). Estos resultados se deben a que al momento de la evaluación de los trabajadores encuestados calificaron con puntuaciones mínimas para esta dimensión del desempeño laboral.

El citado trabajo, así como su conclusión demuestra uno de los objetivos de diagnóstico planteado, sobre como el nivel del desempeño laboral se ve afectado en cuanto a una de las capacidades evaluadas, capacidad de iniciativa.

Mendoza (2018) con su trabajo de investigación "*Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*" (Tesis de maestría). La investigación es no experimental, correlacional con corte transversal. En esta investigación, la población y muestra de 23 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica y para la recolección de datos el cuestionario. Los instrumentos tienen la validez por parte de expertos en la materia, respecto a la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach. Entre las conclusiones se tiene que, el 82,6% tienen un nivel regular de desempeño laboral.

Con la citada investigación, demuestra como el nivel regular en el desempeño laboral es predominante. Lo cual, al igual que nuestro trabajo demuestra que en una institución conformada por profesionales que prestan sus servicios al Estado, se encuentra una diferencia regular en su desempeño dentro de la institución.

Ahora, referente a la variable procedimiento administrativo disciplinario, Cury (2005) menciona que:

Desde el aspecto dogmático, las infracciones y sanciones administrativas, han generado una serie de dificultades, lo cual hasta la actualidad no se llega a un consenso que pueda explicar los fundamentos constitucionales, su naturaleza jurídica, puesto que la Administración tiene en sus manos el poder punitivo (p. 100).

Rodriguez (1987), al respecto refiere:

Ciertos autores han llegado a constituir un problema la distinción entre pena penal, la administrativa y la disciplinaria, cuyas prácticas o soluciones teóricas, difiere de ser acorde y grato, lo cual no muestran ese rasgo divisorio que distancie a estas potestades (p. 118)

Pues bien, la teoría del derecho natural, refiere que los titulares con derechos subjetivos que son atacados, se tiene como figura del delito natural, distinguiéndose así de la desobediencia que constituye al injusto policial, por tanto, se tiene que no se considera como un injusto “natural” (Mattes, 1979, p. 144)

Ahora, tenemos la teoría del derecho penal administrativo, en esta teoría se identifica un mayor intervencionismo por parte del Estado.

Además, se denota que el hombre con sus deberes y miembro de una sociedad, la misma que le inculca los deberes de prevención de peligro y promocionar el bienestar, las cuales la Administración está a cargo.

Que, el procedimiento administrativo disciplinario, del cual podemos decir que a palabras de Santy (2015) con relación a esa potestad sancionadora administrativa, al margen del tipo de relación laboral, una persona puede ejecutar una “función pública” cuando la función establecida es realizada de acuerdo a los lineamientos del Estado. De la cual, personas que sin tener un vínculo subordinado con el Estado, se ubican como directivos en las diversas entidades públicas, aquellas personas pueden ser sometidos a sanciones por incumplimiento de sus funciones públicas. Del cual se puede observar que el Estado no solo ejerce una potestad disciplinaria laboral, sino también hace uso del *ius imperium* conforme a las reglas establecidas.

Cobo (2016) refiere que es el conglomerado de acciones a través de la cual llega un momento en el cual se aplica la potestad sancionadora, esto ante el incumplimiento de las normas, con ello se asegura su finalidad.

Fonseca (2015), refiere que la finalidad de la ley se encuentra en la correcta aplicación de los instrumentos técnicos-normativos, estos proporcionan alternativas de solución de los PAD. Determinando la responsabilidad de los

servidores que estén inmersos a conductas pasibles de sanción, de tal forma que se garantiza así la equidad y justicia, salvaguardando los intereses y derechos de los colaboradores.

Lara (2015), menciona que el PAD comprende las acciones y la tramitación de informes generados, conforme a las disposiciones contenidas en el documento, el mismo que tiene efecto jurídico en todas sus dimensiones sobre el servidor.

La aplicación de la sanción administrativa, de ser el caso, se da cuando la Administración Pública evalúa la conducta de los servidores y funcionarios, ejerciendo así su potestad disciplinaria atribuida. (MINJUS, 2015).

Se tiene que, la facultad disciplinaria es la manifestación del poder de dirección que tiene el empleador, el mismo que sanciona a su personal, cuando incumplan sus funciones asignadas. Santamaria (2000) “Esto difiere del poder punitivo del Estado que se puede entender como la coerción asignada por ley es un imperativo general, puesto que su finalidad es dar cumplimiento a las pautas establecidas en el ordenamiento jurídico dirigidas a determinar y/o regular las conductas de los ciudadanos“ (p. 371).

Dicho esto, se puede decir que a través de la Ley Servir se fomenta que el PAD como tal, tiende a ser una guía trascendental para el ejercicio de funciones (Northcote, 2013, p. 3).

Adrianzén (2015) menciona que los PAS implican que se desarrolle una serie de acciones con el propósito de establecer el grado de responsabilidad del administrado, de acuerdo a la infracción cometida, para luego aplicar la sanción correspondiente.

Rojas (2015) refiere que “el adecuado funcionamiento de la actividad laboral, en parte es porque, se mantiene un orden y disciplina gracias a la potestad que el ordenamiento jurídico laboral entrega al empleador” (p. 295).

Entonces, se entiende que la entidad conforme a sus potestades conferidas, inicia un PAD contra el trabajador que incumple la norma que regula las funciones y que es pasible de una sanción. (Paredes, 2015, p. 37)

Así tenemos a las autoridades del PAD la L. N° 300057, LSC, establece que son autoridades del PAD:

- Superior del que cometió la presunta falta;
- Encargado de RRHH;
- Titular de la institución;
- Tribunal del Servicio Civil.

Las mencionadas autoridades, reciben la asistencia de un ST, el cual de preferencia es abogado. Sin embargo, es posible la elección de los demás servidores que calcen como candidatos y así adquieran la oportunidad de ostentar el puesto de secretario técnico.

Entonces, el PAD se encuentra compuesto de fases, una de ellas se caracteriza por realizar las indagaciones, reunión de pruebas, en tanto que se trata de adquirir información, por lo que una vez que se tenga la acreditación, se llega a la fase de la comprobación de la falta administrativa y como consecuencia se aplica la respectiva sanción.

Así, la secretaría investiga, reúne indicios que podrían configurar una presunta falta disciplinaria, acto seguido emite un informe de precalificación describiendo detalladamente los hechos, puede que archive la denuncia o que opte por derivarla al órgano instructor, esto es dependiendo del resultado que obtenga en su investigación.

Pues bien, la ST es el órgano encargado de evaluar y precalificar las faltas administrativas y posteriormente determinar una sanción, cuya recomendación no es vinculante.

Es así que los informes o decisiones que emita secretaría técnica, no son concluyentes, es posible apartarse de la disposición señalada, como también se puede demostrar asentimiento con esta.

Se debe señalar respecto a la vinculación de secretaría técnica con la ORH, el secretario técnico no tiene dependencia, pero por cuestión de orden y en ejercicio de sus labores, informa a la mencionada oficina.

En otras palabras, la ORH no debe interferir en las decisiones que plasme el secretario técnico en sus informes de precalificación.

Con respecto a las funciones atribuidas, para la etapa previa al PAD se extraen las siguientes:

- El ST, debe atender todas las denuncias, ya sea verbales o por escrito, lo cual no necesariamente solo son de servidores públicos, pueden provenir de terceros, en estos casos debe guardar la reserva del caso. Estas denuncias, como mínimo debe contener una exposición coherente de la presunta falta.

En este punto, es preciso acotar que al momento de remitir las denuncias o reportes se debe tener en cuenta lo plasmado por la directiva, ya que en ocasiones se obvian los requisitos que se deben incluir en el formato, generando como consecuencia que lo presentado no prospere o no siga el curso respectivo, asimismo, es preferible que los medios probatorios que se anexen contengan fecha y hora cierta en el caso de videos, fotografías, entre otros con la finalidad de acreditar fehacientemente los hechos suscitados.

- Una vez recibida la denuncia en la ST, es deber informar al denunciante sin exceder el plazo mencionado, en qué etapa se encuentra la denuncia, los formatos los hallamos en el Anexo B de la misma directiva.

Cabe mencionar que frecuentemente se obvia este asunto, pues se piensa que en el proceso a seguir solo se interactúa con el servidor investigado y se da el caso de que el denunciante para poder tener conocimiento de lo realizado en las etapas correspondientes se ve obligado a presentar solicitud de información citando la LTAIP (artículos 3, principio de publicidad, y 10, información de acceso público).

- Cuando tome conocimiento de informe de control que contenga hechos pasibles de un PAD, siempre y cuando la entidad tenga competencia y previa verificación de que no se haya realizado la notificación por parte de la CGR.
- Los informes de control son derivados a secretaría técnica por el OCI, el secretario técnico identifica al OI competente (numeral 13.1 de la Directiva), lo realiza de acuerdo a las sanciones que propone en su

informe de precalificación, en caso el ST hallara otra infracción aparte de las mencionadas por OCI puede señalarla en el informe, observando la figura del concurso de infracciones, de ser el caso (SERVIR, 2016)

- Es importante que se tome en cuenta lo descrito en la denuncia, pues con base en ello y luego de ejecutadas las indagaciones, es posible proyectar las recomendaciones pertinentes, las que serán configuradas posteriormente en un informe. Además, lo propicio es que el secretario técnico precalifique invocando la imparcialidad, ya que se puede suscitar el escenario que, si algún servidor de la entidad es denunciado, este interrumpa el proceso, solicitándole al secretario que desista de seguir con las investigaciones y se archive el caso.
- Si es necesario el requerimiento de información y/o documentación para constatar o descartar hechos imputados, el secretario técnico solicita la remisión a los distintos actores, ya sean entidades, servidores y exservidores para continuar con una adecuada investigación y determinación de la sanción, cuando es urgente se suele colocar plazos máximos, pero claro está que es deber enviar la información en un tiempo prudente.
- Una vez culminada las investigaciones dentro del plazo, el secretario técnico debe emitir un informe describiendo los resultados de la precalificación, si de ser el caso, recomendando la apertura del inicio de un PAD, identificando al servidor, la posible sanción a aplicarse y el OI competente, si por el contrario recomienda su archivamiento, debe estar fundamentado.

El informe es producto del resultado de lo investigado y precalificado, por ello se respalda con lo obtenido la apertura o el archivo del procedimiento, aunado a ello se determina la sanción utilizando los criterios de gradualidad en concordancia con la falta cometida y la complejidad de esta.

Asimismo, el ST en la etapa de la investigación previa, deberá observar las disposiciones sobre la prescripción, pues de ello también depende si corresponde en tanto iniciar o no el PAD.

Al respecto, cuando se identifique la prescripción, corresponde a la máxima autoridad administrativa.

Referida autoridad en el acto administrativo que declara la prescripción, deberá disponer se determine a la responsabilidad de los involucrados que por su inacción dejaron prescribir la acción.

Ahora bien, se ha dejado establecido que a los 3 años calendario, opera la prescripción para iniciar el procedimiento. Si en el supuesto que la ORH o el ST hubieran tomado conocimiento de estos hechos, y no ha transcurrido el plazo de 03 años, opera la prescripción por haber superado 1 año sin tomar alguna acción disciplinaria.

En el caso que se trate de una supuesta comisión de falta contenido en un informe de control, este se entiende que la entidad toma conocimiento a través del ingreso del documento a través de trámite documentario.

Asimismo, la norma ha establecido que opera la prescripción en el plazo de dos (02) años, para ex trabajadores, este plazo se cuenta a partir de que la institución por medio de canales oficiales conoce sobre el caso.

Finalmente, se debe tener en cuenta que, se ha establecido el tiempo de un (01) año calendario, como plazo máximo para imponer la sanción o determinar el archivamiento, se computa desde la notificación del acto administrativo del inicio del procedimiento.

La fase instructiva comienza con la comunicación al servidor procesado, a través del acto administrativo que dispone el inicio del PAD, además se concede cinco (05) días a fin de que el servidor si es que así lo desea presenta un descargo.

El OI culminará la fase, con la elaboración y notificación del informe, pronunciándose si existe o no la falta imputada, en el caso de proceder, recomienda al OS la sanción a imponer.

En esta fase, el órgano sancionador al tomar conocimiento del informe, está facultado a no tomar en cuenta las recomendaciones ofrecidas por el órgano instructor, para ello debe motivar sus razones que lo avalen.

Ahora, en la dimensión fase sancionadora, se inicia a partir desde que se recibe el informe del OI hasta emitir el acto administrativo que resuelve imponer una sanción o determinar la declaración de no haber lugar, procediendo al archivamiento del proceso.

Dentro del plazo de 10 días hábiles, el órgano sancionador deberá comunicar al servidor para que si lo cree conveniente ejerza su defensa, mediante informe oral.

La resolución del órgano sancionador culmina esta fase, por tanto dicho documento deberá determinar la responsabilidad administrativa o en su defecto absolver y disponer su archivamiento.

Ahora, sobre la variable desempeño laboral, para Klingner & Nabaladian (2002), “la capacidad y la motivación para el desarrollo, y la relación existente que tiene el bienestar dentro del trabajo y rendimiento, son algunas de las teorías que se abordan”.

Así tenemos la teoría de la equidad: básicamente se vincula al conocimiento del empleado con respecto a la confianza que elige tener sobre su empleador. Lo cual a palabras del mismo autor, el estado mental basado en juicios subjetivos, se tiene una percepción de lealtad, buena voluntad y una mayor eficacia en el trabajo de la empresa. No obstante, se tiene que la buena comunicación entre empleador y empleados es de igual peso que los elementos del buen trato y la imparcialidad.

Por su parte la teoría de las expectativas, según Klingner y Nabaladian (2002), indica que:

Un buen desempeño laboral respecto a los otros, se trasmite a través de los sentimientos de agradecimiento de los trabajadores. Son 3 los elementos reconocidos: i) la medida en que un empleado cree que está haciendo el trabajo en el nivel deseado; ii) valoración del trabajador con el reconocimiento resultante de bonificaciones o sanciones como resultado del logro o la imposibilidad de alcanzar el

nivel de desempeño esperado; iii) el peso dado por el trabajador a estas bonificaciones o sanciones (p. 151).

Se denota la importancia que el recurso humano va mucho más allá de ser conocido como empleado, si no como talento humano por sus capacidades y virtudes que lo diferencia uno de otro.

Chiavenato (2004), propone: “El rendimiento es la conducta de los evaluados al investigar las metas fijadas. Compone tácticas individuales a fin de conseguir las metas deseadas”. Se va abriendo un horizonte en el cual, las evaluaciones respecto al personal serán la clave para el logro de metas trazadas. (p. 248).

Davis (2001), señala que, el correcto desarrollo laboral infiere mucho de ciertos factores, de los cuales tenemos:

- El ambiente de trabajo: se ofrece al trabajador un ambiente con buenas condiciones, acorde a sus labores, de modo que alcance esa armonía esperada.
- La remuneración: satisfacer las necesidades del empleado se logra a través de una paga justa, acorde a sus labores. Esto genera un mejor rendimiento por parte del empleado.
- Relaciones interpersonales: el trabajador debe relacionarse con sus compañeros, esto es fundamental para lograr la armonía y equilibrio con los otros. La muestra de respeto y la colaboración entre ellos, nace la satisfacción y esmero por desarrollar su trabajo.
- Jornada laboral: el cumplimiento del horario normal de trabajo a través de actividades que desarrollan, se busca una mayor eficacia y eficiencia dentro de la organización.
- Horario de trabajo: determinar un horario cuya jornada laboral se cumpla de acuerdo con el tipo de función que se desarrolla y desempeño que cumple el empleado.
- Puntualidad en la remuneración: un desempeño eficiente se realiza cuando el salario se cancela de forma oportuna.

- Incentivos y motivación dentro de la entidad: el empleado sabe que en la medida que su trabajo es más eficaz, eficiente y efectiva, su esfuerzo será recompensado con incentivos.

Estos factores, de acuerdo al desarrollo de sus actividades abren las posibilidades de que se cumpla con un buen desempeño.

En cuanto a las entidades públicas, el Instituto Venezolano de Planificación (Iveplan, 2004), refiere que debido a su carácter público es más difícil que el personal logre un real compromiso, pues no solo basta tener cualidades acordes al puesto, sino que la administración pública debe proveer factores que estimulen un mejor trabajo.

Pues bien, es muy importante saber el rendimiento del personal, no solo con la evaluación al ingreso a la entidad, así González (2006) refiere que la evaluación del desempeño de un trabajador se da a través de un análisis de valoración de su desempeño en el puesto y de capacidad para desarrollarse.

Chiavenato (2009) refiere, que las personas en todo momento no descuidan la posibilidad de evaluar los acontecimientos a su alrededor, ya sea personal o externo.

La necesidad de evaluar diversos desempeños, siempre será un tema común en las instituciones, como por ejemplo el desempeño del área de talento humano. Se tiene además, que luego de la evaluación, el empleado necesita recibir una retroalimentación en base a sus resultados, así sabrá como ejercer sus labores y por supuesto corregir lo que corresponda. Sin la realimentación el personal no avanza en cuanto a su rendimiento.

El desempeño laboral dentro de una institución, mucho más allá de las técnicas o métodos para su evaluación, es muy importante mantener algunos factores que algunos podrían llamar tradicional, pero que es la forma más completa conocida por el ser humano, nos referimos a la comunicación, aquella capacidad de expresar sus sentimientos e ideas de forma efectiva, escuchar, exponer aspectos positivos, realizar preguntas.

El trabajo en equipo, es la capacidad de actuar de forma constante para el logro de las metas, sin que signifique tener intereses personales a las metas del grupo. Otras áreas pueden tener otras necesidades, sin embargo, apoya y aplica la misma dedicación como lo haría con su propia área.

Asimismo, busca compartir logros de forma muy comprometida, priorizando el interés del equipo por encima del suyo.

Finalmente, la responsabilidad se identifica con aquellas personas que de forma comprometida con sus tareas asignadas lo realizan de forma oportuna.

Las tareas asignadas se priorizan por encima de sus propios intereses, cumpliendo con lo encargado.

Al aspirar un mejor resultado posible, realiza sus labores con dedicación, teniendo siempre cuidado con los plazos, así como con la calidad deseada (Hidruugo & Pucce, 2016).

Ahora, la capacidad profesional para Werther, et al. (2014), “el objetivo principal es generar y proporcionar conocimiento y habilidades a través del estudio y otros aprendizajes destinados a la inserción laboral, como futuros servidores a lo largo de la vida”.

La importancia de esta dimensión se ve reflejada en los distintos autores que desarrollan algunos significados de esta, así tenemos a Arias (1973) lo resume como aquel proceso de carácter técnico científico y administrativo para la adquisición de conocimientos. Reyes (1975) opina que, su finalidad primordial es proveer preparaciones de tipo teórico, técnicos y ejecutivos, para desarrollar trabajos calificados.

Para Chiavenato (2009) el propósito es inculcar en los comportamientos del personal, con cualidades más productivas y que contribuyan a la mejora y cumplimiento de las metas institucionales, consecuentemente lograr una mayor productividad (p. 371).

En lo que respecta al marco normativo, se tiene que a través de la LSC, régimen laboral aplicado para el sector público, que busca entre otras mejoras orientadas al talento humano, es implementar un único régimen laboral existente, uniendo

los ya existentes y desapareciendo progresivamente, dado a que estos último ya conocidos, no reflejan igualdad de derechos y beneficios laborales y muchas otras carencias.

Que, a través de la LSC y reglamento se estableció que en cuanto a materia disciplinaria es de aplicación a todos los servidores del sector público con vínculo laboral regulado por el D. L. N° 728; 276 y 1057, del cual se encuentran excluidos los funcionarios públicos que fueron elegidos a través del voto popular, directa y universal.

Mayo (2009) refiere que, “La eficacia como dimensión proviene del latín *efficax*: eficaz, que expresa que tiene el poder de producir el efecto deseado. La eficacia y eficiencia son variables de las cuales depende una organización para un buen desempeño de su personal”

Mayo (2009), considera a la eficacia como “aquel criterio institucional utilizado para revelar la capacidad del individuo, grupo u institución, que alcance los objetivos y resultados propuestos”.

Alama, (2001) se refiere a eficacia como: la capacidad de adaptabilidad a los cambios y desarrollo de su capacidad para producir con calidad, abarcando así la satisfacción del cliente y sus productores, en cumplimiento de su misión institucional.

Que, a pesar de los esfuerzos económicos asignados del tesoro público en los últimos años, no se refleja un mejor desempeño y mayor calidad de servicio a la población por parte del Estado peruano.

Este desafío se viene enfrentando, desde que el Perú a través del desarrollo de una política de modernización del Estado tiene como propósito construir un sector público encaminado hacia y para el ciudadano, eficiente, descentralizado e inclusivo. Esta reforma se sostiene en uno de los pilares, enfocado en el talento humano como la herramienta clave para el logro de este objetivo, incentivando el servicio civil meritocrático.

Este último pilar está a cargo de SERVIR, el cual a través de los lineamientos emitidos busca la capacitación de todos los servidores, mejorando el desempeño

y cubriendo las brechas existentes, en consecuencia, mayor calidad en el servicio brindado.

Por tanto, la variable desempeño de los servidores, en el estado peruano siempre ha sido un escenario considerado como una brecha de conocimiento, frente a este escenario, SERVIR concentró los esfuerzos en tres tareas: fortalecer, capacitar y supervisar. Para ello, se emitió lineamientos tanto normativos como reglamentarios para lograr sustentar una visión integral del talento humano que comprende siete subsistemas y 23 procesos de recursos humanos. (SERVIR, 2020)

En lo que respecta al marco filosófico, se puede establecer que el enfoque que sigue esta investigación es cuantitativo.

En la búsqueda del conocimiento y la verdad, durante la historia con la mano de la ciencia, se han propuesto pensamientos como el positivismo, el estructuralismo, el empirismo, la fenomenología, el materialismo dialectico, corrientes que se han concentrado hacia dos paradigmas o enfoques: el enfoque racionalista- y naturalista de la indagación.

En lo que respecta al presente trabajo de investigación, el enfoque cuantitativo, surge como parte del estudio de las ciencias sociales. Estos autores planteaban que todos los fenómenos se podían medir, a través del método científico, siendo el “dato” (observable, positivo) la piedra angular de la corriente del positivismo.

Entonces se puede decir que el paradigma cuantitativo atribuye una cosmovisión positivista, hipotética, deductiva, objetiva y orientada a resultados que es característica de las ciencias naturales. Dicho esto, existe un fuerte componente de elementos y técnicas para medirlos, y la necesidad de una verificación empírica de los hechos sociales que imitan la ciencia (Charles y Thomas (1982). Y Popper (1979) entiende las teorías y las leyes como conjeturas: suposiciones sobre el mundo que no se derivan por inducción de enunciados observacionales, que no son verificables, y que tal vez nunca sepamos si son ciertas, pero se puede intentar refutar.

III. METODOLOGÍA

Se ha considerado el método deductivo que es asociado con la investigación cuantitativa, la cual tiene la singularidad es ir de lo genérico a lo específico.

Este método se ha utilizado partiendo del desarrollo de la introducción, realidad problemática con datos a nivel internacional, nacional y regional, antecedentes, marco teórico, marco conceptual, marco normativo, desarrollo e identificación de las dimensiones, indicadores, formulación de los ítems, elaboración de los instrumentos para su aplicación.

Asimismo, en el presente estudio se ha considerado el método hipotético-deductivo. Se emplea este método, dado que se parte de hipótesis iniciales que al final son contrastados con los resultados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad: Es de tipo aplicada, en este sentido, el propósito de resolver los objetivos establecidos en el estudio para proporcionar alternativas de mejora, las cuales se establecen en las recomendaciones.

Según su profundidad o carácter: Enfoque correlacional.

Según su orientación: De comprobación.

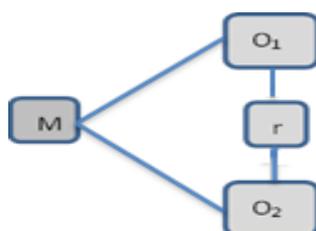
Según el alcance temporal: Es transversal.

Según su naturaleza: Es cuantitativa.

3.1.2. Diseño de investigación

Se trata de un diseño correlacional transversal, medido a través de una muestra, en un tiempo determinado.

El esquema a emplear será el siguiente:



Dónde:

M : Muestra: 30 servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

O₁ : Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario.

O₂ : Variable 2: Desempeño laboral.

r : Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

3.2.1.1. Procedimiento administrativo disciplinario.

Fonseca (2015), refiere:

La finalidad de la ley se encuentra en la correcta aplicación de los instrumentos técnicos-normativos, estos proporcionan alternativas de solución de los PAD. Determinando la responsabilidad de los servidores que estén inmersos a conductas pasibles de sanción, de tal forma que se garantiza así la equidad y justicia, salvaguardando los intereses y derechos de los colaboradores.

3.2.1.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2004), propone: “El desempeño es la conducta del evaluado en la exploración de las metas fijadas. Compone la táctica particular para alcanzar las metas deseadas”. Se va abriendo un horizonte en el cual, las evaluaciones respecto al personal serán la clave para el logro de metas trazadas. (p. 248).

3.2.2. Operacionalización de variables (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis :

3.3.1. Población:

Se conformó la población por cuatrocientos noventa y uno (491) servidores de la MDVLH, como queda demostrado en la Tabla 1. Es conveniente precisar que se ha distribuido a la población, con los fines de este estudio, de acuerdo al vínculo laboral regulado por el D. L. N° 276; 1057 y 728.

Tabla 1

Distribución de la población de servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tipo de vínculo laboral	Número	TOTAL	PORCENTAJE
276	52	52	12
728	310	310	71
1057	129	129	17
TOTAL		491	100.00

Fuente: Data proporcionada por IRRHH de la MDVLH.

Criterios de inclusión

- Servidores públicos nombrados y contratados de ambos sexos, con vínculo laboral regulado por el D. L. N° 276, de la MDVLH.
- Servidores públicos contratados de ambos sexos, con vínculo laboral regulado por el D. L. N° 1057, de la MDVLH.
- Servidores públicos que realizan trabajo remoto o mixto (administrativo).

Criterios de exclusión

- Trabajadores de la MDVLH, que se encuentra laborando en el momento en el que se desarrolla la investigación y que por propia voluntad no desean participar del estudio.
- Trabajadores que prestan servicio en las actividades esenciales permitidas desde la declaratoria de emergencia sanitaria.
- Trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo a contagio del COVID-19, establecido por norma legal.

3.3.2. Muestra

El tipo de muestra seleccionada depende de la calidad y representatividad del estudio de población. (Hernández, et al, 2014)
Se procedió a efectuar la indagación respectiva del cual para un mejor análisis descriptivo, se tuvo que seleccionar a personas, es así que en este se tomó a 30 servidores de esta entidad edil el cual fueron tomados al azar, es decir de manera intencionada y de forma estratificada, por lo que cualquier persona de la población está en condiciones de ser participe en la muestra.

Tabla 2

Distribución de la muestra de servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tipo de vínculo laboral	Número	Varones	Mujeres	TOTAL	PORCENTAJE
276	15	11	4	15	50
728	0	0	0	0	0
1057	15	9	6	15	50
TOTAL				30	100

Fuente: Data proporcionada por RRHH de la MDVLH.

3.3.3. Muestreo

La muestra fue selección por el autor por conveniencia mediante el muestreo no probabilístico, y se ha considerado a 30 personas, priorizando a los que realizan trabajo administrativo.

Por el motivo de fuerza mayor que estamos atravesando con respecto a la Pandemia COVID-19, el cual no permite acceder de forma presencial con todos los servidores para dicha encuesta, por seguridad y protección de riesgo a contagio.

3.3.4. Unidad de análisis

Personal nombrado y contratado de la MDVLH.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta: Usada a fin de obtener la opinión de un sector de la población, utilizada también para evaluar el comportamiento de las variables sobre un problema determinado. Hernández, et al (2014), dicha técnica de recopilación de información incluyen métodos y actividades que ayudan al investigador a recopilar lo necesario con el fin de responder al problema de su investigación.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: El cuestionario es una serie de preguntas formuladas en función a las variables examinadas (Hernández, et al, 2014), el cuestionario contenía preguntas escalas cerrada de Likert.

Instrumento 1: Cuestionario procedimientos administrativos disciplinarios.

Fue aplicada a 30 servidores de la MDVLH; con la finalidad de medir desde la perspectiva de los servidores y funcionarios de la Entidad sobre procedimientos administrativos disciplinarios, cuyo ámbito de aplicación es individual o colectivo, con un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos, Los enunciados tiene un tipo escala Likert con alternativa de respuesta que van *Nunca (0), casi nunca (1) A veces (2), siempre (3) casi siempre (4); además está dividido en (4) Dimensiones. Autoridades con (4) ítems, Investigación Previa con (3) ítems, Fase Instructiva con (5) ítems, Fase Sancionadora con (2) ítems., la cual está conformada por 30 preguntas.*

Instrumento 2: Cuestionario desempeño laboral.

Fue aplicada a 30 servidores de la MDVLH; con la finalidad de medir desde la perspectiva de los servidores y funcionarios de la Entidad sobre desempeño laboral, cuyo ámbito de aplicación es individual o colectivo,

con un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos, Los enunciados tiene un tipo escala Likert con alternativa de respuesta que van: *Nunca (0), casi nunca (1) A veces (2), siempre (3) casi siempre (4)*; además está dividido en (4) Dimensiones, Factores con (7) ítems, Evaluación con (2) ítems, Capacidad profesional con (2), Eficacia con (3) ítems.

3.4.3. Validez y confiabilidad

a) Validez de contenido: Al validar el contenido se determinó que las que cada variable a medir fueran consistentes y técnicamente coherentes con los fundamentos teóricos y los objetivos a investigar. Se realizó mediante el método de a Hostli con la opinión de tres (3) expertos que dieron validez de contenido, de acuerdo el propósito del estudio. Los instrumentos que se aplicaron fueron éticamente y profesional.

Respecto al primer instrumento fue validado por el Doctor Francisco Alejandro Espinoza Polo, otorgándole a este un puntaje de 93,33%, considerándole como excelente. Por otro lado, el otro validador con grado de Doctor Carlos Alberto Noriega Ángeles le otorgó un puntaje de 93,33% considerándole como excelente, y el tercer experto Doctor Luis Enrique Alva Palacios Gómez le otorgó un puntaje de 96,66% considerándose como excelente. (ver Anexo 5).

Asimismo, relacionado a la validez del segundo instrumento este se validó por el Doctor Francisco Alejandro Espinoza Polo con 83,33% puntos considerándole como bueno, el Doctor Carlos Alberto Noriega Ángeles le otorgó un puntaje de 90% considerándole como excelente y el tercer experto Doctor Luis Enrique Alva Palacios Gómez le otorgó un puntaje de 90% puntos considerándose como excelente. (ver Anexo 2).

Asimismo, respecto a la validación del segundo instrumento este fue validado por el Doctor Francisco Alejandro Espinoza Polo con 83,33% puntos considerándole como bueno, el Doctor Carlos

Alberto Noriega Ángeles le otorgó un puntaje de 90% considerándole como excelente y el tercer experto Doctor Luis Enrique Alva Palacios Gómez le otorgó un puntaje de 90% puntos considerándose como excelente. (ver Anexo 2).

b) Validez de constructo (análisis factorial confirmatorio) para determinar la existencia de validez de constructo de cada dimensión con sus indicadores, hallando que los indicadores cumplen con su propósito sincrónicamente.

Teniendo en cuenta los criterios para la validez de constructo después de haber realizado el análisis factorial, se obtuvo como resultado:

Para la validación del constructo del instrumento procedimientos administrativos disciplinarios fue aceptable con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,509 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000

Para la validación del constructo del instrumento de desempeño laboral fue aceptable con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,503 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000

c) Confiabilidad del instrumento: Como instrumento, se requirió un análisis de confiabilidad para el cuestionario, utilizando el Alpha de Cronbach, a través de una muestra piloto de 10 servidores, posteriormente dichos datos se procesaron utilizando el software SPSS V23, obteniendo confiabilidad para el instrumento de procedimiento administrativo disciplinario con un valor de 0.946 con un nivel excelente, mientras que para sus dimensiones, los coeficientes fueron: Autoridades (0,838), investigación previa (0,898), fase instructiva (0,944), fase sancionadora (0,840).

Para el instrumento relacionado al desempeño laboral con un valor de 0,933 con un nivel excelente, mientras que para sus dimensiones, los coeficientes fueron: Factores (0,900), evaluación

(0,814), capacidad profesional (0,820), eficacia (0,840) (ver Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Que por la situación actual, se realizó las coordinaciones con la Gerente Municipal, Ms. Carmen Zenaida Villanueva Costa explicando el propósito del trabajo de investigación y su importancia al finalizar dicho proyecto, debido a que los datos y resultados obtenidos podrían utilizarse con propósitos institucionales.

Asimismo, se contó con el apoyo y predisposición del Sub Gerente de Recursos Humanos, Lic. Jorge Abanto Calderón, para acceder a la información de los trabajadores, tales como el número y clasificación por tipo de vínculo laboral con la entidad.

Del cual se pudo realizar las siguientes acciones:

- Identificación de las fuentes de las que se obtuvieron datos, los cuales fueron facilitados por los servidores de la MDVLH. A tal efecto, la población de trabajadores fue muestreada en consecuencia.
- La ubicación de las fuentes. Los trabajadores de la MDVLH, de la muestra seleccionada, pertenecen al Distrito de Víctor Larco Herrera.
- La Técnica elegida fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario. Este instrumento elaborado en tres secciones, una para la obtención de datos generales y las dos restantes para cada una de las variables en estudio. El instrumento fue debidamente validado para asegurar su confiabilidad en conformidad con los objetivos de la investigación.
- Preparar y presentar los datos recopilados: Tabulación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Estadística descriptiva

- Se elaboró figuras estadísticas
- Se construyó tablas de distribución de frecuencias.
- Matriz de base de datos para las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral.

3.6.2. Estadística inferencial

Para contrastar las hipótesis y obtener resultados se usó el programa de estadística (SPSS V23), esto permitió distribuir la muestra, que compara la función acumulativa que se observó de las variables, la prueba de Shapiro-Wilk se utilizó para determinar si los datos encontrados son paramétricos o no paramétricos. Los valores encontrados eran no paramétricos, y utilizamos: Tau-b de Kendall (porque es una encuesta de correlación) que es una medida no paramétrica y Rho de Spearman que es una prueba no paramétrica cuando se realiza la medición de asociación, entre dos variables y no hay conformidad con el supuesto de normalidad en las distribuciones de estos datos.

3.7. Aspectos éticos

Sadin (2003) refiere que, “los investigadores deben tener en cuenta ciertos criterios éticos al diseñar el estudio y al recopilar datos. Estos requisitos se refieren a: el uso de una declaración de consentimiento y la gestión de la confidencialidad y los riesgos potenciales”.

Por lo que se garantizó la confidencialidad de la información, la cual solo fue utilizada con fines de este estudio. Así mismo, se informó a la organización y colaboradores sobre los objetivos del estudio, proceso y manejo de resultados obtenidos mediante el consentimiento informado, además de la capacidad de participar de forma voluntaria en esta investigación, así como el anonimato, tanto en la elaboración del

instrumento para la obtención de información como en la aplicación del mismo. (Código de Ética, 2017).

IV. RESULTADOS

En el presente título, se presentan los resultados analizados en base a las hipótesis y objetivos propuestos, a través de los cuestionarios aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, para determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

4.1. Descripción de resultados

Para recopilar la información necesaria para el estudio, se aplicaron 2 cuestionarios, instrumentos con los cuales se recopilaron los datos sobre las variables y sus dimensiones cuyos resultados se reflejan a continuación. De manera similar, el análisis de los resultados se puede resaltar en tablas con sus correspondientes figuras estadísticas.

Tabla 3

Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

NIVELES	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%	F	%
Malo	4	13,3	0	0,0
Regular	23	76,7	22	73,3
Bueno	3	10,0	8	26,7
TOTAL	30	100	30	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019.

Interpretación:

Se aprecia que el nivel que predomina en el procedimiento administrativo disciplinario, es el nivel regular con un 76,7%, seguido del nivel malo con un 13,3% y el nivel bueno con un 10,0%. De igual forma con el desempeño laboral, es predominante y distantesmente el nivel regular con un 73,3%,

lejos del nivel bueno con un 26,7%, mientras que el nivel malo no representa algún porcentaje.

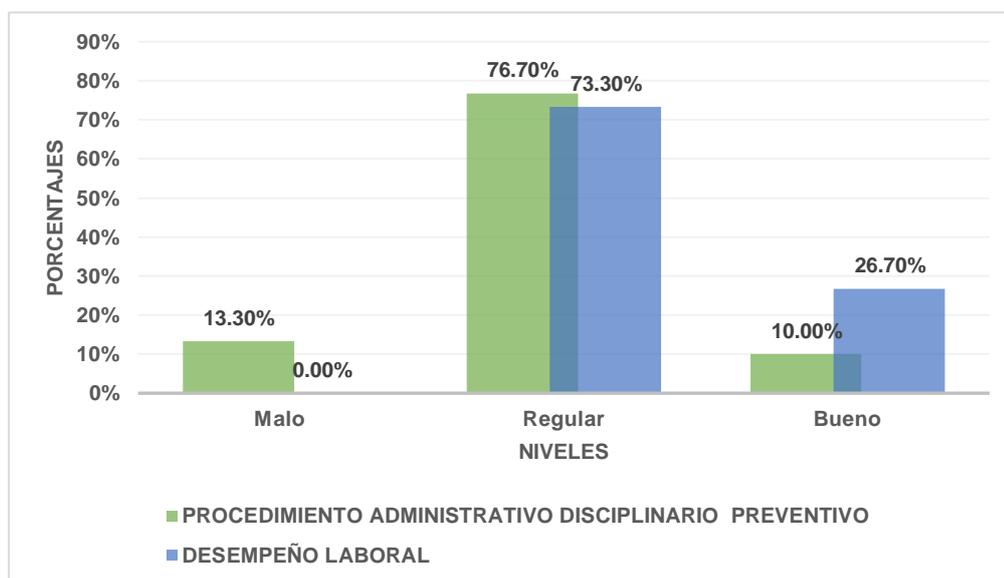


Figura 1: Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

NIVELES	AUTORIDADES		INVESTIGACIÓN PREVIA		FASE INSTRUCTIVA		FASE SANCIONADORA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	3	10,0	7	23,3	7	23,3	7	23,3
Regular	21	70,0	17	56,7	19	63,3	14	46,7
Bueno	6	20,0	6	20,0	4	13,3	9	30,0
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento aplicado a los a los servidores de la MDVLH – 2019.

Interpretación:

Se aprecia cuatro dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario; y se describe: autoridades con 70,0% en nivel regular, seguido con 20,0% en nivel bueno y 10,0% en nivel malo; investigación previa con 56,7% en nivel regular, seguido con 23,3% en nivel malo y 20,0% en nivel bueno; fase instructiva con 63,3% en nivel regular, seguido del nivel malo con 23,3%, y 13,3% con nivel bueno; fase sancionadora con un 46,7% en nivel regular, seguido de un 30,0% en nivel bueno y 23,3% con nivel malo.

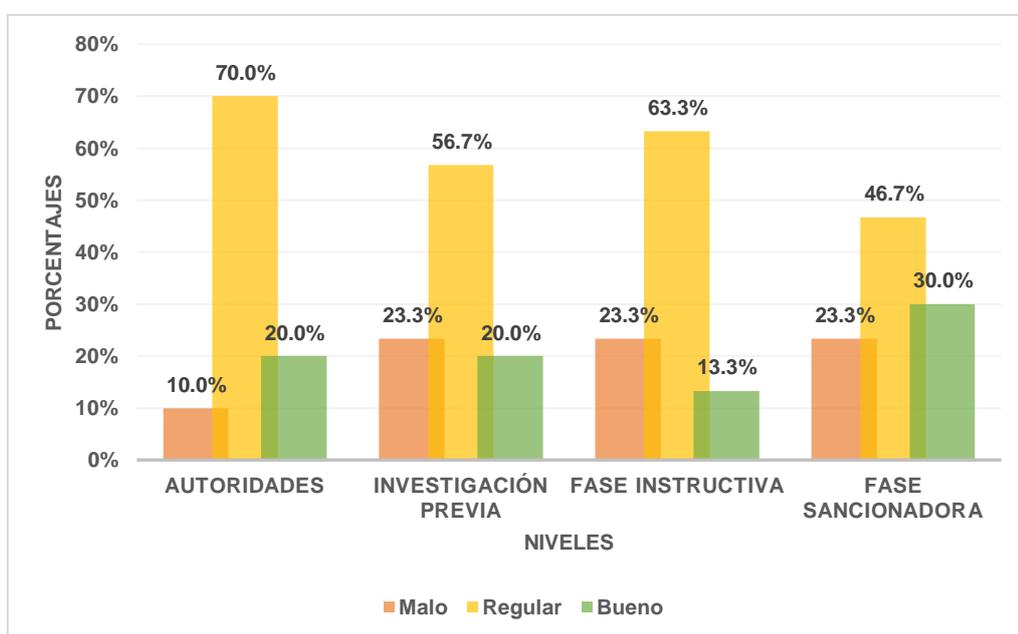


Figura 2: Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario de la MDVLH - 2019.

Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

NIVELES	FACTORES		EVALUACIÓN		CAPACIDAD PROFESIONAL		EFICACIA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	2	6,7	4	13,3	4	13,3	4	13,3
Regular	22	73,3	16	53,3	23	76,7	14	46,7
Bueno	6	20,0	10	33,3	3	10,0	12	40,0
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Instrumento aplicado a los a los servidores de la MDVLH – 2019.

Interpretación:

Se aprecia cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral que los describimos: la dimensión factores con 73,3% en nivel regular, seguido de un 20,0% en el nivel bueno, y en el nivel malo con un 6,7%; la dimensión evaluación con 53,3% en nivel regular, seguido de un 33,3% en nivel bueno y en el nivel malo con 13,3%; la dimensión capacidad profesional con 76,4% en nivel regular, seguido del nivel malo con un 13,3% y 10,0% en nivel bueno; por ultimo en la dimensión eficacia con 46,7% en nivel regular, seguido del nivel bueno con un 40,0% y 13,3% en nivel malo.

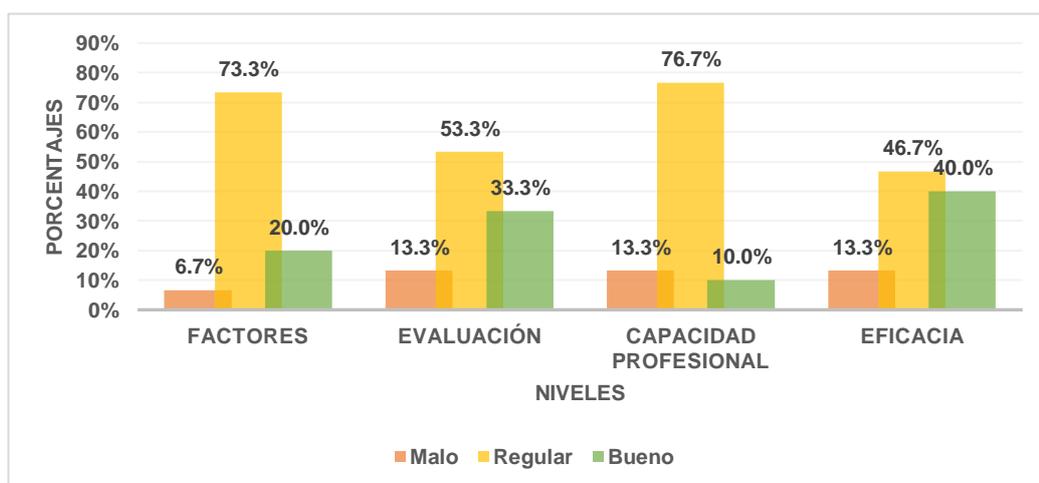


Figura 3: Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019.

Fuente: Tabla 5.

4.2. Contrastación de las hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Shapiro Wilk de los puntajes sobre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral y sus dimensiones, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

	SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoridades	,910	30	,015
Investigación previa	,922	30	,031
Fase instructiva	,955	30	,227
Fase sancionadora	,872	30	,002
Procedimiento administrativo disciplinario	,951	30	,177
Factores	,853	30	,001
Evaluación	,816	30	,000
Capacidad profesional	,931	30	,052
Eficacia	,831	30	,000
Desempeño laboral	,901	30	,009

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH.

Interpretación

Se aprecia el resultado de la prueba de normalidad *Shapiro Wilk* de la variable Procedimiento administrativo disciplinario y la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, demostrándose que el nivel de significancia de dicha prueba, los valores de Sig. Son menores y mayores al 5% de significancia estándar ($p < 0,05$) ($p > 0,05$), en todas las dimensiones; por lo tanto su distribución es no paramétrica, por ello para encontrar la relación entre variables y dimensiones se aplicará la fórmula de Rho de Spearman y Tau-b de Kendal.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

H_i: El proceso administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 7

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	0	4	0	4
	%	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%
REGULAR	N°	0	16	7	23
	%	0,0%	53,3%	23,3%	76,7%
BUENO	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	N°	0	21	9	30
	%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,337 Sig. P = 0,031 < 0,05; Rho de Spearman = 0,347

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH - 2019

Interpretación: Se aprecia que el 53.3% de la muestra participante aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 23,3% de los participantes aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,337 con una significancia de 0,031 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,347 (positiva baja); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Esto indica que a medida que sube la variable procedimiento administrativo disciplinario, también lo hace la variable desempeño laboral.

4.2.3. Prueba de las hipótesis específicas

HE₁: La dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

AUTORIDAD		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	0	2	0	2
	%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
REGULAR	N°	0	17	5	22
	%	0,0%	56,7%	16,7%	73,3%
BUENO	N°	0	2	4	6
	%	0,0%	6,7%	13,3%	20,0%
Total	N°	0	21	9	30
	%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,403 Sig. P = 0,026 < 0,05; Rho de Spearman = 0,413

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia que el 56,7% de la muestra participante aprecian un nivel regular en la dimensión autoridad del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia del 16,7% de los participantes aprecian un nivel regular en la dimensión autoridad del procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,403 con una significancia de 0,026 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,413 (positiva moderada); determinándose que la dimensión autoridades del procedimiento

administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

HE₂: La dimensión investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

INVESTIGACIÓN PREVIA		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	0	7	0	7
	%	0,0%	23,3%	0,0%	23,3%
REGULAR	N°	0	14	4	18
	%	0,0%	46,7%	13,3%	60,0%
BUENO	N°	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
Total	N°	0	21	9	30
	%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,611 Sig. P = 0,000 < 0,01; Rho de Spearman = 0,638

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia que el 46,7% de la muestra participante aprecian un nivel regular en la investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 23,3% de los participantes aprecian un nivel malo en la investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,611 con una significancia de 0,000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,638 (positiva moderada); determinándose que la dimensión investigación previa del

procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral.

HE₃: La dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

FASE INSTRUCTIVA		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	0	7	0	7
	%	0,0%	23,3%	0,0%	23,3%
REGULAR	N°	0	13	6	19
	%	0,0%	43,3%	20,0%	63,3%
BUENO	N°	0	1	3	4
	%	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
Total	N°	0	21	9	30
	%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,454 Sig. P = 0,001 < 0,01; Rho de Spearman = 0,472

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 43,3% de la muestra participante perciben un nivel regular en la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 23,3% de los participantes aprecian un nivel malo en la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,454 con una significancia de 0,001 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,472 (positiva moderada); determinándose que la dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral.

HE₄: La dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

FASE SANCIONADORA	DESEMPEÑO LABORAL			Total	
	MALO	REGULAR	BUENO		
MALO	N°	0	4	1	5
	%	0,0%	13,3%	3,3%	16,7%
REGULAR	N°	0	14	2	16
	%	0,0%	46,7%	6,7%	53,3%
BUENO	N°	0	3	6	9
	%	0,0%	10,0%	20,0%	30,0%
Total	N°	0	21	9	30
	%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,412 Sig. P = 0,025 < 0,05; Rho de Spearman = 0,432

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 46,7% de la muestra participante perciben un nivel regular en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 13,3% aprecian un nivel malo en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y un nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,412 con una significancia de 0,025 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,432 (positiva moderada); determinándose que la dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con desempeño laboral.

HE₅: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión factores del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 12

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y la dimensión factores del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FACTORES			Total	
	MALO	REGULAR	BUENO		
MALO	N°	2	2	0	4
	%	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%
REGULAR	N°	0	19	4	23
	%	0,0%	63,3%	13,3%	76,7%
BUENO	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	N°	2	22	6	30
	%	6,7%	73,3%	20,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,543 Sig. P = 0,013 < 0,05; Rho de Spearman = 0,559

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 63,3% de la muestra participante aprecian un nivel regular del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en factores del desempeño laboral, en contraste del 13,3% aprecian un nivel regular del procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en la dimensión factores del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,543 con una significancia de 0,013 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,559 (positiva moderada); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con dimensión factores del desempeño laboral.

HE₆: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 13

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y la dimensión evaluación del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		EVALUACIÓN			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	3	1	0	4
	%	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
REGULAR	N°	1	15	7	23
	%	3,3%	50,0%	23,3%	76,7%
BUENO	N°	0	0	3	3
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	N°	4	16	10	30
	%	13,3%	53,3%	33,3%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,618 Sig. P = 0,001 < 0,01; Rho de Spearman = 0,640

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 50,0% de la muestra participante aprecia un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la dimensión evaluación del desempeño laboral, en contraste del 23,3% de los participantes aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en la evaluación del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,618 una significancia de 0,001 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,640 (positiva moderada); determinándose el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con la dimensión evaluación del desempeño laboral.

HE₇: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión capacidad profesional del desempeño

laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 14

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		Capacidad PROFESIONAL			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	2	2	0	4
	%	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%
REGULAR	N°	2	15	6	23
	%	6,7%	50,0%	20,0%	76,7%
BUENO	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	N°	4	18	8	30
	%	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,435 Sig. P = 0,013 < 0,05; Rho de Spearman = 0,458

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 50,0% de la muestra participante aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral, en contraste del 20,0% de los participantes aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en la capacidad profesional del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,435 con una significancia de 0,013 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,458 (positiva moderada); determinándose el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la capacidad profesional del desempeño laboral.

HE₈: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Tabla 15

Tabla de contingencia del procedimiento administrativo disciplinario y la dimensión eficacia del desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		EFICACIA			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N°	4	0	0	4
	%	13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
REGULAR	N°	0	14	9	23
	%	0,0%	46,7%	30,0%	76,7%
BUENO	N°	0	0	3	3
	%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	N°	4	14	12	30
	%	13,3%	46,7%	40,0%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0,500 Sig. P = 0,007 < 0,01; Rho de Spearman = 0,516

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la MDVLH – 2019

Interpretación: Se aprecia el 46,7% de la muestra participante aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la eficacia del desempeño laboral, a diferencia que el 30,0% aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en la eficacia del desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,500 con una significancia de 0,007 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,516 (positiva moderada); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con la eficacia del desempeño laboral.

Tabla 16: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. (ver Anexo 9.)

V. DISCUSIÓN

El acceso a mejores y mayores servicios de seguridad, educación, salud, acceso a la justicia e inclusión social entre otros, es responsabilidad del Estado peruano, es así como es que se convierte en uno de los más grandes empleadores (1.1 millones), (Gestión, mayo 20). Lo cual conlleva un gran reto en organizar y mejorar el talento humano, y así poder brindar un mejor servicio a la ciudadanía. Así, actualmente la actuación del área de recurso ha cobrado más importancia y mayor atención por parte del Estado, que a través de SERVIR se encargará de emitir los lineamientos y apoyo técnico, esto incluye los lineamientos sobre el procedimiento administrativo disciplinario para sancionar las conductas que contravienen las normas que regulan el funcionamiento del Estado.

En la tabla 3, el procedimiento administrativo disciplinario, se ubica en un nivel regular con 76,7% (23 trabajadores), el nivel malo con 13,3% (4 trabajadores) y el nivel bueno con un 10,0% (3 trabajadores), indicando que en la MDVLH, el procedimiento administrativo disciplinario tiene una tendencia de regular a bueno, es decir se identifica que la entidad a través del área de recursos humanos o desde los mismos servidores ha mejorado el aspecto formativo en cuanto a las infracciones y sanciones administrativas que se pueden dar a consecuencia de una conducta indebida, lo cual a pesar que hasta la actualidad no se llega a un consenso que pueda explicar los fundamentos constitucionales, su naturaleza jurídica (Cury, 2005, p. 100). Que el ámbito jurídico dentro de la administración pública es de aplicación en todo lugar y momento (Mattes, 1979, p. 146), por ello el deber ético y profesional de los servidores en conocer y aplicar los lineamientos normativos.

Resultado similar con Bahamón y Zoraida (2017). En su investigación "*El activismo judicial en el proceso disciplinario*", donde llega a la conclusión que los servidores públicos que cumplen un rol en la función pública intenten disciplina.

En la misma tabla, el desempeño laboral fue de nivel regular con un 73,3% (22 servidores), seguido del nivel bueno con un 26,7% (8 servidores). Indicando que en la MDVLH, el desempeño laboral tiene tendencia regular a bueno, es decir, la entidad conjuntamente con los servidores a pesar de las dificultades que existe

en la administración pública, se busca capacitar y mejorar las capacidades del talento humano, esto se respalda con la teoría de las expectativas según Klingner & Nabaldian (2002), la cual se centra que un buen desempeño laboral respecto a los otros, se trasmite a través de los sentimientos de agradecimiento de los trabajadores. En la misma línea, Klingner & Nabaldian (2002), refieren la teoría de la equidad que se vincula al conocimiento del empleado con respecto a la confianza que acoge el trabajador.

En la tabla 4, se refleja los niveles de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario en gran mayoría las dimensiones se ubican en un nivel regular, estos son, autoridades con 70%, seguidamente del nivel bueno con 20% y nivel malo con 10%; fase instructiva con 63,3% seguido de 23,3% con nivel malo y con 13,3% en el nivel bueno; investigación previa con 56,7%, seguido del nivel malo con 23,3% y 20,0% con un nivel bueno; fase sancionadora con 46,7%, el nivel bueno con 30% y 23,3% de nivel malo. Estas dimensiones tienen en tanto tendencia de regular a bueno y de regular a malo, esto debido a que:

En autoridades, el 53,3% de trabajadores manifiestan que nunca o casi nunca la entidad les ha capacitado sobre materia disciplinaria, el 43,3% de trabajadores indican que nunca o casi nunca han realizado trámites en el TSC.

En fase instructiva, el 50% de servidores refieren que nunca o casi nunca conocen las fases del PAD, lo que esto dificulta o trae a consecuencia que los plazos para la emisión del informe con los criterios establecidos en esta fase, no se cumplen, pues así lo considera el 50% de los servidores.

En investigación previa, el 60% de servidores refieren que nunca o casi nunca han realizado una denuncia sobre faltas administrativas, mientras que por otra parte de esta misma dimensión el 40% de los servidores refieren que nunca o casi nunca saben quién declara la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario.

En fase sancionadora, el 46,6% de los trabajadores indican que nunca o casi nunca desconocen que la sanción de destitución a un servidor conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario para ejercer función pública. El 40% de los servidores refieren que nunca o casi nunca, sabe que autoridad del PAD resuelve un recurso de apelación.

En la tabla 5, se refleja los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral, en donde la mayoría de las dimensiones se ubican en un nivel regular, estos son, capacidad profesional con 76,7%, el 13,3% en un nivel malo y 10,0% en un nivel bueno; factores con 73,3%, el nivel bueno con 20,0% y 6,7% con nivel malo; evaluación con 53,3%, seguido de nivel bueno con 33,3% y 13,3% con nivel malo; eficacia con 46,7%, el nivel bueno con 40,0% y del nivel malo con 13,3%.

Estas dimensiones tienen en tanto tendencia de regular a bueno y de regular a malo, esto debido a que:

En capacidad profesional, el 76,6% de los trabajadores indican que nunca, casi nunca o a veces, la entidad cumple con capacitar al personal para mejorar su desempeño laboral, en consecuencia el 53,3% de los servidores refieren que nunca, casi nunca o a veces creen estar calificados para asumir tareas complejas.

En factores, el 66,66% de los servidores refieren que nunca o casi nunca en su ambiente de trabajo existe un espacio de descanso y/o recreatividad. El 53,33% de los servidores refieren que nunca, casi nunca o a veces han recibido algún incentivo por su desempeño laboral.

En evaluación, el 50% de los servidores refieren que nunca, casi nunca o a veces considera que la entidad realiza funciones formando equipos de trabajo. Así como el 46,66% de los trabajadores manifiestan que nunca, casi nunca o a veces su entidad incentiva al trabajo en equipo.

En eficacia, el 66,66% los servidores refieren nunca, casi nunca o a veces refieren se evidencia que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros

de trabajo. El 50% de los servidores refieren que nunca, casi nunca o a veces los años de experiencia en el puesto es suficiente.

En la tabla 7, el 53,3% de los trabajadores aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,337 con una significancia de 0,031 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,347 (positiva baja); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Es decir, que las dos variables avanzan en el mismo sentido, si la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera en busca de una buena gestión del recurso humano sobre todo en el ámbito de capacitación lograría que los servidores mejoren su desempeño laboral, consecuentemente una mejor atención a la ciudadanía, esto se sustenta en la teoría de Klingner & Nabaladian (2002), denota la importancia que el recurso humano va mucho más allá de ser conocido como empleado, si no como talento humano por sus capacidades y virtudes que lo diferencia uno de otro.

En la tabla 8, el 56,7% de los participantes aprecian un nivel regular en la dimensión autoridad del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,403 con una significancia de 0,026 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,413 (positiva moderada); determinándose que la dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Es decir, la MDVLH junto con los servidores tiene la tarea de no solo proporcionar las herramientas de trabajo, sino también dar a conocer sus derechos, deberes y obligaciones contenidos en el reglamento interno y otras normas, el deber de los servidores a conocer el PAD regulado por la LSC.

En la tabla 9, el 46,7% de los participantes aprecian un nivel regular en la investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,611 con una significancia de 0,000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente

Rho de Spearman = 0,638 (positiva moderada); determinándose que la dimensión investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral. La importancia de esta etapa radica en el respeto a los derechos del servidor denunciado, y sobre todo a la reserva del caso hasta que culmine la investigación, el cual está a cargo del ST de la entidad, su informe final contendrá la recomendación sobre el inicio o no del PAD contra el servidor denunciado. Cabe señalar que su informe no es vinculante. Esto coincide con lo dicho por Fonseca (2015), refiere la finalidad de la ley se encuentra en la correcta aplicación de los instrumentos técnicos-normativos, estos proporcionan alternativas de solución de los PAD. Determinando la responsabilidad de los servidores que estén inmersos a conductas pasibles de sanción, de tal forma que se garantiza así la equidad y justicia, salvaguardando los intereses y derechos de los colaboradores.

En la tabla 10, el 43,3% de los servidores aprecian un nivel regular en la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,454 con una significancia de 0,001 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,472 (positiva moderada); determinándose que la dimensión fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral. Que, la participación del jefe inmediato en esta etapa, denota una muy significativa importancia para el desarrollo del PAD y su relación con el desempeño de los colaboradores. La responsabilidad y el correcto ejercicio de las funciones se ven incrementado.

En la tabla 11, el 46,7% de los servidores aprecian un nivel regular en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,412 con una significancia de 0,025 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,432 (positiva moderada); determinándose que la dimensión fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario tiene una relación significativa con el desempeño laboral. En esta última fase del PAD, se puede resumir a palabras de Rojas (2015) que “el adecuado funcionamiento de

la actividad laboral, en parte es porque, se mantiene un orden y disciplina gracias a la potestad que el ordenamiento jurídico laboral entrega al empleador”.

En la tabla 12, el 63,3% de los trabajadores aprecian un nivel regular del procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en los factores del desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,543 con una significancia de 0,013 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,559 (positiva moderada); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con los factores del desempeño laboral. Es decir, estos factores, de acuerdo al desarrollo de sus actividades abren las posibilidades de que se cumpla con un buen desempeño laboral. Pero a pesar de ello, debido a su carácter público es más difícil que el personal logre un real compromiso, pues no solo basta tener cualidades acordes al puesto, sino que la administración pública debe proveer factores que estimulen un mejor trabajo (Iveplan, 2004).

En la tabla 13, el 50,0% de los servidores aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la evaluación del desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,618 una significancia de 0,001 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,640 (positiva moderada); determinándose el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con la evaluación del desempeño laboral. Este resultado coincide lo dicho por Chiavenato (2009) la necesidad de evaluar diversos desempeños, siempre será un tema común en las instituciones, como por ejemplo el desempeño del área de talento humano.

En la tabla 14, el 50,0% de los trabajadores aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la dimensión capacidad profesional en el desempeño laboral, el valor Tau-b de Kendall es 0,435 con una significancia de 0,013 que es menor al 5% de significancia estándar ($P < 0,05$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,458 (positiva moderada); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco - 2019.

En la tabla 15 se precisa que el 46,7% de la muestra participante aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en la eficacia en el desempeño laboral, a diferencia que el 30,0% de los participantes aprecian un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en la dimensión eficacia en el desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,500 con una significancia de 0,007 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0,01$), el coeficiente Rho de Spearman = 0,516 (positiva moderada); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona muy significativamente con la eficacia del desempeño laboral. Dicha relación, coincide con lo dicho por Werther, et al. (2014), “el objetivo principal es generar y proporcionar conocimiento y habilidades a través del estudio y otros aprendizajes destinados a la inserción laboral, como futuros servidores a lo largo de la vida”.

Que, a pesar de los cambios propuestos por el Estado a lo largo del tiempo, el reto del cambio y cierre de brechas en el sector público es una tarea que se debe cumplir paso a paso y de la mano entre empleador (Estado) y el servidor público (empleado). Para una mejor prestación de los servicios, se debe invertir en el factor humano. El factor humano es el pilar de cualquier organización responsable.

Para culminar, creo conveniente e importante este resultado como contribución para investigaciones venideras indistintamente de su enfoque, dado que los resultados de los datos recolectados, abren la posibilidad de generar nuevos temas de estudio y así poder dar respuestas y recomendaciones para solucionar realidades problemáticas percibidas en el sector público.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y significativa con el desempeño de los servidores, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,347 (positiva baja) y valor de Tau-b de Kendall 0,337, la significancia de correlación fue 0,031 ($P < 0,05$); entonces se aceptó la hipótesis de investigación.
- 6.2. El nivel del procedimiento administrativo disciplinario, en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, es regular con un 76,7%.
- 6.3. De los niveles de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario, el que prepondera es el nivel regular, así tenemos: autoridades (70%), investigación previa (56,7%), fase instructiva (63,3%), fase sancionadora (46,7%).
- 6.4. El nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: factores, evaluación, capacidad profesional, eficacia de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, es regular con un 73,3%.
- 6.5. De los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral, el que prepondera es el nivel regular, así tenemos: factores (73,3%), evaluación (53,3%), capacidad profesional (76,7%), eficacia (46,7%).
- 6.6. La dimensión autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y significativa con el desempeño de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,413 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,403, la significancia de correlación fue 0.026 ($P < 0,05$).
- 6.7. La investigación previa del procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y muy significativa con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,638 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,611, la significancia de correlación fue 0,000 ($P < 0,01$).

- 6.8.** La fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y muy significativa con el desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,472 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,454, la significancia de correlación fue 0,001 ($P < 0,01$).
- 6.9.** La fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y significativa con el desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,432 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,412, la significancia de correlación fue 0,025 ($P < 0,05$).
- 6.10.** El procedimiento administrativo disciplinario tienen relación positiva y significativa con la dimensión factores del desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,559 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,543, la significancia de correlación fue 0,013 ($P < 0,05$).
- 6.11.** El procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y muy significativa con la dimensión evaluación en el desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,640 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,618, la significancia de correlación fue 0,001 ($P < 0,01$).
- 6.12.** El procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva y significativa con la capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,458 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,435, la significancia de correlación fue 0,013 ($P < 0,05$).
- 6.13.** El procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva moderada y muy significativa con la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los servidores de la MDVLH - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,516 (positiva moderada) y valor de Tau-b de Kendall 0,500, la significancia de correlación fue 0,007 ($P < 0,01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al área de recursos humanos, se recomienda implementar el Plan de Desarrollo de Personas, con el fin de mejorar las medidas de capacitación y evaluación de acuerdo con las disposiciones de las normas pertinentes.
- 7.2.** A la Gerencia Municipal, es aconsejable reunirse periódicamente con los funcionarios para promover la implementación de trabajos en equipo a favor de un clima organizacional adecuado.
- 7.3.** Al área de recursos humanos, se recomienda proporcionar mayor información a los servidores, sobre materia disciplinaria.
- 7.4.** Al área de recursos humanos, es aconsejable que fomente y sensibilice sobre el contenido del reglamento interno de trabajo.
- 7.5.** A futuros investigadores, realizar investigaciones con enfoque cuantitativo y cualitativo, este último con el fin de interpretar los fenómenos en base a los significados que los servidores le otorguen.

REFERENCIAS

- Adrianzén, G. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Perú. Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>
- Alama, R. (2001). *Perfeccionamiento empresarial. Realidades y retos*. E. d. C. Sociales: p. 69.
- Arias, F. (1973) *Administración de Recursos Humanos*. Trillas, México.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. (Tesis posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5314>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (21 de junio de 2016) Artículo 16.2. *DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil*. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIR_GPGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (31 de mayo de 2016). *Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de Ley del Servicio Civil - Régimen disciplinario - Preguntas frecuentes*. Recuperado de: http://storage.servir.gob.pe/lsc/Preguntas_frecuentes_DISCIPLINARIO_may_16.pdf
- Bahamón, X., y Zoraida, Y. (2017). *El activismo judicial en el proceso disciplinario*. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6685118>
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). (2014). *Al servicio del ciudadano una década de reformas del servicio civil en américa latina (2004–13)*. Washington, DC: BID. Recuperado de

[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-\(2004-13\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-(2004-13).pdf)

BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>

BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2015). *Diagnóstico de servicio civil*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/bid-presenta-evaluacion-de-los-avances-del-servicio-civil-en-peru/>

BID (Banco Interamericano de Desarrollo). (2006). "Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina". Washington, DC: BID

Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42815>

Charles, R. y Thomas, C. (1982). "Más allá de los métodos cualitativos versus los cuantitativos" en *Estudios de psicología*, No. 11, España, p. 41. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=53251>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*, México, Mc Graw Hill, 2ª edición.

Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. (p. 371)

Chiavenato I. (2004). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW HILL Interamericana, S.A. (p. 248)

Cobo, T. (2016). *El procedimiento Administrativo Sancionador*. Granada. Recuperado de:

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjczNLtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAfMx0XzUAAAA=WKE.

Congreso de la República (30 de enero de 2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. (Ley N° 27658 de 2002). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Cury, E. (2005). *Derecho penal. Parte General*, 8ª ed., Universidad Católica de Chile, Santiago, pp. 100 y ss.

Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.

Davis, K. (2001). *Administración de Personal*. Recuperado de: www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml

Economía (01 de mayo de 2020). Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/hasta-antes-de-la-cuarentena-solo-cinco-millones-de-trabajadores-estaban-en-planilla-noticia/>

Fernández, R. (2016). El poder disciplinario del empleador, Thomson Reuters, Santiago, p. 23.

Fernández, R., El poder disciplinario del empleador. Thomson Reuters, Santiago, 2016, p. 60.

Fonseca, O. (2015). Procedure and administrative process. España. Bubok Publishing

Gutiérrez, D. (2019). “*El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*”. Recuperado de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3629>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hidruogo J. y Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- IVEPLAN (Instituto Venezolano de Planificación) (2004). *Planificación y Política*, Caracas, Venezuela.
- Lara, P. (2015). *La sanción administrativa disciplinaria*. Perú. Editorial Gaceta Jurídica
- Leon, M. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15113>
- Mattes, H. (1979). Problemas de Derecho Penal Administrativo, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, pp. 144-145.
- Mendoza, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17672>
- Mondragón, S. (2015). *Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca*. Universidad Santo Tomás, Colombia. Via Inveniendi Et Iudicandi, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5602/560258677006>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (25 de enero de 2019) Artículo 147. *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento*

Administrativo General. Recuperado de <https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/27444.pdf>

Northcote, C. (2013). El procedimiento administrativo sancionador. *Actualidad Empresarial* N° 272. p. 156

Paredes, B. (agosto, 2015). Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil. *Actualidad Jurídica*, T. 8, 36-45.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Popper, K. 1979. *Tres concepciones sobre el conocimiento humano*. En: K. Popper, *El desarrollo del conocimiento científico: Conjeturas y refutaciones*. Buenos Aires: Paidós, pp. 116-141.

Presidencia del Consejo de Ministros (21 de junio de 2008). *Decreto Legislativo N° 1023 CREA LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, RECTORA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/ogaj/archivos/DL-1023.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (17 de enero de 2010). *Decreto Supremo N° 009-2010-PCM: Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*. Recuperado de http://www2.pcm.gob.pe/Transparencia/Resol_ministeriales/2010/DS-009-2010-PCM.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros (13 de junio de 2014) Artículo 9° [Titulo III]. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. [Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de 2014]. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf

- Presidencia del Concejo de Ministros (13 de junio de 2014). *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. (Tesis posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39501>
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. (Tesis posgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16316>
- Reyes, A. (1975). *Administración de personal*. Limusa, México.
- Rodriguez, L. (1987). *Bases para distinguir entre infracciones criminales y administrativas*, Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XI, p. 117.
- Rojas, I., Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo, *Thomson Reuters*, Santiago, Chile, 2015, p. 295.
- Ruay, F. (2017). "El poder disciplinario del empleador, por Raúl Fernández Toledo. Una reseña". Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/514/701
- Sandin P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill; pp. 185-212.
- Santamaria, J. (2000). *Principios de Derecho Administrativo*. Volumen II, Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, pp. 371-372.

Santy, V. (agosto, 2015). Estudio y análisis jurisprudencial de los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador. *Actualidad Jurídica*, T. 261, 251-260.

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2010). *Memoria Institucional 2009*. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/transparencia/SERVIR-Memoria2009.pdf>

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2019). *Memoria Institucional 2018*. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/transparencia/SERVIR-Memoria2018.pdf>

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2020). *Resultados del diagnóstico de conocimientos con respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos 2019*. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/InformeResultadosDiagnosticoRRHH.pdf?fbclid=IwAR2J9Jaww_EfEy2w6hfcuACJSWoDABNjEzlgus_JEHkV6b9P2sRkgDF_Qw

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2011). *Informe Legal N° 1141-2011-SERVIR/GG-OAJ*, fundamento 2.4. Recuperado de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Informes%20Legales/InformeLegal_1141-2011-SERVIR-OAJ.pdf

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2016). *Informe Técnico N° 2122-2016-SERVIR/GPGSC*, fundamento 2.6 al 2.8. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_2122-2016-SERVIR-GPGSC.pdf

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2020). *Informe de conclusiones y recomendaciones del I congreso internacional de recursos humanos*. Ver: https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Informe-CongresoGestionaRH.pdf?fbclid=IwAR2FTL-qum8aAwP_9QFdLNTzYIUdTOSPEGYpl9beP0qJ4p_eVIPRIn1s4hw

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2 de febrero de 2010). *Se instala Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/se-instala-primera-sala-del-tribunal-del-servicio-civil/>

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (4 de julio de 2013). *Congreso de la República. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (1 de julio de 2016). *El Tribunal del Servicio Civil atenderá recursos de apelación provenientes de las entidades de los gobiernos regionales y locales únicamente en materia de Régimen Disciplinario*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/el-tribunal-del-servicio-civil-atendera-recursos-de-apelacion-provenientes-de-las-entidades-de-los-gobiernos-regionales-y-locales-unicamente-en-materia-de-regimen-disciplinario/>

Werther, B. y Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* (4a Edición). McGraw-Hill/Interamericana, México.

Werther, Davis, K. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Werther%20William%20S%20-%20Administracion%20De%20Personal%20Y%20Recursos%20Humanos.pdf>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Procedimiento administrativo sancionador	Se entiende como el procedimiento empleado por la entidad pública, que se instaura contra el servidor civil que incurre en una presunta falta de carácter disciplinario en el ejercicio de sus funciones y produce la sanción de amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución. (Paredes, 2015, p. 37)	Se establece el nivel de percepción global de cada una de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario. Autoridades, investigación previa, fase instructiva, fase sancionadora. Mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado que consta de 30 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, se contrastó las hipótesis con la distribución estadística Tau-b de Kendall, a través del uso del SPSS, el cual será aplicado a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.	Autoridades	-Jefe inmediato del infractor. -Jefe de recursos humanos. -Titular de la entidad. -Tribunal del Servicio Civil	Ordinal tipo Likert Niveles: Malo Regular Bueno
			Investigación previa	-Secretario técnico. -Denuncias. -Prescripción	
			Fase Instructiva	-Actos conducentes de responsabilidad administrativa -Notificación al servidor -Tipología de sanción. -Emisión del informe	
			Fase sancionadora	-Recepción del informe instructor -Recursos de reconsideración y/o apelación	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Desempeño laboral	Chiavenato (2004) El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.	Operacionalmente se medirá evaluando cuantitativamente los factores del desempeño, la evaluación, la capacidad profesional, eficacia, mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario que consta de 30 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, se contrastó las hipótesis con la distribución estadística Tau-b de Kendall, a través del uso del SPSS, el cual será aplicado a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.	Factores del desempeño	-El ambiente de trabajo -La remuneración -Relaciones interpersonales -Jornada laboral -Horario de trabajo -Cancelación puntual de la remuneración. -Incentivos y motivación dentro de la Organización	Ordinal tipo Likert Niveles: Malo Regular Bueno
	Palaci (2005), define que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.		Evaluación	-Trabajo en equipo -Responsabilidad	
			Capacidad profesional	-Puesto de trabajo -Formación y actualización de conocimientos.	
			Eficacia	-Percepción del trabajo -Metas alcanzadas -Conocimiento del puesto de trabajo	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de puntuaciones de las variables

Matriz de puntuaciones de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019

MUESTRA	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO								TOTAL	NIVEL
	AUTORIDADES		INVESTIGACIÓN PREVIA		FASE INSTRUCTIVA		FASE SANCIONADORA			
	ST	NIVEL	ST	NIVEL	ST	NIVEL	ST	NIVEL		
1	24	Regular	14	Regular	21	Regular	18	Bueno	77	Regular
2	14	Regular	12	Regular	12	Regular	15	Regular	53	Regular
3	12	Regular	6	Malo	9	Malo	9	Regular	36	Malo
4	26	BUENO	18	Regular	10	Malo	7	Regular	61	Regular
5	13	Regular	9	Malo	11	Regular	7	Malo	40	Malo
6	15	Regular	12	Regular	13	Regular	17	Bueno	57	Regular
7	24	Regular	9	Malo	10	Malo	9	Regular	52	Regular
8	23	Regular	21	BUENO	22	Bueno	12	Regular	78	Regular
9	18	Regular	11	Regular	20	Regular	9	Regular	58	Regular
10	21	Regular	17	Regular	8	Malo	7	Malo	53	Regular
11	11	Malo	8	Malo	3	Malo	8	Malo	30	Malo
12	25	BUENO	16	Regular	22	Bueno	15	Regular	78	Regular
13	23	Regular	16	Regular	10	Malo	9	Regular	58	Regular
14	25	BUENO	20	BUENO	18	Regular	17	Bueno	80	Regular
15	26	BUENO	20	Regular	21	Regular	18	Bueno	85	BUENO
16	24	Regular	18	Regular	21	Regular	17	Bueno	80	Regular
17	27	BUENO	21	BUENO	21	Regular	18	Bueno	87	BUENO
18	18	Regular	19	Regular	30	Bueno	16	Regular	83	BUENO
19	14	Regular	20	BUENO	12	Regular	8	Malo	54	Regular
20	12	Malo	17	Regular	19	Regular	15	Regular	63	Regular
21	13	Regular	19	Regular	23	Bueno	17	Bueno	72	Regular
22	24	Regular	18	Regular	21	Regular	9	Regular	72	Regular
23	17	Regular	17	Regular	15	Regular	15	Regular	64	Regular
24	26	BUENO	17	Regular	17	Regular	16	Regular	76	Regular

25	19	Regular	15	Regular	7	Malo	9	Regular	50	Regular
26	19	Regular	6	Malo	11	Regular	4	Malo	40	Malo
27	14	Regular	9	Malo	11	Regular	8	Regular	42	Regular
28	21	Regular	9	Malo	17	Regular	13	Regular	60	Regular
29	18	Regular	23	BUENO	13	Regular	17	Bueno	71	Regular
30	24	Regular	19	Regular	20	Regular	17	Bueno	80	Regular

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Matriz de puntuaciones de las dimensiones de desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	NIVEL
	FACTORES		EVALUACIÓN		CAPACIDAD PROFESIONAL		EFICACIA			
	ST	NIVEL	ST	NIVEL	ST	NIVEL	ST	NIVEL		
1	34	Regular	5	Malo	5	Malo	14	Regular	58	Regular
2	37	Regular	11	Regular	6	Regular	16	Regular	70	Regular
3	37	Regular	5	Malo	5	Malo	8	Malo	55	Regular
4	36	Regular	13	Bueno	7	Regular	13	Regular	69	Regular
5	21	Malo	10	Regular	4	Malo	7	Malo	42	Regular
6	43	Regular	12	Bueno	11	Bueno	16	Regular	82	BUENO
7	45	Bueno	11	Regular	6	Regular	9	Regular	71	Regular
8	45	Bueno	12	Bueno	7	Regular	18	Bueno	82	BUENO
9	43	Regular	10	Regular	11	Bueno	9	Regular	73	Regular
10	45	Bueno	11	Regular	10	Regular	14	Regular	80	Regular
11	21	Malo	5	Malo	10	Regular	8	Malo	44	Regular
12	37	Regular	14	Bueno	14	Bueno	16	Regular	81	BUENO
13	26	Regular	11	Regular	8	Regular	17	Bueno	62	Regular
14	43	Regular	12	Bueno	11	Bueno	16	Regular	82	BUENO
15	45	Bueno	12	Bueno	12	Bueno	19	Bueno	88	BUENO
16	26	Regular	11	Regular	5	Malo	14	Regular	56	Regular
17	45	Bueno	12	Bueno	12	Bueno	18	Bueno	87	BUENO
18	32	Regular	12	Bueno	7	Regular	17	Bueno	61	Regular
19	43	Regular	11	Regular	12	Bueno	17	Bueno	83	BUENO
20	22	Regular	10	Regular	7	Regular	17	Bueno	56	Regular
21	42	Regular	13	Bueno	7	Regular	18	Bueno	80	BUENO
22	27	Regular	11	Regular	7	Regular	16	Regular	61	Regular
23	42	Regular	12	Bueno	7	Regular	15	Regular	76	Regular
24	38	Regular	11	Regular	11	Regular	17	Bueno	77	Regular
25	42	Regular	10	Regular	11	Regular	17	Bueno	80	Regular
26	22	Regular	5	Malo	6	Regular	8	Malo	41	Regular

27	43	Regular	7	Regular	10	Regular	18	Bueno	78	Regular
28	35	Regular	11	Regular	10	Regular	15	Regular	71	Regular
29	46	Bueno	10	Regular	10	Regular	17	Bueno	83	BUENO
30	22	Regular	6	Regular	10	Bueno	14	Regular	52	Regular

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

Anexo 3: Validación de contenido de los instrumentos

Validación de contenido del instrumento procedimiento administrativo disciplinario

Calificación del Primer Experto

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2		X		X		X		X
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19		X		X		X		X
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	27	2	27	2	27	2	27	2

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(28 + 28 + 28 + 28)}{(28 + 28 + 28 + 28) + 08} = \frac{112}{120} = 93.33\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización “Las Quintanas” Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Calificación del Segundo experto

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12		X		X		X		X
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24		X		X		X		X
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	27	2	27	2	27	2	27	2

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(28 + 28 + 28 + 28)}{(28 + 28 + 28 + 28) + 08} = \frac{112}{120} = 93.33\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 06 DE JUNIO DEL 2020

Calificación del Tercer Experto

Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22		X		X		X		X
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	29	1	29	1	29	1	29	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(29 + 29 + 29 + 29)}{(29 + 29 + 29 + 29) + 4} = \frac{116}{120} = 96,66\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ	DNI N°	27148724
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	949708588
Dirección Domiciliaria	Mz. P3 – Lt. 19 – Urb. SAN ANDRES 5ta. ETAPA – DIST. VICTOR LARCO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TERUJILLO, 06 DE JUNIO DEL 2020

Validación de contenido del instrumento desempeño laboral

Calificación del Primer Experto

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10		X		X		X		X
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14		X		X		X		X
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20		X		X		X		X
21	X		X		X		X	
22		X		X		X		X
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28		X		X		X		X
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	27	5	27	5	27	5	27	5

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(25 + 25 + 25 + 25)}{(25 + 25 + 25 + 25) + 20} = \frac{100}{120} = 83.33\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización “Las Quintanas” Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Calificación del Segundo experto

Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6		X		X		X		X
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15		X		X		X		X
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28		X		X		X		X
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	27	3	27	3	27	3	27	3

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 12} = \frac{108}{120} = 90\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 06 DE JUNIO DEL 2020

Calificación del Tercer Experto

Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1		X		X		X		X
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7		X		X		X		X
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20		X				X		X
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
Total	27	3	27	3	27	3	27	3

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 12} = \frac{108}{120} = 90\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.		
Aplicado a la Muestra Participante	30 Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.		
Nombres y Apellidos del Experto	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ	DNI N°	27148724
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	949708588
Dirección Domiciliaria	Mz. P3 – Lt. 19 – Urb. SAN ANDRES 5ta. ETAPA – DIST. VICTOR LARCO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TERUJILLO, 06 DE JUNIO DEL 2020

Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario.

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
AUTORIDADES		
01	¿Considera correcto que el jefe inmediato intervenga en el procedimiento administrativo disciplinario?	,827
02	¿Considera que su jefe inmediato conozca sobre procedimiento administrativo disciplinario?	,826
03	¿Conoce las funciones del jefe de recursos humanos en materia disciplinaria?	,811
04	¿La oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno?	,826
05	¿En tu centro de trabajo te han capacitado en materia disciplinaria?	,789
06	¿Sabía que el titular de la entidad interviene en el proceso administrativo disciplinario?	,832
07	¿Conoce quién es el Titular de la Entidad para efectos del procedimiento administrativo disciplinario?	,820
08	¿Conoce las funciones del Tribunal del Servicio Civil?	,821
09	¿Realiza trámites en el Tribunal del Servicio Civil?	,775
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.838$ La fiabilidad se considera como BUENA		
INVESTIGACIÓN PREVIA		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
10	¿Conoce al Secretario Técnico de su centro laboral?	,892
11	¿Considera que el Secretario técnico verifica adecuadamente la responsabilidad administrativa?	,897
12	¿Considera que es adecuado la intervención del secretario técnico como apoyo a los órganos instructor y sancionador?	,894
13	¿Has realizado denuncias sobre faltas administrativas en tu centro laboral?	,875
14	¿Consideras que las denuncias sobre faltas administrativas son atendidas con la reserva del caso?	,889
15	¿Conoce los plazos de prescripción de una falta administrativa?	,872
16	¿Sabe quién declara la prescripción en su entidad?	,855
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.898$ La fiabilidad se considera como BUENO		
FASE INSTRUCTIVA		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
17	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario?	,926
18	¿Sabe que conductas se considera como falta administrativa?	,929
19	¿Conoce mediante qué documento se notifica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario?	,942
20	¿Conoce el plazo para presentar el descargo?	,929

21	¿Sabe las sanciones que se aplican a los servidores que incurren en falta administrativa?	,935
22	¿Considera que es correcto aplicar la sanción de destitución?	,950
23	¿Considera que se respeta el plazo de 15 días hábiles para emitir el informe?	,931
24	¿Considera que se cumple con los criterios establecidos en esta fase?	,945
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.944$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
FASE SANCIONADORA		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
25	¿Considera que se otorga el derecho de defensa a través de un informe oral?	,848
26	¿Sabe que la sanción de destitución, conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario?	,792
27	¿Sabe que las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor?	,821
28	¿Conoce el plazo para interponer un recurso impugnatorio?	,859
29	¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de reconsideración?	,775
30	¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de apelación?	,747
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.840$ La fiabilidad se considera como BUENA		

La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = ,946$ que se considera como EXCELENTE

Confiabilidad de los ítems y dimensiones del desempeño laboral.

ÍTEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
FACTORES		
01	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	,884
02	¿La entidad les proporciona los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	,887
03	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad?	,901
04	¿Considera que su remuneración es acorde a sus labores?	,913
05	¿Considera que debe recibir un aumento en su remuneración?	,897
06	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	,897
07	¿Considera que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	,888
08	¿Cuándo existe conflictos entre compañeros de trabajo, usted interviene como mediador?	,896
09	¿Consideras que cumples con tus funciones dentro de la jornada laboral?	,894
10	¿Desarrolla otras actividades para mejorar tu desempeño, dentro de tu jornada laboral?	,897
11	¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?	,885
12	¿Consideras que se debe modificar el horario de trabajo?	,905
13	¿Tu remuneración es abonado dentro del plazo?	,889
14	¿La puntualidad en tu pago, influye en tu desempeño laboral?	,883
15	¿Recibe algún incentivo por su desempeño laboral?	,882
16	¿Conoces que en el reglamento interno se establece los incentivos por el desempeño laboral?	,894
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.900$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
EVALUACIÓN		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
17	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	,792
18	¿Consideras que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	,826
19	¿Realizas tu trabajo dentro de los plazos establecidos?	,610
20	¿Tu trabajo es supervisado por tu jefe inmediato?	,764
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.814$ La fiabilidad se considera como BUENA		
CAPACIDAD PROFESIONAL		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
21	¿Consideras que estas ubicado en un puesto acorde a tu profesión?	,799

22	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de tu trabajo?	,771
23	¿Cumple la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	,819
24	¿Crees que estas calificado para asumir tareas complejas?	,674
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.820$ La fiabilidad se considera como BUENO		
EFICACIA		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
25	¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?	,844
26	¿Sientes que te identificas con la entidad?	,790
27	¿Piensas que la entidad logra cumplir con sus metas?	,808
28	¿Crees que la entidad contribuye para alcanzar tus metas personales?	,807
29	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	,815
30	¿Consideras que los años de experiencia en el puesto es suficiente?	,813
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.840$ La fiabilidad se considera como BUENA		

La confiabilidad del instrumento es: Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,933$ que se considera como EXCELENTE

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel muy aceptable; en el intervalo 0,8 y 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Anexo 5: Validez de constructo del instrumentos

Constructo del instrumento: Procedimiento administrativo disciplinario.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,509
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		697,460
	gl		435
	Sig.		,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,509 y una prueba de Bartlett menor a 0.01 se considera aceptable.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,592	25,307	25,307	7,592	25,307	25,307	6,156	20,521	20,521
2	2,896	9,652	34,959	2,896	9,652	34,959	3,599	11,997	32,518
3	2,479	8,264	43,223	2,479	8,264	43,223	3,001	10,003	42,521
4	2,335	7,783	51,006	2,479	7,783	51,006	2,545	8,485	51,006
5	2,068	6,895	57,901						
6	1,646	5,485	63,386						
7	1,522	5,074	68,460						
8	1,378	4,594	73,054						
9	1,295	4,317	77,371						
10	,981	3,271	80,642						
11	,884	2,948	83,589						
12	,797	2,656	86,245						
13	,695	2,316	88,561						

14	,626	2,086	90,647
15	,483	1,609	92,256
16	,458	1,528	93,784
17	,371	1,236	95,020
18	,286	,954	95,974
19	,277	,923	96,897
20	,205	,684	97,581
21	,170	,567	98,148
22	,155	,516	98,664
23	,115	,385	99,048
24	,078	,262	99,310
25	,068	,227	99,537
26	,050	,166	99,702
27	,032	,105	99,808
28	,021	,071	99,878
29	,020	,067	99,945
30	,017	,055	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (7,592; 2,896; 2,479 y 2,335) y el tanto por ciento que explica en el total es de 51,006 cantidad razonable.

Matriz de componente rotado^a

Ítems	Componente			
	1	2	3	4
I29	,778	,222	,185	-,182
I21	,769	,124	,325	,038
I20	,762	,361	,203	-,064
I30	,758	-,011	,186	-,090
I26	,751	,250	-,051	-,108
I16	,741	,133	,277	,349
I11	,666	-,025	-,220	,107
I15	,664	,380	,238	,082

I18	,583	,336	-,086	,467
I27	,463	-,001	-,058	,006
I3	-,411	,194	,144	,081
I1	-,382	,371	,008	-,039
I10	,362	,063	-,118	,245
I22	,302	,780	-,111	,121
I8	,208	,674	,295	-,194
I9	-,024	,668	,238	,342
I17	,462	,664	-,099	-,151
I7	,497	,499	,097	,159
I5	,120	,488	,466	,401
I23	-,061	,067	,738	-,070
I24	,248	-,296	,702	-,151
I19	-,048	,322	,622	-,115
I25	,127	,152	,579	-,004
I13	-,089	-,107	,453	,305
I14	-,011	-,309	,349	,739
I12	,147	,178	,134	,666
I28	,254	-,232	,013	,476
I2	-,032	-,026	-,218	,385
I4	-,136	,095	-,073	,350
I6	-,022	,171	-,074	,248

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Construceto del instrumento: Desempeño laboral.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,503
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	605,247	
	gl	435	
	Sig.	,000	

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,503 y una prueba de Bartlett menor a 0.01 se considera aceptable.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,594	18,645	18,645	5,594	18,645	18,645	4,008	13,360	13,360
2	3,455	11,518	30,163	3,455	11,518	30,163	3,809	12,697	26,057
3	3,005	10,016	40,179	3,005	10,016	40,179	3,463	11,544	37,601
4	2,653	7,844	49,024	2,653	8,844	49,024	3,427	11,423	49,024
5	2,106	6,019	56,043						
6	1,647	5,491	61,533						
7	1,599	5,332	66,865						
8	1,428	4,761	71,626						
9	1,233	4,111	75,737						
10	1,048	3,494	79,231						
11	1,000	2,332	82,563						
12	,917	2,058	85,621						
13	,727	2,424	88,044						
14	,615	2,050	90,094						
15	,560	1,865	91,960						
16	,468	1,559	93,519						
17	,362	1,207	94,726						

18	,320	1,066	95,792
19	,277	,923	96,715
20	,235	,784	97,499
21	,187	,623	98,123
22	,134	,445	98,568
23	,088	,294	98,862
24	,073	,244	99,106
25	,063	,209	99,315
26	,054	,181	99,496
27	,044	,146	99,642
28	,039	,130	99,772
29	,038	,126	99,898
30	,031	,102	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (5,594; 3,455; 3,005; y 2,653) y el tanto por ciento que explica en el total es de 49,024 cantidad razonable.

Matriz de componente rotado^a

Ítems	Componente			
	1	2	3	4
I5	,858	-.071	-.145	-.150
I10	,759	-.038	,014	,045
I11	,752	,161	,325	,107
I13	,748	-.027	,019	,037
I7	,704	,287	-.005	,148
I17	,499	,255	,286	,168
I20	,117	,673	,120	-.068
I19	,278	,666	,120	,013
I25	,046	-.642	,063	-.069
I26	-.260	,638	-.220	-.094

I9	,333	,624	,120	,213
I30	-,170	,600	,010	-,122
I24	,204	,597	-,087	,118
I21	,038	-,481	,356	,243
I18	,033	,378	,016	,233
I2	,274	,143	,756	,170
I4	-,074	,153	,723	-,053
I28	-,045	-,059	,646	-,264
I1	,213	,011	,622	,219
I3	-,127	-,051	,594	,232
I22	-,102	,223	-,288	,202
I12	-,045	,207	-,148	,758
I6	,026	-,267	-,213	,698
I27	,358	,252	,062	,691
I16	,181	,026	,143	,640
I15	,005	,261	,397	,547
I14	,293	-,058	,464	,503
I8	-,114	-,157	,126	,479
I29	,253	-,192	-,277	,314
I23	,015	,149	,162	,244

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Anexo 6: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha Técnica 01: Instrumento para medir el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

1. Nombre:

Cuestionario.

2. Autor:

Br. Castañeda Mendieta, Hermes Anival.

3. Manera de Aplicación:

Individual

4. Grupo de Aplicabilidad:

30 servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

5. Duración:

10 minutos.

6. Objetivo:

Determinar cuantitativamente la percepción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

7. Descripción:

El cuestionario está compuesto por 30 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likerts de cinco categorías: El cuestionario está compuesto por 30 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likerts de cinco categorías: Nunca (0), Caso nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4); además está dividido en (4) Dimensiones. Autoridades con (4) ítems, Investigación Previa con (3) ítems, Fase Instructiva con (5) ítems, Fase Sancionadora con (2) ítems.

8. Escala de medición:

8.1. Escala general de la variable: Procedimiento administrativo disciplinario

Intervalo	Nivel
0 - 40	Malo
41 – 80	Regular
81 - 120	Bueno

8.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Autoridades	0 – 12	Malo
	13 – 24	Regular
	25 – 36	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Investigación previa	0 – 9	Malo
	10 – 19	Regular
	20 – 28	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Fase instructiva	0 – 10	Malo
	11 – 21	Regular
	22 – 32	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Fase sancionadora	0 – 8	Malo
	9 – 16	Regular
	17 – 24	Buena

8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	4
Casi siempre	=	3
A veces	=	2
Casi nunca	=	1
Nunca	=	0

9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema, y se utilizó la prueba piloto con 10 servidores, con la finalidad de encontrar la validez de contenido, tomando los siguientes criterios: redacción, pertinencia, coherencia, adecuación y comprensión, de esta forma se demostró la pertinencia de las dimensiones y sus respectivos ítems para con el objetivo del cuestionario. Los expertos fueron Dr, Pedro Otoniel Morales Salazar, Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo y el Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

La confiabilidad del instrumento se realizará con el método de Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,946$ que se considera como EXCELENTE.

La fiabilidad de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario fueron: Autoridades, $\alpha = 0,838$, fiabilidad BUENA; Investigación previa $\alpha = 0,898$ fiabilidad BUENA; Fase instructiva $\alpha = 0,944$ fiabilidad BUENA; Fase sancionadora $\alpha = 0,840$ fiabilidad BUENA.

Ficha Técnica 01: Instrumento para medir el desempeño laboral.

1. Nombre:

Cuestionario.

2. Autor:

Br. Castañeda Mendieta, Hermes Anival.

3. Manera de Aplicación:

Individual

4. Grupo de Aplicabilidad:

30 servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

5. Duración:

10 minutos.

6. Objetivo:

Determinar cuantitativamente la percepción del desempeño laboral.

7. Descripción:

El cuestionario está compuesto por 30 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likerts de cinco categorías: Nunca (0), Caso nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4); además está dividido en (4) Dimensiones. Autoridades con (4) ítems, Investigación Previa con (3) ítems, Fase Instructiva con (5) ítems, Fase Sancionadora con (2) ítems.

8. Escala de medición:

8.1. Escala general de la variable: Desempeño laboral

Intervalo	Nivel
0 – 40	Malo
41 – 80	Regular
81 - 120	Bueno

8.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Factores	0 – 21	Malo
	22 – 43	Regular
	44 – 64	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Evaluación	0 – 5	Malo
	6 – 11	Regular
	12 – 16	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Capacidad profesional	0 – 5	Malo
	6 – 11	Regular
	12 – 16	Buena

Dimensión	Intervalo	Nivel
Eficacia	0 – 8	Malo
	9 – 16	Regular
	17 – 24	Buena

8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	4
Casi siempre	=	3
A veces	=	2

Casi nunca	=	1
Nunca	=	0

9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema, y se utilizó la prueba piloto de 10 servidores, con la finalidad de encontrar la validez de contenido, tomando los siguientes criterios: redacción, pertinencia, coherencia, adecuación y comprensión, de esta forma se demostró la pertinencia de las dimensiones y sus respectivos ítems para con el objetivo del cuestionario. Los expertos fueron Dr, Pedro Otoniel Morales Salazar, Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo y el Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

La confiabilidad del instrumento se realizará con el método de Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,933$ que se considera como EXCELENTE.

La fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral fueron: Factores, $\alpha = 0,900$ fiabilidad EXCELENTE; Evaluación $\alpha = 0,814$ fiabilidad BUENA; Capacidad profesional $\alpha = 0,820$ fiabilidad BUENA; Eficacia $\alpha = 0,840$ fiabilidad BUENA.

Anexo 7: Cuestionario de Procedimiento Administrativo Disciplinario

La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 30 preguntas con alternativas de respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
AUTORIDADES						
1	¿Considera correcto que el jefe inmediato intervenga en el procedimiento administrativo disciplinario?					
2	¿Considera que su jefe inmediato conozca sobre procedimiento administrativo disciplinario?					
3	¿Conoce las funciones del jefe de recursos humanos en materia disciplinaria?					
4	¿La oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno?					
5	¿En tu centro de trabajo te han capacitado en materia disciplinaria?					
6	¿Sabía que el titular de la entidad interviene en el proceso administrativo disciplinario?					
7	¿Conoce quién es el Titular de la Entidad para efectos del procedimiento administrativo disciplinario?					
8	¿Conoce las funciones del Tribunal del Servicio Civil?					
9	¿Realiza trámites en el Tribunal del Servicio Civil?					
INVESTIGACIÓN PREVIA						
10	¿Conoce al Secretario Técnico de su centro laboral?					
11	¿Considera que el Secretario técnico verifica adecuadamente la responsabilidad administrativa?					
12	¿Considera que es adecuado la intervención del secretario técnico como apoyo a los órganos instructor y sancionador?					
13	¿Has realizado denuncias sobre faltas administrativas en tu centro laboral?					
14	¿Consideras que las denuncias sobre faltas administrativas son atendidas con la reserva del caso?					

15	¿Conoce los plazos de prescripción de una falta administrativa?					
16	¿Sabe quién declara la prescripción en su entidad?					
FASE INSTRUCTIVA						
17	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario?					
18	¿Sabe que conductas se considera como falta administrativa?					
19	¿Conoce mediante qué documento se notifica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario?					
20	¿Conoce el plazo para presentar el descargo?					
21	¿Sabe las sanciones que se aplican a los servidores que incurren en falta administrativa?					
22	¿Considera que es correcto aplicar la sanción de destitución?					
23	¿Considera que se respeta el plazo de 15 días hábiles para emitir el informe?					
24	¿Considera que se cumple con los criterios establecidos en esta fase?					
FASE SANCIONADORA						
25	¿Considera que se otorga el derecho de defensa a través de un informe oral?					
26	¿Sabe que la sanción de destitución, conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario?					
27	¿Sabe que las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor?					
28	¿Conoce el plazo para interponer un recurso impugnatorio?					
29	¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de reconsideración?					
30	¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de apelación?					

Anexo 8: Cuestionario de desempeño laboral

La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 30 preguntas con alternativas de respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
FACTORES						
1	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?					
2	¿La entidad les proporciona los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?					
3	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad?					
4	¿Considera que su remuneración es acorde a sus labores?					
5	¿Considera que debe recibir un aumento en su remuneración?					
6	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?					
7	¿Considera que tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Cuándo existe conflictos entre compañeros de trabajo, usted interviene como mediador?					
9	¿Consideras que cumples con tus funciones dentro de la jornada laboral?					
10	¿Desarrolla otras actividades para mejorar tu desempeño, dentro de tu jornada laboral?					
11	¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?					
12	¿Consideras que se debe modificar el horario de trabajo?					
13	¿Tu remuneración es abonado dentro del plazo?					
14	¿La puntualidad en tu pago, influye en tu desempeño laboral?					
15	¿Recibe algún incentivo por su desempeño laboral?					
16	¿Conoces que en el reglamento interno se establece los incentivos por el desempeño laboral?					

EVALUACIÓN						
17	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?					
18	¿Consideras que la entidad incentiva al trabajo en equipo?					
19	¿Realizas tu trabajo dentro de los plazos establecidos?					
20	¿Tu trabajo es supervisado por tu jefe inmediato?					
CAPACIDAD PROFESIONAL						
21	¿Consideras que estas ubicado en un puesto acorde a tu profesión?					
22	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de tu trabajo?					
23	¿Cumple la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?					
24	¿Crees que estas calificado para asumir tareas complejas?					
EFICACIA						
25	¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?					
26	¿Sientes que te identificas con la entidad?					
27	¿Piensas que la entidad logra cumplir con sus metas?					
28	¿Crees que la entidad contribuye para alcanzar tus metas personales?					
29	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?					
30	¿Consideras que los años de experiencia en el puesto es suficiente?					

Anexo 9: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.

RELACIÓN DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral	0,337	0,347 (positiva baja)	0,031<0,05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Relación de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario con la variable desempeño laboral					
Autoridades – desempeño laboral	0,403	0,413 (positiva moderada)	0,026<0,05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Investigación previa – desempeño laboral	0,611	0,638 (positiva moderada)	0,000 <0,01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Fase instructiva – desempeño laboral	0,454	0,472 (positiva moderada)	0,001<0,01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Fase sancionadora – desempeño laboral	0,412	0,432 (positiva moderada)	0,025<0,05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Relación de la variable procedimiento administrativo disciplinario con las dimensiones de la variable desempeño laboral					
Procedimiento administrativo disciplinario – dimensión factores	0,543	0,559 (positiva moderada)	0,013<0,05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Procedimiento administrativo disciplinario – dimensión evaluación	0,618	0,640 (positiva moderada)	0,001<0,01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Procedimiento administrativo disciplinario – dimensión capacidad profesional	0,435	0,458 (positiva moderada)	0,013<0,05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Procedimiento administrativo disciplinario – eficacia	0,500	0,516 (positiva moderada)	0,007<0,01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa

Fuente: Tabla 8; Tabla 9; Tabla 10; Tabla 11; Tabla 12; Tabla 13; Tabla 14; Tabla 15.

Anexo 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	MÉTODO			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019?</p> <p>JUSTIFICACIÓN: Valor teórico: porque quedara plasmado los resultados encontrados,</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS: Gutiérrez (2019) presentó su estudio “El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias”</p> <p>Bahamón y Zoraida (2017). Presentan su trabajo de investigación “El activismo judicial</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Procedimiento empleado por la entidad pública, que se instaura contra el servidor civil que incurre en una presunta falta de carácter disciplinario en el ejercicio de sus</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p style="text-align: center;">Autoridades</p>	<p>INDICADORES</p> <p>-Jefe inmediato del infractor. -Jefe de recursos humanos. -Titular de la entidad. -Tribunal del Servicio Civil</p>	<p>MÉTODO: Se utiliza el método hipotético deductivo o contrastación de hipótesis; es decir este método no propone solo problemas, solo verifica los resultados de la contrastación de la hipótesis, se usa para modernizar o enriquecer las teorías existentes (Garcés Paz, 2000).</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS: El nivel que predomina en la variable procedimiento administrativo disciplinario, es el nivel regular con un 76,7%, seguido del nivel bajo con 13,3% y el nivel bueno con un 10,0%. En contraste con la variable desempeño laboral, el nivel que predomina distantemente es</p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario, se ubica en un nivel regular con 76,7% (23 servidores), seguido del nivel malo con 13,3% (4 servidores) y el nivel bueno con un 10,0% (3 servidores), indicando que en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, el procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>- El procedimiento administrativo disciplinario tiene relación positiva moderada y significativa con el desempeño de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019, con valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,347 (positiva baja) y valor de</p>	<p>VIII. Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad, se recomienda implementar el Plan de Desarrollo de Personas, con el fin de mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a los lineamientos emitidos por SERVIR.</p> <p>IX. A la Gerencia Municipal, se recomienda seguir</p>
				<p>Investigación previa</p> <p>-Secretario técnico. -Denuncias. -Prescripción</p>					

<p>además la correcta gestión tiene como perspectiva una mejora continua, por otro lado, el desempeño laboral tiene que ver con las personas y tiene gran influencia para llegar a los objetivos de la entidad.</p> <p>Implicaciones prácticas, mejorar y generar acciones que fomenten los procesos de capacitación, teniendo en cuenta que la finalidad es que los servidores públicos, mejoren su desempeño, desarrollen sus competencias y conocimientos, lo</p>	<p>en el proceso disciplinario” Ruay (2017), realiza una reseña en la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, que lleva por título “El poder disciplinario del empleador, por Raúl Fernández Toledo” Mondragón (2015) en su trabajo de investigación denominado “Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios proferidos por</p>	<p>funciones y produce la sanción de amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución. (Paredes, 2015, p. 37)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p> <p>Para medir el nivel de la variable, procedimiento administrativo disciplinario, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene 30 ítems, la muestra es de 30 participantes, está constituida</p>	<p>Fase instructiva</p>	<p>-Actos conducentes</p> <p>-Determinación de responsabilidad administrativa</p> <p>-Notificación al servidor</p> <p>-Tipología de sanción.</p> <p>-Emisión del informe</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Diseño correlacional transversal, ya que busca establecer la relación de variables, medidas en una muestra, en un único momento del tiempo.</p>	<p>el regular con un 73,3%, seguido del nivel bueno con un 26,7%.</p> <p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS: El 53.3% de la muestra participante perciben un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y nivel regular en desempeño laboral, a diferencia que el 23,3% de los participantes perciben un nivel regular en el procedimiento administrativo disciplinario y un nivel bueno en desempeño laboral. El valor Tau-b de Kendall es 0,337 con una</p>	<p>tiene una tendencia de regular a bueno, es decir se identifica que la entidad a través del área de recursos humanos o desde los mismos servidores ha mejorado el aspecto formativo en cuanto a las infracciones y sanciones administrativas que se pueden dar a consecuencia de una conducta indebida, lo cual a pesar que hasta la actualidad no se llega a un consenso que pueda explicar los fundamentos</p>	<p>Tau-b de Kendall 0,337, la significancia de correlación fue 0,031 (P<0,05); entonces se aceptó la hipótesis de investigación.</p> <p>- El nivel del procedimiento administrativo disciplinario y sus dimensiones: autoridades, investigación previa, fase sancionadora, en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, es regular con un 76,7%.</p>	<p>implementando mejoras en la infraestructura y mobiliario dentro y fuera de la institución conforme a los lineamientos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>X.A la Gerencia Municipal, es aconsejable reunirse periódicamente con los funcionarios para promover la implementación de trabajos en equipo a favor de un clima organizacional adecuado.</p> <p>XI. Al Sub Gerente de Recursos</p>
			<p>Fase sancionadora</p>	<p>-Recepción del informe instructor</p> <p>Recursos de reconsideración y/o apelación</p> <p>POBLACIÓN: La población está conformada por cuatrocientos noventa y uno (491) servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, como queda demostrado en la Tabla 1. Es</p>					

<p>cual concluye a un cierre de brechas.</p> <p>Conveniencia: hacer estudio de investigación sobre el proceso administrativo disciplinario para verificar si en las instituciones se viene realizando de acuerdo a los lineamientos legales y respeto a los principios que rigen el mismo.</p>	<p>las procuradurías regionales de Tolima y de Cundinamarca”</p> <p>Quezada (2019), con su trabajo de investigación “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”</p>	<p>por 4 dimensiones, autoridades, investigación previa, fase instructiva, fase sancionadora.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal de tipo Likert: Malo: 0-40 Regular: 41-80 Bueno: 81-120</p>			<p>conveniente precisar que se ha distribuido la población en estudio, para los fines de la presente investigación, según el vínculo laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276; 1057 y 728.</p>	<p>significancia de 0,031 que es menor al 5% de significancia estándar (P<0,05), el coeficiente Rho de Spearman = 0,347 (positiva baja); determinándose que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. Esto indica que a medida que sube la variable procedimiento administrativo disciplinario, también lo hace la</p>	<p>constitucionales, su naturaleza jurídica (Cury, 2005, p. 100). Que el ámbito jurídico dentro de la administración pública es de aplicación en todo lugar y momento (Mattes, 1979, p. 146), por ello el deber ético y profesional de los servidores en conocer y aplicar los lineamientos normativos. Resultado similar con Bahamón y Zoraida (2017). En su investigación “<i>El activismo judicial en el proceso disciplinario</i>”,</p>	<p>El nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: factores, evaluación, capacidad profesional, eficacia de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, es regular con un 73,3%.</p>	<p>Humanos, se recomienda proporcionar mayor información a los servidores, sobre materia disciplinaria.</p> <p>XII. Al Sub Gerente de Recursos Humanos, es aconsejable que fomente y desarrolle capacitaciones sobre el contenido del reglamento interno de trabajo.</p>
<p>OBJETIVOS GENERAL: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor</p>	<p>Rengifo (2018) con su investigación “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL Palaci (2005), define que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes</p>	<p>Factores</p>	<ul style="list-style-type: none"> -El ambiente de trabajo -La remuneración -Relaciones interpersonales -Jornada laboral -Horario de trabajo -Cancelación puntual de la remuneración. -Incentivos y motivación dentro de la Organización 	<p>Se procedió a efectuar la indagación respectiva del cual para un mejor análisis descriptivo, se tuvo que seleccionar a personas, es así que en este se tomó a 30 servidores de esta entidad edil el cual fueron tomados al azar, es decir de</p>				<p>XIII. A futuros investigadores, realizar investigaciones con diseño explicativo, con el fin de conocer la relación causal entre procedimiento</p>

<p>Larco Herrera - 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Identificar el nivel del procedimiento administrativo disciplinario y sus dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva, fase sancionadora, en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones: factores, evaluación, capacidad profesional, eficacia de los servidores en la</p>	<p>ambiental, Lima 2017”</p> <p>Asencios (2018) presenta su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”</p> <p>Cedeño (2019), con su investigación “La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019”</p>	<p>episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Para medir el nivel de la variable, desempeño laboral, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene 30 ítems, la muestra es de 30</p>	<p>Evaluación</p>	<p>-Trabajo en equipo</p> <p>- Responsabilidad</p>	<p>manera intencionada y de forma estratificada, por lo que cualquier persona de la población está en condiciones de ser participe en la muestra.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>La muestra fue determinada por muestreo no probabilístico, y a conveniencia del autor se ha considerado a 30 personas, priorizando a los que realizan trabajo administrativo.</p> <p>Por el motivo de fuerza mayor que estamos atravesando con respecto a la Pandemia COVID-19, el cual no permite acceder</p>	<p>variable desempeño laboral.</p>	<p>donde llega a la conclusión que los servidores públicos que cumplen un rol en la función pública intenten disciplina.</p> <p>Quezada (2019), con la investigación “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”, donde el proceso administrativo disciplinario fue de nivel regular con 53%.</p> <p>En la misma tabla, el desempeño laboral fue de nivel regular con un 73,3%</p>	<p>administrativo disciplinario y otras variables como conductas del servidor y régimen laboral.</p>
---	--	---	--------------------------	--	---	------------------------------------	---	--

<p>Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>Los objetivos de contrastación: OE3: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión autoridades, con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>OE4: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión investigación previa, con el desempeño laboral de los</p>	<p>Leon (2019) en su trabajo “Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017”</p> <p>Mendoza (2018) con su trabajo de investigación “Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017”</p>	<p>participantes, está constituida por 4 dimensiones, factores, evaluación, capacidad profesional, eficacia.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal de tipo Likert:</p> <p>Malo: 0-40 Regular: 41-80 Bueno: 81-120</p>			<p>de forma presencial con todos los servidores para dicha encuesta, por seguridad y protección de riesgo a contagio.</p> <p>TÉCNICAS: LA ENCUESTA.</p> <p>Ayuda a la obtención de valores sobre las variables en estudio, y con ello se logra relatar y explicar de manera minuciosa el concerniente problema.</p> <p>VALIDEZ:</p> <p>Se realiza mediante opiniones de expertos para tener la seguridad que las dimensiones que se miden en el instrumento se refleje las</p>		<p>(22 servidores), seguido del nivel bueno con un 26,7% (8 servidores), mientras que el nivel bajo no representa algún porcentaje.</p> <p>Indicando que en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, el desempeño laboral tiene tendencia regular a bueno, es decir, la entidad conjuntamente con los servidores a pesar de las dificultades que existe en la administración pública, se busca capacitar</p>		
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. OE5: Establecer de qué manera el procedimiento administrativo disciplinario en la fase instructiva se relaciona con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. OE6: Establecer de qué manera el procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora se relaciona con el desempeño laboral de los</p>	<p>TEORIAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES: Teoría del derecho natural, refiere que los titulares con derechos subjetivos (lesiones o puestas en peligro concreto) que son atacados, se tiene como figura del delito natural, distinguiéndose así de las infracciones que constituyen un injusto policial, generado por el Estado, por tanto, se tiene que no se considera como</p>			<p>variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 298). CONFIABILIDAD: La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach. INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO, el cual se elaboró sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas, donde el encuestado tiene cinco opciones de respuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 210).</p>		<p>y mejorar las capacidades del talento humano, esto se respalda con la teoría de las expectativas según Klingner & Nabaladian (2002), la cual se centra que un buen desempeño laboral respecto a los otros, se trasmite a través de los sentimientos de agradecimiento de los trabajadores. En la misma línea, Klingner & Nabaladian (2002), refieren la teoría de la equidad que se vincula al conocimiento</p>		
---	---	--	--	--	--	--	--	--

servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. OE7: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión factores con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. OE8: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión evaluación con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor	un injusto "natural" teoría del derecho penal policial es Paul Johann Anselm Ritter von Feuerbach, el cual sostiene que las infracciones de policía, en muchas ocasiones, alcanzan acciones que moral y jurídicamente incomprensibles, lo cual constituyen en "policía reinante pro tempore", distinto a los cánones del genuino derecho penal criminal que rige en todo lugar y momento.			Capacidad profesional -Puesto de trabajo -Formación y actualización de conocimientos.	PROCEDIMIENTO: Para la obtención de los datos se siguió el procedimiento siguiente: - Se procedió a elaborar dos cuestionarios (encuestas), para medir la variable independiente procedimiento administrativo disciplinario y la variable dependiente desempeño laboral. - Se incidió mucho, en la objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas.		del empleado con respecto a la confianza que acoge el trabajador. Resultados similares, con los de Quezada (2019), con la investigación "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019", donde el desempeño laboral fue de nivel medio con 49%. Rengifo (2018) con su investigación "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo	
				Evaluación -Percepción del trabajo -Metas alcanzadas -Conocimiento del puesto de trabajo				

<p>Larco Herrera – 2019. OE9: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario con la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019. OE10: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinario en la dimensión eficacia con el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>	<p>Teoría de la equidad: básicamente se vincula al conocimiento del empleado con respecto a la confianza que acoge: justo o injusto.</p> <p>Teoría de las expectativas, Se denota la importancia que el recurso humano va mucho más allá de ser conocido como empleado, si no como talento humano por sus capacidades y virtudes que lo diferencia uno de otro.</p>				<p>independiente procedimiento administrativo disciplinario y de la variable dependiente desempeño laboral.</p> <p>-Elaboración de tablas y figuras estadísticas.</p> <p>- Los valores fueron no paramétricos y se utilizó: Tau-b de Kendall (por tratarse de una investigación correlacional) la cual es una medición no paramétrica y Rho de Spearman que es una comprobación no paramétrica cuando se hace la medición de la asociación entre dos variables y no hay cumplimiento</p>		<p><i>del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017</i>”, el desempeño laboral fue de 81,5% con un nivel medio. Asencios (2018) presenta su investigación “<i>Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016</i>”, el desempeño laboral tiene un nivel alto con 47,0%. Cedeño (2019), con su investigación “<i>La influencia del clima laboral en el desempeño del personal</i></p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: El proceso administrativo disciplinario se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>Ho: El proceso administrativo disciplinario no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p>	<p>DEFINICIÓN DE VARIABLE Y DIMENSIONES:</p> <p>Cobo (2016) manifiesta que es el conjunto de actividades mediante las cuales se deberán aplicar la potestad sancionadora, las cuales ante el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se asegura su finalidad.</p> <p>Chiavenato (2004), propone: “El desempeño es la conducta del evaluado en la exploración de las metas fijadas.</p> <p>Constituye la táctica individual</p>			<p>de la suposición de normalidad en las distribuciones de tales datos.</p>		<p><i>administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019”, el desempeño laboral tiene un frecuencia del 100% con un nivel regular. Leon (2019) en su trabajo “Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de La Libertad – Sede Central 2017”, con un 62% en nivel regular el desempeño laboral. Mendoza (2018)</i></p>		
---	---	--	--	---	--	---	--	--

<p>HE₁: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión autoridades, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>HE₂: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión investigación previa, con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>	<p>para lograr las metas deseadas”. Se va abriendo un horizonte en el cual, las evaluaciones respecto al personal serán la clave para el logro de metas trazadas.</p> <p>El desempeño laboral dentro de una institución, mucho más allá de las técnicas o métodos para su evaluación, es muy importante mantener algunos factores que algunos podrían llamar tradicional, pero que es la forma más completa conocida por el ser humano, nos</p>						<p>con su trabajo de investigación “<i>Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017</i>”, el desempeño laboral con 82,6% con un nivel regular.</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>HE₃: El procedimiento administrativo disciplinario en la fase instructiva se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>HE₄: El procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>	<p>referimos a la comunicación.</p> <p>Werther, et al. (2014), “el objetivo principal es generar y proporcionar conocimiento y habilidades a través del estudio y otros aprendizajes destinados a la inserción laboral, como futuros servidores a lo largo de la vida”.</p> <p>PARADIGMAS:</p> <p>Paradigma cuantitativo se atribuye una visión del mundo positivista, hipotético deductiva, objetiva, orientada hacia</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>HE₅: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión factores con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p> <p>HE₆: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión evaluación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>	<p>resultados y propia de la ciencia natural. Es decir, existe un fuerte componente de elementos y técnicas a la medición de estas y la necesidad de comprobación empírica sobre los hechos sociales, imitando a las ciencias naturales. (Charles y Thomas (1982).</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>HE₇: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión capacidad profesional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>									
<p>HE₈: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente en la dimensión eficacia con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019.</p>									