



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de personal en la ley servir y los procesos
administrativos disciplinarios en la Municipalidad del
Rímac – 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ricardo Javier Reyna Torres

ASESOR:

Dr. Hugo Prado López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

Dra. Eliana Castañeda Nuñez

Secretario

Dr. Hugo Prado López

Vocal

Dedicatoria

A mi hija Flavia, porque es la inspiración de mi vida, y el impulso que hace más fácil mis ganas de superación, y con ello darle el ejemplo que la educación es la base para salir adelante.

A mi Adorada compañera, amiga y amada esposa, Cecilia, porque con su apoyo, tesón y lucha diaria siempre logramos salir adelante.

El Autor

Agradecimiento

En primer lugar a Dios porque en su presencia me brindó la fuerza y entereza para lograr mi meta.

A mi Madre, quien siempre creyó, cree y creará en mí, que cada día de su vida y aun hasta hoy se dedica a luchar por nosotros, significando mi tributo, transformado en admiración, amor profundo y respeto inapreciable hacia ella.

Declaración de Autoría

Yo, **Ricardo Javier Reyna Torres**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “**Gestión de Personal en la Ley servir y los procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016**”, presentada, en 170 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 17 de Diciembre del 2016

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, ostento la tesis Titulada: Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac -2016, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito comprobar la relación que existe entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac en el año 2016. Esta Tesis está compuesta o estructurada en el conocimiento científico, integrada por siete secciones definidas cómo: (I) Introducción, (II) Marco metodológico, (III) Resultados de la investigación, (IV) Discusión del Trabajo de Investigación, (V) Conclusiones de la Tesis, (VI) Sugerencias del Trabajo, (VII) Referencias bibliográficas, (VIII) Anexos que se considere necesario, (IX) Apéndice.

Señores integrantes del jurado espero que este trabajo de investigación sea evaluado y merezca su aprobación, habida cuenta que bajo el principio de predictibilidad, las sugerencias alcanzadas derivadas del presente trabajo de investigación contribuirán a brindar un mejor servicio público y ayudara a disminuir los procesos administrativos disciplinarios, orientando al servidor público administrativo a desarrollarse profesionalmente e identificándose con su institución.

El Autor

Tabla de contenido

	Pág
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación	vi
Tabla de Contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes Internacionales	16
1.1.2. Antecedentes Nacionales	20
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanista.	23
1.2.1. Gestión de Personal	26
1.2.2. Procesos Administrativos Disciplinarios	30
1.3. Justificación	34
1.3.1. Justificación teórica	35
1.3.2. Justificación práctica	35
1.3.3. Justificación metodológica	35
1.4. Problema	36
1.4.1. Realidad problemática	36

1.4.2. Formulación del problema	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	43
2.1.1. Definición de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir	43
2.1.2. Definición de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios.	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.2.1. Gestión de Personal en la Ley Servir	45
2.2.2. Procesos Administrativos Disciplinarios	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Método de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de los resultados	56
3.2. Contrastación de hipótesis	68
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES	89
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91

VIII. ANEXOS

Artículo Científico	96
Declaración Jurada y Autorización	110
Carta de Presentación a la Municipalidad del Rímac	111
Carta de respuesta a la Universidad	112
Planilla Electrónica Octubre 2016 Municipalidad del Rímac	113

IX. APÉNDICE

Apéndice A.- Matriz de consistencia	123
Apéndice B.- Cuestionario Gestión de Personal y Procesos Administrativos Disciplinarios	126
Apéndice C.- Base de datos de la Variable Gestión de Personal y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	133
Apéndice D.- Certificado de validez de Contenido del Instrumento	154

Lista de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios	46
Tabla 3	Distribución de la población de estudio	51
Tabla 4	Prueba de confiabilidad de Gestión de Personal en la Ley Servir	54
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de los Procesos Administrativos Disciplinarios	54
Tabla 6	Distribución de frecuencias entre Gestión de Personal en la Ley Servir y Los Procesos Administrativos Disciplinarios.	56
Tabla 7	Distribución de frecuencias entre Incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	58
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre la dimensión Requisitos para Acceder al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	60
Tabla 9	Distribución de frecuencias entra la dimensión Gestión de Rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	61
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la dimensión Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	63
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre la dimensión Clasificación de los Servidores Civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	64
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre la dimensión Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	66
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre la dimensión Causales de término del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	67

Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación entre Gestión de Personal y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	69
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos	70
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre los Requisitos para acceder al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	71
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión Rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	72
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	73
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre la Clasificación de los Servidores Civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	74
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación entre la Suspensión del Servicios Civil y los Procesos Administrativos	75
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significación entre las Causales del término del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	76

Lista de Figuras

	Pág
Figura 1 Niveles de la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	57
Figura 2 Niveles entre la dimensión Incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	59
Figura 3 Niveles entre la dimensión Requisitos para acceder al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	60
Figura 4 Niveles entre la dimensión Gestión de Rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	62
Figura 5 Niveles entre la dimensión Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	63
Figura 6 Niveles entre la dimensión Clasificación de los Servidores Civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	65
Figura 7 Niveles entre la dimensión Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	67
Figura 8 Niveles entre la dimensión Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.	68

Resumen

Esta Tesis tiene como propósito establecer la relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, y que de esta forma se pueda determinar que la vigencia de la Ley Servir incide proporcionalmente en el comportamiento de los Servidores Civiles en la Administración Pública, de ahí que se desprenda el problema general del presente trabajo como es: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

El tipo del trabajo de investigación es **básico**, y su nivel de investigación corresponde al **cuantitativo, descriptivo y explicativo** de alcance **correlacional**, de diseño **no experimental, transversal**. Para este trabajo se estableció una población constituida por 193 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac en el Año 2016. Así mismo se procedió a la aplicación del muestreo no probabilístico.

Para constituir la confiabilidad del cuestionario, se empleó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 servidores escogidos al azar obteniendo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Gestión de Personal en la Ley Servir 0,958 y Procesos Administrativos Disciplinarios 0,929. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 23. Subsecuentemente con los resultados conseguidos aplicando el programa referido precedentemente, en la pestaña Analizar - Correlaciones – Bivariadas – Coeficientes de correlación de Spearman, se evidenció que existe relación moderada positiva entre las variables $R_h=0,740$

Palabra clave: Gestión de Personal en la Ley Servir y Procesos Administrativos Disciplinarios.

Abstract

This thesis aims to establish the relationship between Personnel Management in the Serve Law and the Administrative Procedures Disciplinary, and thus can be ascertained that the validity of the Serve Act affects proportionally the behavior of civil servants in the Administration - 2016 what is the relationship between the Management Personnel Serving in Law and Disciplinary Administrative Processes in the Municipality of Rímac: public, hence the general problem of this work as discards?.

The type of research is basic research level and corresponds to the quantitative, descriptive and explanatory scope correlational, not experimental, cross-sectional design. For this work a population consisting of 193 administrative officers of the District Municipality of Rímac in 2016. Likewise proceeded to the application of non-probability sampling was established.

To establish the reliability of the questionnaire, internal consistency test was used to a pilot sample of 20 randomly selected servers obtain the Cronbach Alfa statistic for variables: Personnel Management in Law Serve 0.960 and 0.727 Disciplinary Administrative Processes. the data is then processed, using the SPSS version 23. Subsequently with the results achieved by applying the program referred to above, in the Scan tab - Correlations - Bivariate - Spearman correlation coefficients, it was shown that there is moderate positive relationship between variables $R_h = 0.692$.

Keyword: Personnel Management and the Administrative Procedures Act Serve Disciplinary.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Salvador (2003), en su tesis doctoral, "Instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las Comunidades Autónomas" Universitat Pompeu Fabra. Barcelona – España, tuvo como objeto de este trabajo iniciar una investigación que trate sobre los sistemas de la función pública en Latinoamérica, desarrolla su tesis con la visión de la descentralización político-administrativa, la modernización de los servicios públicos, y la administración de la gestión pública. Este trabajo de investigación se basa en los sistemas de función pública como parte fundamental para la modernización y transformación del funcionamiento en la administración de las comunidades autónomas, señala que su focalización en estas comunidades es de suma preponderancia, toda vez que en ese momento gestionaban 1'102.000 empleados públicos, por cual era considerado este nivel de gobierno como el más alto contingente de personal al servicio del estado, correspondiendo un 48% del total de los puestos públicos. En el tema señaló competencias, dimensiones y capacidad efectiva, en torno a la gestión de recursos humanos, y que a pesar del tiempo no ha registrado modificaciones más allá de la realidad autonómica, esta afirmación de administración territorial, es caracterizada por no existir propuestas concretas y viables, en relación a los recursos humanos, y ello porque se ha registrado un modelo que se basa en una óptica de carácter regulativo, debemos manifestar que el planteamiento de su investigación corresponde a la propia definición de sus conceptos que tiene como base, el sistema de la función pública y el sistema de recursos humanos. Salvador (2003) citando a Quijano (1992) dice; "el conjunto de acciones que desarrolla la dirección de la organización (pública) orientadas, por un lado, al control y administración de los empleados y, por otro, al crecimiento y desarrollo profesional de éstos" (p.25).

En el planteamiento de sus conclusiones caracterizó las perspectivas analíticas a partir de la combinación de la configuración neo institucionalista y del estudio de las políticas públicas, que le facilito una mejor entendimiento en el funcionamiento de las organizaciones así como de los resultados de su

dinamismo, argumenta que el resultado de su investigación ha permitido ofrecer una visión integrada a la gestión de recursos humanos como núcleo principal del funcionamiento de la Administración pública en España. Esta investigación aportó información y nuevas manifestaciones que contribuyeron al desarrollo del intrínseco proceso para la aplicación de un modelo analítico que como bien dice el Tesista; “La investigación ha pretendido aportar información y nuevos argumentos para contribuir a la reflexión sobre este proceso complejo mediante la aplicación de un modelo analítico compuesto a la revisión de los antecedentes, evolución y configuración actual de la función pública autonómica” (p.359).

Albornoz (2011), en su trabajo de tesis para maestría de título “Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo”, Universidad Santiago de Chile, cuyo objeto fue la necesidad de que en una democracia se pueda contar con un régimen político que brinde cimientos sostenibles a fin de obtener un sistema administrativo óptimo y correcto traducándose en la Institucionalidad Nacional. En este contexto sus resultados giraron en torno del discernimiento planteando por el respeto en las instituciones, y que ante su transgresión el Estado se encuentra facultado en forma racional y justa aplicar las sanciones correspondientes. Hace deslinde precisando que la aplicación de sanciones a determinados hechos que aun no siendo considerados delito, constituyen la regulación que es necesaria como ente fiscalizador asegurando su intervención administrativa, ejerciendo su poder disciplinario dentro del ámbito de su competencia. Consideró en sus conclusiones, que el Estado se encuentra en la obligación de sancionar a los servidores cualesquiera que se su condición, es decir funcionarios o empleados, cuyas infracciones se conmutaran en responsabilidades y sanciones que determine la Ley, Se considera que Albornoz si bien es cierto realiza un esbozo de los que significa el debido proceso en Chile, aquí en nuestro país manejamos ese derecho como constitucional, es decir el debido proceso como inherente derecho a la persona. Se infiere, que en la práctica todo servidor o funcionario que preste sus servicios a la administración pública, tienen garantizado plenamente su

derecho del debido proceso en sede administrativa, cuando se encuentre sometido a procesos administrativos disciplinarios, en este contexto se considera de relevancia razonable la frase que rescata del Jurista Rodríguez (2001) citado por Albornoz Gabilan, J.E. (2011,p9) mencionando:

No habrá debido proceso si la persona a quien se le imputa una falta al orden jurídico no tiene posibilidad de defenderse personalmente, cualquiera sea la razón que se tenga para ello, escoger sus abogados, reconstituir los hechos en que se atribuye participación, intervenir en las diligencias que se decreten a su respecto e interactuar con el tribunal, aportar las pruebas que estime necesarias, etc.

Cordero (2014), en su texto, “Derecho Administrativo Sancionador bases y principios en el derecho chileno, Legal Publishing/Thomson Reuters, Santiago”, Recuperado de :<[http://oai. redalyc.org/articulo.oa?id=173733391017](http://oai.redalyc.org/articulo.oa?id=173733391017)>ISSN 0716-9132, el objeto de este libro es el de practicar un análisis en relación al derecho sustantivo administrativo del país de Chile, advierte que el legislador administrativo genera regulaciones denominadas normativa sistemáticas, que no es más que la aplicación de sus normas administrativas a la producción de actos de administración. Los resultados del desarrollo de su trabajo incidieron en la existencia de una diferencia de connotación paradójica que muchas personas no entienden, cuando hablamos de Actos de Administración y Actos Administrativos, y el texto de este autor gira en torno a estos conceptos, que nos brinda la oportunidad para explicarlos en este acápite, indicando que el primero de los señalados, refiere taxativamente a toda aquel pronunciamiento que sirve al funcionamiento interno de la Entidad, sin embargo el Acto Administrativo es aquel que produce derechos, deberes, o afecta intereses particulares o de entidades, es decir son aquellas destinadas a producir efectos jurídicos. En conclusión significó su trabajo en presentar estudios dogmáticos sistematizados sobre la base del derecho administrativo, y cuya eventual aplicación constituiría los principios de un derecho sancionador en el derecho nacional de Chile, se debe destacar que el autor escuetamente aborda el derecho sancionador administrativo, desde la óptica de los aspectos procedimentales y sus consideraciones jurisprudenciales, que indiscutiblemente generan teorías las cuales son pretendidas en el uso de las

infracciones y controversias administrativas cuyo compromiso al final es promover el afianzamiento de un derecho administrativo moderno. Se considera, la particularidad que se tiene en los diferentes países respecto de la similitud en el tema de ingresos a la administración pública, Chile no está exenta de esto, por ello este autor hace ver que los actos de administración, muchas veces son entendidos como actos administrativos, surgiendo el pensamiento y la percepción en la población que las actividades no son las que corresponden, de ahí que destaque que el derecho sancionador administrativo gire en torno de los pronunciamientos jurídicos.

Cruz y Díaz (2010), en su tesis doctoral, “El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración”, Universidad de Salamanca, España, tuvo como objeto a la Administración Pública, referenciándola como organización muy compleja, situándola en la realidad que deben estar sus órganos prestadores, ello con el fin de que se aprovechen y a su vez se potencien, observando sus deficiencias que resulten la solución en sí mismas con la finalidad de plantear medidas correctivas oportunas. En realidad su objeto se hermana con el resultado desde un inicio, pues al hablar de garantías de legalidad básica a ciudadanos y operadores, donde se afirme un fuerte bienestar del interés general con aplicación de mecanismos cuyas composiciones responderían a intereses variados, da una idea clara de su trabajo, más aun si dice:

Objetivos que han de ser alcanzados completamente ya que entre sí se apoyan y justifican, proporcionando una decisión, un acto ajustado a la legalidad y atinado en orden a satisfacer el interés general, que es resultado de un pilar fundamental de la buena administración como es la exigencia de procedimiento. (p.31)

En el término de su trabajo concluye que debe partirse de un ordenamiento jurídico y especialmente del administrativo y a partir de ello generar institutos y mecanismos con la finalidad de que se vincule la tutela y granatita de los Principios Administrativos, cree que debe admitirse un régimen de responsabilidad, y que los empleados públicos deben estar sometidos a un Estado de Derecho cuyas conductas contraías al desenvolvimiento de sus

labores manifieste una sanción, de manera tal que éste se constituya como un efecto disuasorio que pueda ejercerse sobre ellos, esta afirmación integra la modernidad con una buena afirmación, máxime cuando dice:

Salvando esta cautela inicial, lo que es cierto es que en el ámbito de la gestión pública la aplicación de tecnologías de la información y la comunicación a la Administración Pública ha conducido a acuñar el concepto de e-Government como idea que se integra necesariamente en el concepto de buen gobierno como una de las medidas que, en el ámbito de la OCDE, contribuye a situarse en niveles de moderna y buena administración (p.143).

Con estas posiciones, debe partirse de la base normativa para sancionar inconductas de los servidores públicos que transgreden sus funciones, pero hay que pensar que estas deben garantizar plenamente los derechos básicos de ellos mismos y que al mismo tiempo se pueda enviar un mensaje claro al público en general, que al final es la necesidad principal que prima en el control de estas situaciones.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Estela (2009), en su investigación para maestría, “El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística”, Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú, donde se plantea la siguiente pregunta “¿La normatividad legal vigente de los servidores públicos del Poder Ejecutivo produce efectos discordantes en las sanciones administrativas de la Administración Pública?”. El objeto principal de este trabajo como bien señala el autor es: “Conocer los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración pública del Poder Ejecutivo” (p.8); los específicos fueron “Conocer la normatividad legal respecto a las sanciones administrativas de los trabajadores del empleo público del Poder Ejecutivo” (p.9), además de su similitud con el presente trabajo de investigación respecto de establecer las clases de sanciones administrativas del trabajador del empleado público del Poder Ejecutivo; Conocer el desarrollo del Proceso Administrativo Disciplinario; Analizar la ejecución de las sanciones administrativas en el Poder Ejecutivo; Determinar cuáles son los principios y

deberes éticos del servidor público del Poder Ejecutivo; Determinar la operabilidad del Código de Ética de la Función Pública en el Poder Ejecutivo. Así mismo, se concuerda con el Tesista cuando señala que no existen muchos antecedentes en torno a este tema, sin embargo, existen semejantes que pueden referenciar este trabajo. Sus conclusiones manifiestan poco conocimiento de sus encuestados respecto al conocimiento de los Grupos Ocupacionales, indicando que solo un 19% conocen los tres grupos Profesionales, Técnicos y Auxiliares, así como, las nominaciones de las Sanciones Administrativas, revelando que:

Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública (p.141).

Y lo más saltante es que determina en sus encuestas que el 60% no tiene noción de lo que significa los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública, (p.142); Pero la gravedad de la situación es cuando señala:

Totalmente grave e inaudito es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa. Dicho de otra manera las sanciones impuestas se ejecutarán cuando las resoluciones que las contienen sean firmes y consentidas y/o hayan agotado la vía administrativa; esto significa que si una resolución sancionadora es impugnada mediante algún recurso administrativo (Reconsideración, apelación y/o revisión) esta no será ejecutada hasta que se agote la impugnación en la última instancia administrativa; caso contrario se estaría cometiendo el delito de abuso de autoridad y por lo tanto la autoridad de la entidad pública sancionadora es pasible de ser denunciado por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad (p.142).

Se denota que esta situación no ha cambiado mucho sin embargo en el desarrollo de este trabajo se logrará comprender la importancia que debe tener la difusión de este tema para que la Administración Pública en asuntos de Gestión de Personal y los Procesos Administrativos Disciplinarios, logren obtener un conocimiento sólido, para el desarrollo de sus actividades de gestión.

Bedoya (2003), "La nueva Gestión de Personas y Evaluación de Desempeño de empresas Competitivas", en su tesis para obtener el grado de maestría en la Universidad Mayor de San Marcos, que tiene como objeto principal demostrar, que la función de Recursos Humanos necesita una nueva idea en lo que se refiere a Gestión de personas y que a través de evaluaciones de desempeño se logrará tener empresas competitivas, en efecto si bien es cierto este tesista se avoca a la administración privada no es menos cierto que también tenga que tratar con personas y su gestión para obtener una mejor productividad y aprovechamiento de sus recursos. Ahora bien, como sus objetivos están destinados a gestionar una nueva forma de administración de personal, sus principales actividades tendrían que estar orientadas a ser estrategias donde prepondere el trabajo y compromiso en equipo con un liderazgo efectivo, sin embargo destaca factores que no se alinearían con su propuestas, como son la incapacidad, poco o nada de conocimiento administrativo, impedimento de vislumbrar los procesos, dejar de lado valores, falta de identificación, y lo que es un elemento importante el cual identifica como: "Ausencia de una verdadera planificación y de un sistema efectivo de evaluación de desempeño de los RRHH" (p.13).

En la conclusión de su trabajo, señala que ha cumplido con sus objetivos, precisando:

Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la Función de los recursos Humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las

empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos (p.170).

Además, concluye también, entre otras de su apreciaciones finales que la modernización de la gestión de personal gira en torno de tres aspectos fundamentales señalando: “las personas como seres humanos, las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización”. En resumen los tres aspectos formulados, se entrelazan directamente pues efectivamente las personas constituyen el eje principal, puesto que son las ejecutoras como entes superiores pensantes, y que deben ser consideradas como tal, trabajando en comunidad, apoyados unos con otros, aunándose en un solo esfuerzo, de ahí que se llame organización donde prevalezca el esfuerzo la dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, e identificación, todo en conjunto convergerá el dinamismo para obtener los resultados que se proyectan.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanista

1.2.1. Gestión de Personal.

Martin (2011), en su estudio “Gestión de Recursos Humanos y Retención de Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas innovadoras Españolas” Universidad de Valladolid – España para obtener su tesis doctoral precisa al respecto:

La capacidad de gestión de los recursos humanos, como capacidad orientada al interior, es aquella encaminada a gestionar a las personas como poseedoras de conocimientos, habilidades y actitudes que participan de las actividades de la empresa y condicionan su competitividad, pudiendo llegar a ser una fuente de ventaja competitiva para la empresa (p.23).

Bedoya (2003), “La nueva Gestión de Personas y Evaluación de Desempeño de empresas Competitivas”, en su tesis de maestría en la Universidad Mayor de San Marcos, practica una concepción de este tema enfocado en la globalización de los negocios y la nueva gerencia de Recursos Humanos definiendo como:

La gestión de personas es una de las áreas empresariales que más ha tenido cambios y transformaciones en los recientes años. La visión que se tiene hoy es totalmente diversa de su tradicional configuración, cuando recibía el nombre de Relaciones Industriales o Administración de Recursos Humanos (ARH). La gestión de personas ha sido la responsable por la excelencia de las organizaciones exitosas y por el aporte de capital intelectual que simboliza, más que todo, la importancia del factor humano en plena era de la información (p.57).

Definición de Gestión de Personal en la Ley Servir.

Para la definición de esta variable, el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” ha precisado que: “El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado”.

Iacoviello (2014), en su libro titulado “Diagnostico Institucional Del Servicio Civil En América Latina”, donde trata el tema, realizando un análisis de los gobiernos de turno, y precisa que se ha logrado progresos que están sembrando bases que servirán para una mayor aplicación de innovaciones en este campo, de ahí que Iacoviello señale:

El servicio civil peruano se encontraba al momento del presente diagnóstico en un punto de inflexión, ya que enfrentaba en pocos meses el primer cambio de gobierno nacional desde que se lanzara como política de estado la profesionalización del servicio civil a través de la creación de la agencia SERVIR, y de la innovadora iniciativa para fortalecer los niveles directivos: a través del Cuerpo de Gerentes Públicos.

Dimensiones de la Gestión de personal en la Ley Servir.

Las conceptualizaciones de las dimensiones de esta variable gira en torno de lo dictado por el el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil”, que básicamente son genéricas en su terminología pero específicas en su aplicación, por lo que a efectos de hacer didáctico este trabajo se practicará un comentario de la norma que define la dimensión, es necesario precisar en este acápite, que la regla define la

Organización del Servicios Civil como un Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en efecto el juicio de esta variable se prescribe cómo: “El sistema administrativo de gestión de recursos humanos que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos” (Ley 30057, 2013, art.4°).

Dimensión 1: Incorporación al Servicio Civil.

Cuando hablamos de esta dimensión no referimos a una secuela de procesos que se desarrollaran en las posteriores dimensiones en tal razón el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” provee elementos correlativos sistematizados para que los servidores civiles pasen por una serie de exigencias necesarias para ocupar un puesto en la administración pública, por otra parte cuando se trata la incorporación de servidores de confianza, y que se denominan funcionarios, su elección responde al cumplimiento del perfil requerido para el puesto y que el titular le otorgue la confianza, en este sentido no es necesario que medie concurso publico de méritos. (Ley 30057, 2013, art.8°).

Dimensión 2: Requisitos para acceder al Servicio civil.

Esta dimensión basada en lo que prescribe el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” que circunscribe las obligaciones necesarias para participar en un proceso para el acceso del Servicio Civil, esta norma nos habla del pleno ejercicio de los derechos civiles, claro está también que se cumpla con el perfil para el puesto, también refiere no tener condena, subsecuentemente indica no tener inhabilitación administrativa, inclusive que no se presente ninguna inhabilitación de la profesión, además de tener la nacionalidad peruana si el puesto así lo requiere, todo ello conjuntamente con las demás normas instituidas en la constitución o las leyes (Ley 30057, 2013, art.9°).

En el Congreso de Honduras (D.126,1993.), en su “Ley del Servicio Civil” se establece regulaciones exigibles para ingresar al Servicio Civil que guarda similitudes con el nuestro, en virtud de pretender ofrecer iguales oportunidades

para trabajar en el servicio de la administración pública, sin embargo adiciona que las persona con 16 años de edad, pueden ingresar con autorización de sus representantes legales y a falta de ellos por las alcaldías municipalidades precisando el término en que prestara los servicios, es importante incidir que en este país no se generaliza el puesto para su ingreso, al contrario precisa que debe ser profesional universitario, tener experiencia, etc. La diferencia saltante en este país es que el Congreso de Honduras (D.126,1993.), en su “Ley del Servicio Civil”, manifiesta que para la incorporación al Servicio Civil se debe: “Tener comprobantes de estar al día en el pago de los impuestos o de estar exento de ellos” significando con ello que este país considera seriamente la obligación de pagar impuestos para entrar en la administración pública” (D. 126, 1993, art.11°).

Dimensión 3: Gestión de rendimiento.

Esta dimensión constreñida por el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” textualmente señala:

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad (Ley 30057, 2013, art. 19°).

Como bien se conceptualiza el rendimiento, comprende procesos que van de la mano con la evaluación y el desempeño de los servidores públicos,

Dimensión 4: Gestión de Capacitación.

La acción de capacitar, cuyo medio es importante para conseguir resultados se reflejan en la pauta emanada del Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), norma denominada “Ley del Servicio Civil” que circunscribe no solo la finalidad que es la búsqueda de la mejora en el desempeño de los servidores civiles, sino además ofrecer servicios óptimos a la ciudadanía, y de esta manera afianzar los conocimientos necesarios para alcanzar las metas institucionales (Ley 30057, 2013, art. 10°). Es necesario precisar que la capacitación también es

coadyuvada con reglas que regulan su aplicación, así la propia Ley en cinco literales, orientan la capacitación en mejorarlas de la productividad de las entidades públicas, procurar especialización y eficiencia alineando al sector público en el camino competitivo y de calidad, por lo tanto su aprovechamiento devendrá en favor de la propia institución, por último el literal advierte que aquel que reciba la capacitación debe permanecer como mínimo el doble de tiempo que fue capacitado, sin embargo en dicho compromiso no están contemplados los funcionarios públicos y/o de confianza, señalando que si renuncian culminando la capacitación deberán devolver el costo de esta capacitación (Ley 30057, 2013, art.11°). Por último es de responsabilidad del Servicio Civil SERVIR, priorizar el desarrollo, definiendo las políticas de esta capacitación para el sector público, teniendo en cuenta las necesidades y su demanda para el mejor cumplimiento de sus labores (Ley 30057, 2013, art.13°).

Dimensión 5: Clasificación de los Servidores Civiles.

Una selección para ingreso al servicio civil es muy importante y necesaria pues no solo se asegura que el puesto estará ocupado por personal idóneo sino además capacitado para ofrecer resultados en este nivel y así lo prescribe el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en la norma denominada “Ley del Servicio Civil” señalando sin opción a interpretación, toda vez que la propia Ley fija parámetros clasificando en; Funcionario Público, Directivo Público, Servidor Civil de Carrera, y Servidor de Actividades Complementarias, se hace hincapié en esta norma que en cualquiera de estos grupos pueden existir servidores considerados como de confianza en cualquiera de estos grupos (Ley 30057, 2013, art. 2°).

Dimensión 6: Suspensión del Servicio Civil.

Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” circunscribe esta dimensión refiriendo a una interrupción en la prestación del servicio propiamente dicho y que se considera de dos maneras, Imperfecta y Perfecta, la primera de las indicada es cuando el empleador se obliga al pago de la compensación sin la debida contraprestación, a contrario sensu, la segunda se refiere a que ambos no se encuentran obligados, vale

decir uno a la compensación y el otro a la contraprestación, pero prevalece el vínculo laboral (Ley 30057, 2013, art.47°).

Dimensión 7: Causales del Termino del Servicio Civil.

Esta última dimensión de nuestra primera variable, se sucinta en lo dictado por el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” que señala como causales del término del Servicio Civil, el Fallecimiento, la Renuncia, la jubilación, y el mutuo Acuerdo, además de la causal del límite de edad que es de 70 años, otra de las formas es la perdida de nacionalidad, claro está si el puesto donde se encontraba laborando tenía como exigencia tal prevalencia; La destitución también es otra de las causales, así como la inhabilitación para el ejercicio de la función, o lo relativo a la capacidad del mismo servidor, en fin se presentan casos como la supresión del puesto o la extinción de la entidad (Ley 30057, 2013, art.48°).

Características de la Gestión de Personal en la Ley Servir.

La Gestión de Personal se caracteriza porque presenta nuevos sistemas que establecen obligaciones y beneficios que obtienen los servidores público, así de esta manera se implementa un nuevo régimen laboral donde se regulará compensaciones, evaluaciones, capacitaciones e inclusive un nuevo régimen disciplinario. Otra característica relevante es que se ofrece una carrera real para el servidor público, de tal suerte que las personas que postulen y cumplan con las expectativas obtendrán la estabilidad laboral que muchos buscan, además de hacer carrera propiamente dicha. Así mismo todas las personas tienen la oportunidad de acceder a entidades públicas, toda vez que para ingresar deberán participar en concursos públicos, a fin de que puedan acceder a un puesto de trabajo. Pero también la competitividad jugará como una característica preponderante, pues a fin de tener al personal idóneo se realizar evaluaciones de desempeño, con ello se asegura la capacitación estricta si fuera necesaria, asegurando mejoras salariales y con ello ascensos para el desarrollo del servidor público en su vida profesional.

Funciones de la Gestión de Personal en La Ley Servir.

En la actualidad las funciones de la administración de personal o de Recursos Humanos, pasan por un momento bastante álgido, ello en virtud de no contar con personal profesional capacitado en Gestión del Potencial Humano. Traducimos esta afirmación en un conjunto de tareas y actividades que por la monotonía se han hecho habituales, a los que se le suma la ineficacia, e indiferencia disminuyendo considerablemente su productividad, pasando desapercibido la labor que esta área debe y se encuentra obligada a realizar. En la actualidad la Gestión de Personal se ha convertido en una simple oficina de Recursos Humanos de mero trámite, donde las actividades se han mecanizado girando en torno a la vigilancia, descuentos, y en cumplimiento de normas y procedimientos, pero en realidad la Gestión de Personal tiene aristas que subyugan su funcionamiento, es decir la necesidad de tener buenas políticas en la gestión de recursos humanos, además de ser coherentes con una estrategia que al final cumplan los objetivos institucionales, asumiendo con responsabilidad el liderazgo y el nivel jerárquico, para que el panorama de sus funciones garanticen la eficiencia y eficacia que se necesita en estas áreas. En resumen y recopilando lo descrito, las funciones de la Gestión de Personal o Recursos Humanos, se circunscriben en contar con la profesionalidad de los gestores de personal, que manifiesten y apliquen políticas que contribuyan al desarrollo, tanto del servidor público como de la entidad propiamente dicha, configurando preeminencia de eficacia y eficiencia para la gobernabilidad.

Importancia de la Gestión de Personal en la Ley Servir.

En la conceptualización de la Gestión de Personal en la Ley Servir, se ha plasmado los pilares por los cuales se sostiene, sin embargo correspondería detallar su jerarquía en el ámbito de la administración de los recursos humanos, y si de eso se trata no es posible dejar de nombrar la Administración de Recursos Humanos por lo que resulta necesario buscar al representante por excelencia de esta rama y que para este trabajo se ha tomado a Chiavenato (2001), que en su texto "Administración de Recursos Humanos", ha internalizado su estudio, configurando la simbiosis de organizaciones y personas, con aplicación de sistemas de administración de recursos humanos,

pasando por cognición del ser humano y sus motivaciones sin dejar de lado la naturaleza compleja del hombre, postulando teorías que giran en torno a las necesidades de las personas, señalando que:

Aunque las personas puedan tomarse como recursos, es decir, como portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, motivación para el trabajo, comunicabilidad, etc., no debe olvidarse que las personas son portadores de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales historias particulares, etc., por tanto, conviene destacar algunas características genéricas de las personas como personas, ya que esto mejorara la comprensión que tengamos acerca del comportamiento humano de las organizaciones (p.95).

1.2.2. Procesos Administrativos Disciplinarios.

Para abordar este tema tenemos que empezar señalando, que todas aquellas personas que presten sus servicios en la administración pública se enmarcan dentro de ciertos derechos y deberes que deben cumplir, en este sentido y como consecuencia de ello, asumen responsabilidades por acciones y/o omisiones que desencadenen el desmedro de las normas y el normal desempeño de sus funciones. Estas acciones u omisiones señaladas precedentemente se convierten en faltas que dan lugar a la consecución de las sanciones correspondientes, esta última advertida responde como consecuencia jurídica a la transgresión de un incumplimiento al deber de función y que se encuentra debidamente tipificado en la Ley y para lo cual el servidor se hace acreedor a una sanción. En este acápite, es necesario diferenciar los tipos de responsabilidades que hemos señalado precedentemente y que a lo largo de este trabajo dilucidaremos, incidiendo en la que nos avoca el presente trabajo de investigación, en etse contexto señalaremos que existen tres grandes grupos enmarcados en las responsabilidades que son, Penal, Civil, Administrativa, siendo esta última la que motiva el presente estudio. Cabe mencionar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se crea como un organismo especializado en Gestión de Recursos Humanos, a fin de alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia, cuyo fin es prestar servicios óptimos a la ciudadanía, en esa línea y bajo

preceptos normativos, se regula el procedimiento Administrativo Disciplinario, dictando reglas para su desarrollo.

Definición de los Procesos Administrativos Disciplinarios.

El concepto de procesos administrativos disciplinarios, aunque se considere muy simple estas palabras en nuestro medio no se encuentra fácilmente, su definición sin embargo se ha podido hallar en la Municipalidad de la Esperanza, ubicada en la provincia de Trujillo quien ha emitido la Ordenanza Municipal (O.M. 006, 2015) que aprueba el Régimen y Procedimiento Administrativo Disciplinario y precisa en su definición de términos, para los Procesos Administrativos Disciplinarios, que: “Es el conjunto de actos y diligencias que proceden a todo acto administrativo emitido para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, como su antecedente y fundamento, los cuales son necesarios para su perfeccionamiento, condicionan su validez”.

Dimensión 1: Responsabilidad Administrativas Disciplinarias.

Para esta dimensión el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” ha precisado taxativamente que:

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo proceso administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia (D.S.040, 2014, art.91°).

Dimensión 2: Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Para precisar las autoridades competentes el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” ha constreñido específicamente que existen dos fases en los procesos administrativos disciplinarios, que son la Fase Instructiva y la Fase sancionadora, en cada una de ellas se determina quienes tienen capacidad para conducirlos, en efecto, en un primer literal se manifiesta que cuando se trata de una amonestación escrita corresponde al jefe inmediato la instrucción y al jefe de recursos humanos la sanción y respectiva oficialización, para el caso de una suspensión segundo literal señala que para este caso el jefe inmediato también es el instructor e igual que el literal anterior es el jefe de recursos humanos el sancionador sin embargo es el titular del pliego quien debe oficializar esta sanción; por último en el caso de destitución es el jefe de recursos humanos quien es el instructor y el titular de la entidad es el que sanciona e oficializa la sanción (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.1).

Por otro lado, cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, instruye y sanciona su jefe inmediato y en casos de destitución instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.2).

Que, en lo referido a competencias, cuando los procedimientos tratan sobre personas colaterales que brindan servicio a las entidades públicas para estos casos el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” ha precisado taxativamente que:

En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta, conforme al tipo de sanción a ser impuesta y los criterios antes detallados; sin perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios. (D.S.040, 2014, art.93°, Num.93.3).

Prosiguiendo con las competencias también la norma jerarquiza los procesos disciplinarios para todos los niveles, para ello, en caso de funcionarios, deberá conformarse una comisión que será integrada por dos (2) funcionarios de rango equivalente, y claro está que pertenezcan al Sector adscrito de dicha entidad, y a quienes se le sumara el Jefe de Recursos Humanos, con la salvedad que deberán designarse mediante Resolución del Titular del pliego, si no existiera dos funcionarios de rango similar se designara a dos funcionarios de rango inmediato inferior (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.4).

Esta norma a pesar de lo descrito en el párrafo anterior debemos distinguir que los gobiernos locales tiene una especial alcance, precisando la norma que: “En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar” (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.5).

Dimensión 3: Faltas Disciplinarias.

Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” aborda esta dimensión como la transgresión propiamente señalada, y para ello debe estar estrictamente tipificada, en este sentido, la ley ordena, incumplimiento de las normas, actos de violencia, negligencia en el desempeño de funciones, impedir el funcionamiento del servicio público, disposición o utilización en beneficio propio los bienes del estado, llegar en estado etílico, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, proselitismo político, discriminación, incumplimiento injustificado del horario de trabajo, doble percepción económica, y todas las demás que la ley señale, es decir deja abierta cualquier transgresión que no se encuentre tipificada en esta norma, inclusive también encontramos que existe faltas por omisión, que significan abandono de una acción cuya obligación competía realizar al servidor público (D.S.040, 2014, art. 98°).

Dimensión 4: Clases de Sanciones.

Esta dimensión también está regulada por el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N°

30057”, donde se puede observar la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones a partir de un día hasta un máximo de doce meses y contemplando la destitución, todas estas sanciones no pueden hacerse efectiva si previamente no se ha efectuado el proceso administrativo respectivo, precisando además que para ex servidores, se les aplicaría una sanción de hasta cinco años de inhabilitación, vale decir impedimento de ingresar al servicio civil (D.S.040, 2014,art.102°).

Importancia de los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Soslayar la pretensión de idealizar una administración pública abierta y transparente es utópico, todos sabemos que los servidores públicos en su mayoría ingresan por intereses particulares lo que significa el hecho de ingresar a servirse del estado en lugar de servir a este. La expresión globalizada de que no existe persona que no haya escuchado por lo menos de un acto de corrupción y/o contrario a las normas es común en este ambiente público, las noticias mismas nos demuestran que constantemente se cometen arbitrariedades que muchas veces terminan con condenas de penas privativas de la libertad. El personal del servicio civil a un nivel micro comete infracciones administrativas que es necesario se amerite, a efectos de controlar a través de las normas que previamente establecidas otorgan el derecho del propio servidor para demostrar que no ha cometido dicha falta, y que posteriormente cumplida las rigurosidades del procedimiento se deban aplicar las sanciones correspondientes si resultara cierta estas imputaciones.

1.3. Justificación

La Justificación se desprende de su importancia y obedece como se puede inferir a la necesidad que a nivel administrativo también se practique una profilaxis pública, si cabe acuñar tal terminología, de ahí que resulte muy importante los procesos administrativos disciplinarios. En este orden de ideas este trabajo considera que encontrar la relevancia de su desarrollo a través de su problema principal, logrará sistematizar la lógica aplicada en todos su extremos, aprobando los objetivos planteados en esta investigación y que apoyados en sus hipótesis comprobadas, permita trazar recomendaciones y

conclusiones que coadyuven a la orientación de las personas y reduzcan los procesos administrativos disciplinarios en las entidades.

1.3.1 Justificación teórica.

En esta investigación lo que se busca es expresar a partir de la observación de nuestras variables sin manipularlas una reflexión, que con el apoyo de conceptos y teorías epistemológicas existentes y contrastados con los resultados de este trabajo de tesis, se descubran alternativas que contribuyan a conseguir los objetivos en materia de gestión de personal y proceso administrativos disciplinarios de la Municipalidad del Rímac, conforme con las políticas de desarrollo gubernamental constreñidas en la administración pública.

1.3.2 Justificación práctica.

La importancia del desarrollo del problema de investigación se basa en determinar la relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, además, es de utilidad primordial, pues si el primero administra el personal el segundo garantiza que exista un procedimiento cuya técnica determine tanto la falta como la sanción para que el servidor público cuando se encuentre en estos casos, cuente con el principio de predictibilidad elemental en el desarrollo de su causa y en cierto modo evitar que existan indefensiones. Esta investigación diferencia la necesidad significativa, donde la administración pública se dirija a una nueva organización de Gestión de Recursos Humanos o Gestión de Personal, que coadyuve un mejor servicio al público que son los administrados o contribuyentes, habida cuenta que la intrínseca obligación del servidor civil debe encontrarse para optimizar recursos con eficiencia y eficacia que a la larga disminuirá los procesos administrativos disciplinarios que se presentan por una mala praxis pública. En resumen se aportará conclusiones y recomendaciones, que la Municipalidad del Rímac podrá decidir en qué medida podrían ser aplicados.

1.3.3 Justificación metodológica.

Este trabajo ha utilizado métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos, tomando como base las variables planteadas; lo que al final permitirá, delinear y exponer estrategias para ser aplicados en la Subgerencias de Personal. Y

que de alguna manera asista al logro y posterior cumplimiento de los objetivos de dicha Entidad, con aplicación de una Gestión de Personal de acuerdo a las Normas vigentes.

1.4. Problema.

1.4.1 Realidad problemática.

La Municipalidad del Rímac es un Gobierno Local, que se rige por leyes específicas para su desarrollo, y en ese orden tenemos la dictada por el Congreso del Perú (Ley N° 27972, 2003), de nombre “Ley Orgánica de Municipalidades”, sin embargo no se encuentra ajena al máximo ordenamiento jurídico de nuestro país, pues es justamente en este documento donde se le brindan una serie de funciones que le son atribuidas por esta carta magna denominada Constitución Política del Perú (Const.,1993). Sin embargo su funcionamiento no solo se sitúa en estas dos normativas de rango específico y constitucional, además también se rige por la dictada por Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil”, en efecto, los Gobiernos Locales para su progreso y en busca de mejora constante, no solo se deben a la Administración del Distrito propiamente dicho, sino también a su propia Gestión Administrativa donde se encuentra la Gestión de Personal, en este orden, son las personas quienes de una u otra forma están en cotidiano que hacer laboral, interrelacionando personalidades y labores, y como seres humanos necesitamos ordenamientos que bifurque el camino entre el bien y los errores o fallas. En esta Línea se crea el Servicio Civil brindando una serie de medidas y reglas institucionales, orientadas básicamente a conjugar los derechos de estos servidores públicos con los intereses de la sociedad. Esta figura lo que busca en el fondo es el servicio hacia los ciudadanos, a fin de que el servidor sirva a la ciudad y no el servidor se sirva de ella, esto es claro de entender pues a pesar que el servicio civil ha evolucionado también vemos que la corrupción campea en todos los niveles, de ahí que nace la necesidad de un ordenamiento prolijo que en el fondo busque ofrecer un servicio a la ciudadanía con el usos de las tres “e” eficiencia, eficacia y economía, con lo que al final podamos desterrar la crisis de la ilegitimidad de lo público ante la ciudadanía.

En este ínterin y en la búsqueda de redefinir el estado es que se han cometido errores como lo hemos señalado al principio, de ahí la importancia de

orientar al servidor público y sancionar cuando corresponde. La orientación de este trabajo busca justamente esta relación que por una parte mira la Gestión de los Recursos Humanos como una actividad netamente administrativa por otro lado se observa la necesidad establecer desarrollar y ejecutar políticas orientadas a encaminar conductas inapropiadas. De ahí que el desafío principal con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, responde a la Gestión de Recursos Humanos del Estado, cuyo principal objetivo es establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado que incida en Organización, compensación, desarrollo y capacitación. En esta línea el Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” prescribe:

El objeto de la Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su Gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas (Ley 30057, 2013, art.1°).

En efecto, el Estado ve por conveniente adoptar medidas de reforma de funcionamiento a su interior básicamente del servicio civil, ello orientado a optimizar el trabajo de todos los servidores públicos a fin de darle más eficacia incentivando el compromiso de todos los trabajadores, basados en la meritocracia como principio. El Estado comprende que el servicio civil es un pilar preponderante en el desarrollo de un país y que su importancia radica en otorgar sistemas de servicio civil de calidad con estándares superiores que reflejen al país un servicio de calidad, por ello la Gestión de Personal constituye un elemento esencial en este desarrollo. La conjugación entre el servicio civil y la población no debe ser ligera como hemos expresado precedentemente lo que busca el Estado es dar un servicio de calidad, en ese sentido bajo esta óptica positiva el Poder Ejecutivo dicta lineamientos destinados a enmarcar su fin en sí mismo, donde además del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos también se reglamenta el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

La norma a la que se alude categóricamente es la del Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), Ley denominada “Reglamento General de la Ley N°

30057” que entra en vigencia cuando la Administración Pública recién venía asimilando el tema transitorio de los regímenes tradicionales, como la dictada por el Poder Ejecutivo del Perú (D.Leg.276, 1984), denominada como “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”, así como la del Poder Ejecutivo del Perú (D.Leg.728, 1991), denominada “Ley de Fomento del Empleo”, inclusive de la dictada por el Poder Ejecutivo del Perú (D.Leg.1057, 2008), de nombre “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, cabe mencionar que si bien es cierto la antepenúltima de las señaladas rige la actividad privada no es menos cierto que se aplique a la actividad pública, de ahí la formulación del problema en el presente trabajo de investigación. Hasta aquí se ha esbozado un panorama grácil del trabajo de investigación sin embargo la transparencia de este trabajo señala la intensidad de correlacionar la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016, y su necesidad de implementación para enmendar conductas, que para el caso en su estado situacional corresponde dentro del marco espacial.

1.4.2 Formulación del problema.

General.

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre los requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 4.

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 5.

¿Cuál es la relación que existe entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 6.

¿Cuál es la relación que existe entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

Específico 7.

¿Cuál es la relación que existe entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?

1.5. Hipótesis.**General.**

Existe relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 1.

Existe relación entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016

Específica 2.

Existe relación entre los Requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 3.

Existe relación entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 4.

Existe relación entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 5.

Existe relación entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 6.

Existe relación entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específica 7.

Existe relación entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

1.6. Objetivos.

General.

Determinar la relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 1.

Determinar la relación que existe entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 2.

Determinar la relación que existe entre los Requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 3.

Determinar la relación que existe entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 4.

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 5.

Determinar la relación que existe entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 6.

Determinar la relación que existe entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Específico 7.

Determinar la relación que existe entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Para este trabajo de investigación se identificaron las siguientes variables:

2.1.1 Definición de la variable **Gestión de Personal en La Ley Servir.**

Congreso del Perú (Ley 30057, 2013), en su norma denominada “Ley del Servicio Civil” conceptualiza esta variable como: “El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado“. Así mismo se puede señalar que la norma precedente, Ley del Servicio Civil, aprobada por el Congreso de la Republica constituye a decir del propio Servicio Civil SERVIR, una de las reformas más ambiciosas del Estado de los últimos 20 años, con la cual a través de la meritocracia, el Estado podrá alcanzar una mejor calidad de servicio hacia los ciudadanos, razón por la cual la Gestión de Personal participara en el crecimiento y profesionalización en la administración pública.

2.1.2 Definición de la Variable **Procesos Administrativos Disciplinarios.**

El concepto de esta variable se encuentra en lo expedido por la Municipalidad de la Esperanza en Trujillo mediante Ordenanza Municipal (O.M.006,2015) que precisa:

Es el conjunto de actos y diligencias que preceden a todo acto administrativo emitido para la determinación de responsabilidad administrativa, como su antecedente y fundamento, los cuales son necesarios para su perfeccionamiento, condicionan su validez. Cuenta con dos Fases; a) Fase Instructiva y b) Fase Sancionadora.

Por otra parte la definición de la Variable Procesos Administrativos Disciplinarios se significa por el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040,2014) donde refiere dos fases formalmente marcadas en el procedimiento administrativo, distinguiendo en primera instancia la **Fase Instructiva**, señala como aquella conducente a la determinación de la responsabilidad del servidor procesado, que al ser notificado da inicio al proceso administrativo disciplinario; La segunda es la **Fase Sancionadora**; que inicia con la recepción del informe del órgano instructor, y culmina con la imposición de la sanción o la conclusión de

no a lugar, disponiéndose en este caso el archivo del procedimiento (D.S.040,2014,art.106°).

2.2. Operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisa para operación de variables:

El paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes se le denomina operacionalización (Solís, 2013). La operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable. Su proceso se amplía en el capítulo 7 adicional que se puede descargar del centro de recursos en línea. Por ahora, se comentará que cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o componentes, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivos y sus categorías (p.211).

Se debe indicar que, en la Operacionalización de las variables, se manejó los cuestionarios que son aplicados al segmento objetivo, el mismo que para el presente trabajo de investigación correspondió practicar a la Municipalidad del Rímac en el año 2016, donde previamente, a través de una carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejos, se solicitó que el suscrito como estudiante de esta casa de estudios, se le otorgue las facilidades en dicha institución. Esta misiva fue atendida por la Abogada Sara Camargo Sandoval, quien representando el cargo de Gerente Municipal, es decir la segunda al mando en la Municipalidad Distrital del Rímac después del Alcalde Enrique Peramás Díaz, mediante Carta N° 058-2016-GM-MDR, accedió cordialmente a brindar las facilidades que el caso ameritaba, referenciando el tiempo, acceso de información, etc. por lo que fue factible el desarrollo del trabajo de Investigación, manifestando en el término de su respuesta que este trabajo de investigación contribuirá al beneficio de la comuna, coadyuvando el control y la Gestión Administrativa, por tanto se colige que esto a su vez permitió establecer el nivel o rangos para obtener los cuadros estadísticos donde se señale las frecuencias y porcentajes, tanto validos como acumulados, para las conclusiones de esta tesis.

2.2.1 Gestión de personal en la ley servir

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de personal en la ley servir

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Valor	Nivel o Rango
Incorporación al Servicio Civil	Capacidad laboral	1,2,3		
	Experiencia para el puesto.	4, 5		
Requisitos para acceder al servicio civil	Requisitos para el puesto	6, 7, 8	3.Siempre (S)	Bajo 30-48
	Cumplir con las normas legales	9, 10		
Gestión de Rendimiento	Rendimiento en su puesto	11, 12	2.Algunas veces (AV)	Medio 49- 67
	Evaluación	13		
	Desempeño en sus labores	14, 15		
Gestión de Capacitación	Capacitación	16, 17		
	Estrategia	18, 19		
Clasificación de los Servidores Civiles		20, 21,	1.Nunca (N)	Alto
	Elección	22		
	Designación	23		
Causas de Suspensión del Servicio Civil	Suspensión Perfecta	24		68-87
	Suspensión Imperfecta	25		
Causales de Terminio del Servicio Civil	Fallecimiento	26		
	Renuncia	27		
	Jubilación	28		
	Límite de edad	29		

2.2.2 Procesos administrativos disciplinarios

Tabla 2

Operacionalización de la variable procesos administrativos disciplinarios

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valor	Nivel y Rango
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Exigencia laboral	1, 2	3.Siempre (S)	Bajo 43-61
	Responsabilidad en su puesto de trabajo	3, 4		
	Consecuencias	5		
Autoridades Competentes del Proceso Administrativo disciplinario	Jefe Inmediato	6	2.Algunas veces (AV)	Medio 62-78
	Jefe de Recursos Humanos	7, 8		
	Titular de la Entidad	9, 10		
Faltas Disciplinarias	Incumplimiento de las normas	11, 12	1.Nunca (N)	Alto 79-96
	Incumplimiento de las ordenes	13, 14		
	Violencia	15, 16		
	Indisciplina	17, 18		
	Negligencia	19, 20		
	Disposición de bienes en beneficio Propio	21		
	Embriaguez - Drogas	22, 23, 24		
Abuso de Autoridad	25			
Clases de Sanciones	Amonestación verbal o Escrita	26, 27, 28		
	Suspensión sin Goce de haber	29, 30		
	Inhabilitación			
	Destitución	31, 32		

2.3. Metodología.

El trabajo de Tesis, corresponde a una investigación **básica**, cuyo nivel de investigación es **descriptivo, cuantitativo, y explicativo**, con un alcance **correlacional** y el esquema que se maneja es **no experimental y transversal**.

2.4. Tipo de estudio.

El tipo de estudio del presente trabajo de investigación sobre Gestión de Personal en la Ley Servir y los procesos Administrativos Disciplinarios es básico.

Es **básico**, conocida también como teórica, pura o fundamental. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), “El planteamiento básico del diseño de teoría fundamentada es que las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos” (p.502).

Es **cuantitativo**, toda vez que, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan “el planteamiento del problema de investigación precede a la revisión de la literatura y al resto del proceso de investigación; sin embargo, esta revisión puede modificar el planteamiento original” (p.52).

Es **descriptivo**, pues como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), “consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, miden conceptos, definen variables” (p.89)

Es **explicativo**, como así indican Hernández, Fernández y Baptista (2014), pues señalan que puede “Determinan las causas de los fenómenos; Generan un sentido de entendimiento; Son sumamente estructurados” (p.89)

Y es **correlacional**, porque como dicen Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Asocian conceptos o variables; Permiten predicciones; Cuantifican relaciones entre conceptos o variables” (p.89)

En este sentido el presente estudio es básico, dado que se pretende determinar la relación entre las variables, Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

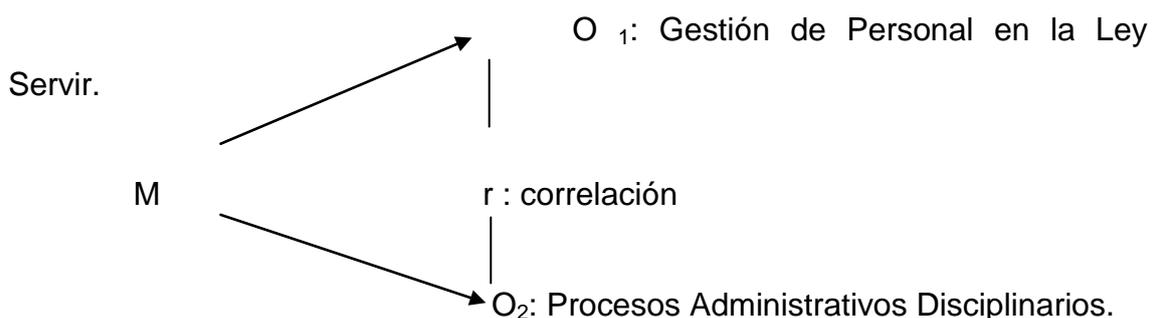
2.5. Diseño.

Como se ha precisado, el presente trabajo ha sido elaborado bajo el diseño de investigación no experimental y de corte transversal. Para conceptualizar el

término de **no experimental**, se expondrá lo que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), que refieren:

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b). En un experimento, el investigador prepara deliberadamente una situación a la que son expuestos varios casos o individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, una condición o un estímulo en determinadas circunstancias, para después evaluar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o tal condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se “construye” una realidad. (p.152)

Para los tipos de diseños de investigación transaccional **o transversal**, también se han pronunciado, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalando que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. (p.154).



M : Muestra

O₁: Observación de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir

r : Relación entre las variables. Coeficiente de correlación

O₂: Observación de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios

2.6. Población, muestra y muestreo

Población o universo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo define como: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”(p. 174). El marco poblacional para el presente trabajo ha sido sectorizado, toda vez que la entidad Municipal conforme a su organigrama se encuentra dividida en: 14 Gerencias y 15 Subgerencia, 01 Procuraduría Municipal, 01 Secretaria General, 01 Órgano de Control Institucional y la Alcaldía, lo cual suma un total de 547 servidores como se acredita con la copia del PDT Planilla Electrónica – PLAME mes de Octubre de 2016, de los cuales 193 son trabajadores de planta netamente administrativos, por lo que aplicando la formula respectiva se ha tomado una muestra de 130 de estos servidores tomados al azar cuya distribución se precisa en cuadro adjunto.

Muestra, como dice Hernández, Fernández y Baptista (2014), “Hasta este momento hemos visto que se debe definir cuál será la unidad de muestreo/análisis y cuáles son las características de la población. En este inciso comentaremos sobre la muestra, o mejor dicho, los tipos de muestra, con la finalidad de poder elegir la más conveniente para un estudio” (p.175). En otras palabras la muestra es considerada como un subgrupo que se extrae del universo o población de interés, claro está que esta debe ser representativa. Para el presente trabajo de Investigación se ha tomado una muestra de 130 empleados administrativos constituyendo cada uno de ellos la unidad de análisis de la presente investigación, la cantidad de esta muestra se obtuvo extrayendo de la planilla electrónica insertada como anexo de este trabajo de investigación, discriminando al personal que no constituía la masa netamente administrativa de este gobierno local, toda vez que el investigador consideraba que era la población con las características necesarias y convenientes para este trabajo.

Muestreo, el tipo de muestreo es no probabilístico, también llamadas muestras dirigidas, ya que los elementos de muestra se eligen a criterio del investigador. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren par el muestreo que: “la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.181), Efectivamente habiendo determinado que la muestra se conformaba de 130 sujetos y teniendo 32 áreas

administrativas en la Municipalidad del Rímac, se establece con una simple operación aritmética de la muestra entre las áreas un promedio de cuatro personas por cada una de estas, a excepción de dos áreas donde se tomaran cinco personas para completar la muestra que se toma de las oficinas con más personal administrativo.

Ahora bien, si bien es cierto como dice nuestro autor, el muestreo es no probabilístico, se ingresó a cada área y al azar y se tomó la cantidad establecida personas para aplicar los instrumentos, tomando cuatro personas en treinta áreas, y cinco personas en la Subgerencia de Obras Públicas y la Gerencia de Rentas, por ser estas últimas las que cuenta con una cantidad mayor de personal administrativo para el desempeño de sus labores, con lo cual se cumple con la forma de obtención del muestreo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas, Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), recolectar datos es: “Definir la forma idónea de recolectar los datos de acuerdo con el planteamiento del problema y las etapas previas de la Investigación”.

Como se ha especificado precedentemente, superada la etapa de obtener la población, la muestra y el muestreo, atañe utilizar la forma idónea como dice nuestro autor, concatenar el trabajo de investigación desde el planteamiento del problema y las etapas previas de la investigación, para utilizar el método de recopilación de datos, para lo cual se fijara a través de una Ficha Técnica nominada Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

Áreas personal administrativo	Cantidad
01 Alcaldía	4
02 Gerencia de Seguridad Ciudadana	4
03 Gerencia de Servicios a La Ciudad (Áreas Verdes)	4
04 Gerencia de Administración Y Finanzas	4
05 Subgerencia de Personal	4
06 Subgerencia de Tesorería	4
07 Subgerencia de Logística, Control Patrimonial y Servicios	4
08 Generales	4
09 Gerencia de Asesoría Jurídica	4
10 Gerencia de Gestión Urbana y Relaciones Interinstitucionales	4
11 Gerencia de Imagen Institucional	4
12 Gerencia de Planificación y Presupuesto	4
13 Gerencia Municipal	4
14 Órgano de Control Institucional	4
15 Secretaria General	4
16 Gerencia de Desarrollo Económico y Local	4
17 Gerencia de Educación Cultura y Turismo	4
18 Gerencia de Desarrollo Humano y Social	4
19 Subgerencia de Bienestar Social deporte y Juventud	4
20 Subgerencia de Participación Vecinal	4
21 Subgerencia de Informática	4
22 Subgerencia de Gestión Del Riesgo De Desastre Y Defensa	4
23 Civil	4
24 Subgerencia de Licencias y Comercialización	4
25 Gerencia de Desarrollo Urbano	4
26 Subgerencia de Obras Privadas y Catastro	4
27 Subgerencia de Obras Públicas	5
28 Gerencia de Rentas	5
29 Subgerencia de Recaudación y Ejecutoria Coactiva	4
30 Subgerencia De Registro y Fiscalización Tributaria	4
Gerencia de Fiscalización Administrativa	4
31 Subgerencia de Control y Sanciones	4
32 Subgerencia de Seguridad Vial y Transporte	4
Procuraduría Publica Municipal	4
Total	130

Nota: La presente tabla señala los 32 órganos de la municipalidad del Rímac que ha servido para la distribución de la población y muestra la cantidad de servidores administrativos que se le aplicó el cuestionario.

Se consideró como criterio de selección a 130 Empleados Administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac en el año 2016, por considerarse personal de planta es decir que desempeñan labores netamente administrativas.

Ficha técnica del cuestionario gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios

Nombre de la prueba	: Gestión de personal en la ley servir
Autor	: Reyna Torres Ricardo Javier
Año de Publicación	: 2016
Procedencia	: Lima - Perú
Aplicación	: Individual
Duración	: 10 minutos aproximadamente
Objetivo	: Medir el conocimiento que tiene los servidores públicos administrativos sobre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios.

Instrumentos, al referirnos a la técnica de investigación aplicada, nos remitimos a los cuestionarios y al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), dicen que: “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217). Para el presente trabajo de investigación se ha considerado al cuestionario como instrumento de investigación, conceptualizando, Hernández, Fernández y Baptista (2014) a esta herramienta como:

El cuestionario de motivación intrínseca se desarrollaría y adaptaría al contexto del estudio en la fase del proceso cuantitativo denominada

recolección de los datos; lo mismo ocurriría con el procedimiento para medir el “ausentismo laboral”. Desde luego, también durante esta etapa las variables llegan a ser objeto de modificación o ajuste y, en consecuencia, también sus definiciones.

Se colige que para las variables Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, se ha adaptado a indicadores definidos como:

3 Siempre, 2 Algunas Veces, 1 Nunca

Descripción, el cuestionario para la variable Gestión de Personal en la Ley Servir, consiste en 29 ítems o preguntas, con 07 dimensiones y 17 indicadores, mientras que para la variable. Procesos Administrativos Disciplinarios se ha definido en 04 dimensiones, 17 indicadores y 32 ítems o preguntas.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 3, donde:

3 Siempre, 2 Algunas Veces, 1 Nunca

Validación, para este extremo el contenido del Instrumento que mide las variables, se ha realizado por la opinión de juicio de un experto conforme lo establece el reglamento de Investigación de Posgrado y las Directivas emitidas por la Dirección de la Escuela, quien luego de haber leído las preguntas analizando el desarrollo del trabajo, determinó que existe suficiencia, por lo tanto opina por la aplicabilidad del cuestionario, habida cuenta que concurre pertinencia, relevancia y claridad.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) consiste en la presentación de un instrumento donde se encuentren todos los elementos que sirva para crear convicción del constructo validando dichos datos.

Confiabilidad del Instrumento, para este extremo este trabajo se apoyara en el procedimiento más usado por el cual obtendremos la confiabilidad del instrumento, con la medida de congruencia fundamental conocida como el coeficiente alfa de Cronbach.

La confiabilidad tratada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la estima sobre la base de aplicar a su muestra los resultados para calcular el

coeficiente del alfa de Cronbach cuyo resultado determinará la confiabilidad de sus variables.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de gestión de personal en la ley servir

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,958	29

El cuestionario de gestión de personal en la ley servir presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de los procesos administrativos disciplinarios.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,929	32

El cuestionario de procesos administrativos disciplinarios presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

2.8. Método de análisis de datos.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 284), expresan que “Las distribuciones de frecuencias, especialmente cuando utilizamos los porcentajes, pueden presentarse en forma de histogramas o gráficas de otro tipo”.

2.9. Aspectos éticos.

El presente trabajo de investigación se ha expuesto a través de cuestionarios cuya aplicación guarda la reserva correspondiente respecto a la información personal e identificación de los encuestados, que en forma anónima participaron de esta investigación, así mismo a pesar de haber ingresado datos, respecto a los procesos administrativos disciplinarios de este gobierno local, no se han publicado los nombres de los procesados administrativamente, sin embargo los resultados pasaron a ser procesados a través del software SPSS23, obteniendo datos que se utilizarán obtener las tablas de distribución de frecuencias que se usarán para comprobar las hipótesis.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados.

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

3.1.1. Niveles comparativos entre gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Posteriormente a la obtención de los datos sobre la base de los instrumentos referidos, sucedemos al análisis de los mismos, en primer lugar nos referiremos a los resultados generales derivados de las variables de estudio de modalidad descriptiva, que confluirán en la elaboración de las respuestas a los problemas planteados, determinando la comprobación de las hipótesis general y específica.

Resultado general de la investigación.

Tabla 6

Distribución de frecuencias entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios.

	Datos del procesamiento					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de personal en la ley servir. proceso administrativo disciplinario	130	100,0%	0	0,0%	130	100,0%

		Proceso administrativo disciplinario				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión de personal en la ley servir	Bajo	Encuestado	10	4	0	14
		% del total	7,7%	3,1%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	18	41	10	69
		% del total	13,8%	31,5%	7,7%	53,5%
	Alto	Encuestado	0	22	25	47
		% del total	0,0%	16,9%	19,2%	36,2%
Total		Recuento	28	67	35	130
		% del total	21,5%	51,5%	26,9%	100,0%

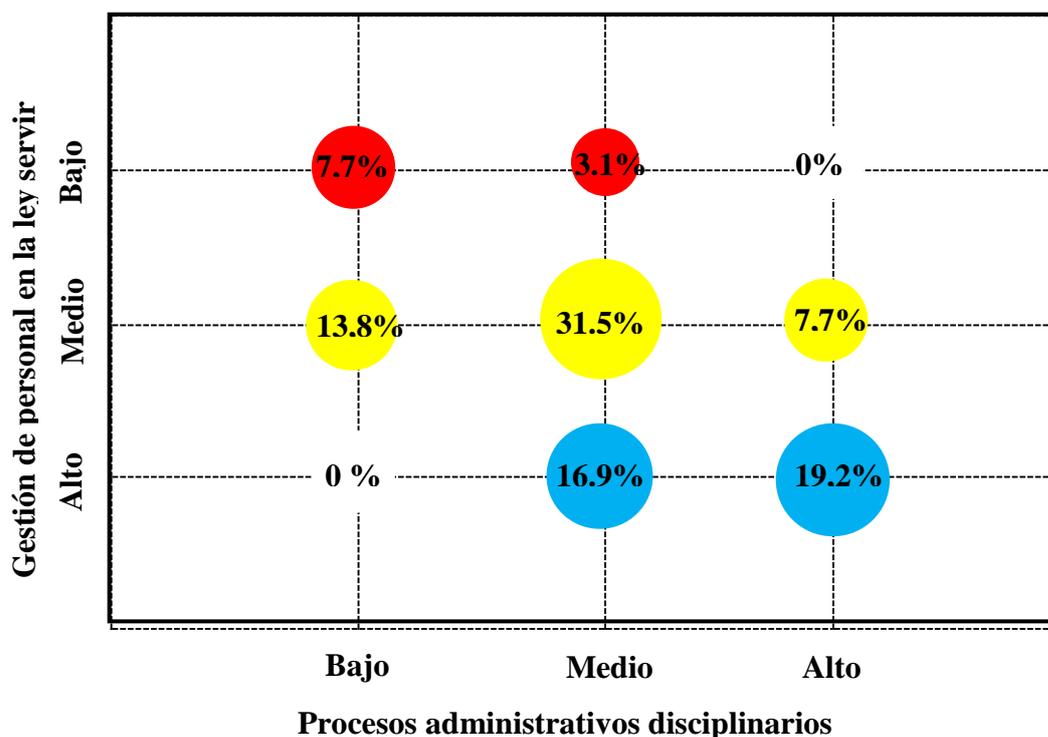


Figura 1. Niveles de la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios.

De la tabla 6 y figura 1, se observa que existe un marcado 31.5 % sobre el conocimiento de los trabajadores respecto de la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, es decir de los 130 trabajadores encuestados, 41 de los encuestados que ocupan este segmento

tienen un conocimiento medio de respecto de las variables que son materia de este trabajo de investigación.

Sin embargo, de la misma grafica 1 se puede inferir que el 19.2% que equivale a 25 personas tienen un alto conocimiento sobre Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, traduciendo que en la Municipalidad del Rímac se tiene un alto índice de conocimiento de las nuevas normas administrativas de gestión de personal, obsérvese que únicamente existe un 7.7% que corresponden a 10 encuestados de los 130, que tienen un nivel muy bajo de conocimiento respecto de estas variables.

3.1.2. Resultado específico entre la dimensión incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios

		Incorporación al servicio civil				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Procesos administrativos disciplinarios	Bajo	Encuestado	10	4	0	14
		% del total	7,7%	3,1%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	21	41	7	69
		% del total	16,2%	31,5%	5,4%	53,1%
	Alto	Encuestado	2	21	24	47
		% del total	1,5%	16,2%	18,5%	36,2%
Total	Recuento	33	66	31	130	
	% del total	25,4%	50,8%	23,8%	100,0%	

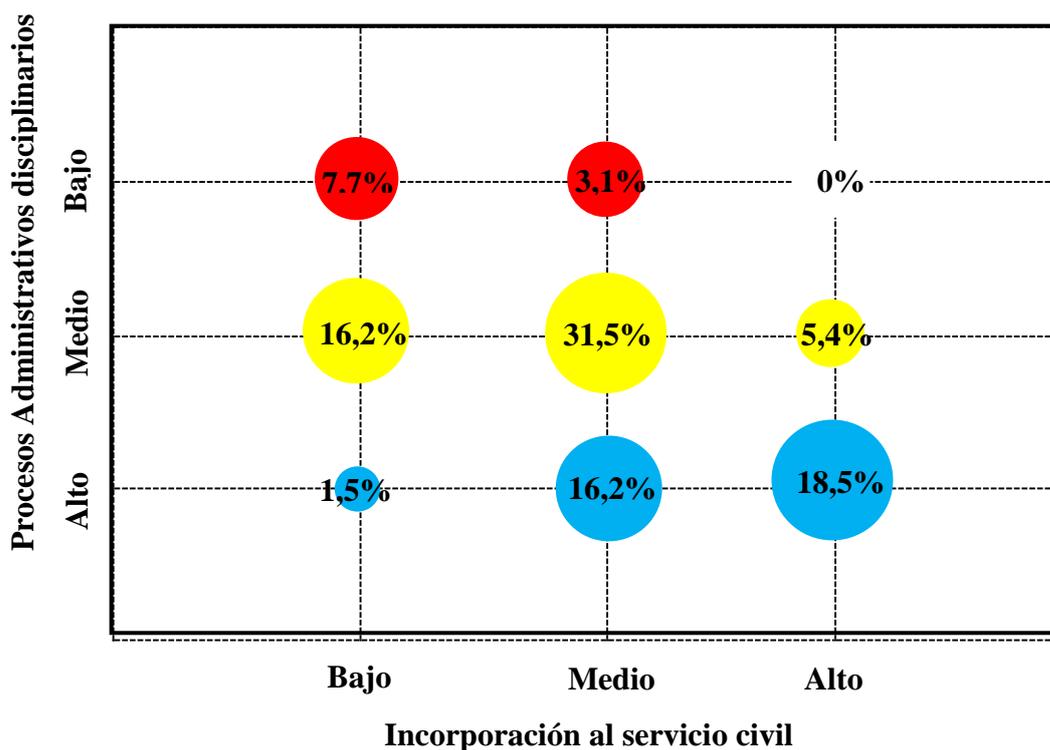


Figura 2. Niveles entre la dimensión incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

El resultado de esta gráfica 2, nos muestra que existe una incidencia del 18,5% como alto conocimiento de los encuestados respecto de la incorporación de los servidores al Servicio Civil en la Gestión de Personal, sin embargo aún se puede percibir ese margen superior con relación a un mediano conocimiento sobre este tema, obsérvese que la figura muestra un marcado 31.5% que equivalen a 41 personas que tiene un idea somera de la incorporación al servicio civil con esta Ley, debe entenderse que la orientación es la función pública y su incorporación en su modalidad a través de la ley SERVIR, cabe mencionar que el 18,5% que se encuentra en el extremos alto en relación al conocimiento de esta dimensión, muestran que existen servidores que conocen el tema.

3.1.3. Resultado específico entre la dimensión requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la dimensión requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

		Requisitos para acceder al servicio civil				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Procesos administrativos disciplinarios	bajo	Encuestado	10	3	1	14
		% del total	7,7%	2,3%	0,8%	10,8%
	medio	Encuestado	19	38	12	69
		% del total	14,6%	29,2%	9,2%	53,1%
	alto	Encuestado	1	22	24	47
		% del total	0,8%	16,9%	18,5%	36,2%
Total		Recuento	30	63	37	130
		% del total	23,1%	48,5%	28,5%	100,0%

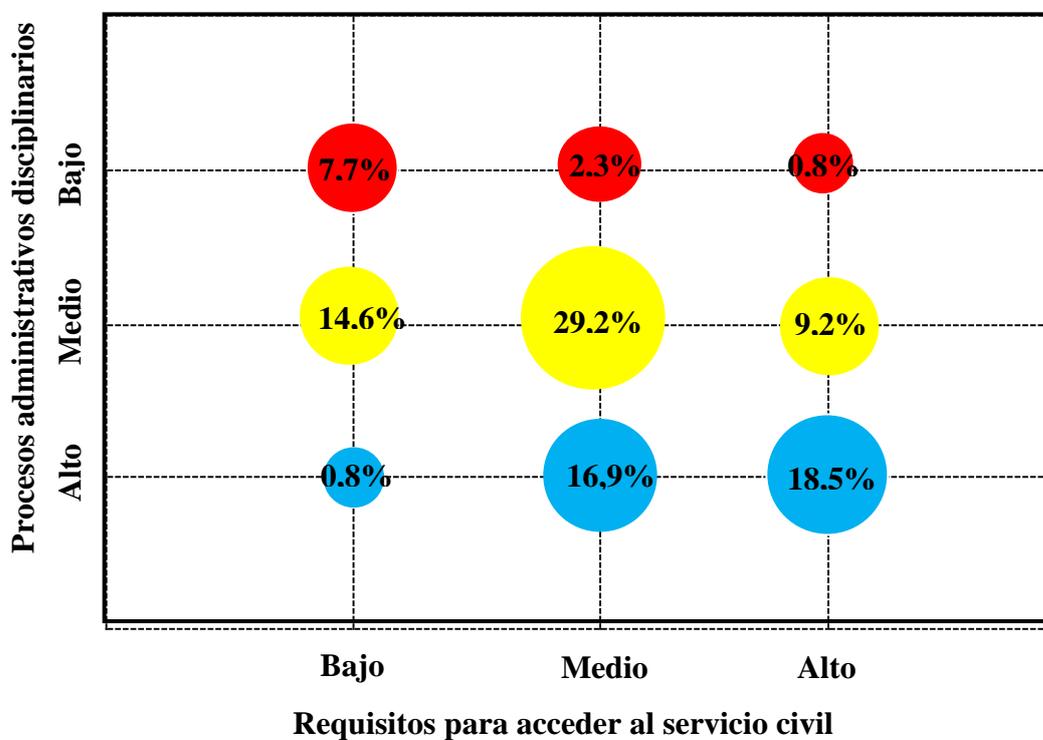


Figura 3. Niveles entre la dimensión requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

En este resultado específico de la tabla 8, observamos que existe un 29,2% de los encuestados que equivalen a 38 encuestados que tienen una referencia de los requisitos para acceder al servicio civil, asimismo de la gráfica se ha extraído que solo el 7,7% tiene un conocimiento muy bajo sobre esta dimensión, las frecuencias orientan una marcada carencia de seguridad sobre el conocimiento real en temas, pero que sin embargo la gráfica referencia un 18,5% de los encuestados que tienen un conocimiento real no solo de los procedimientos administrativos sino también de los requisitos para acceder al servicio civil.

3.1.4. Resultado específico entre la dimensión Gestión y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre la dimensión gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios.

		Gestión de Rendimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Procesos administrativos disciplinarios	Bajo	Encuestado	8	6	0	14
		% del total	6,2%	4,6%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	18	43	8	69
		% del total	13,8%	33,1%	6,2%	53,1%
	Alto	Encuestado	4	20	23	47
		% del total	3,1%	15,4%	17,7%	36,2%
	Total	Recuento	30	69	31	130
		% del total	23,1%	53,1%	23,8%	100,0%

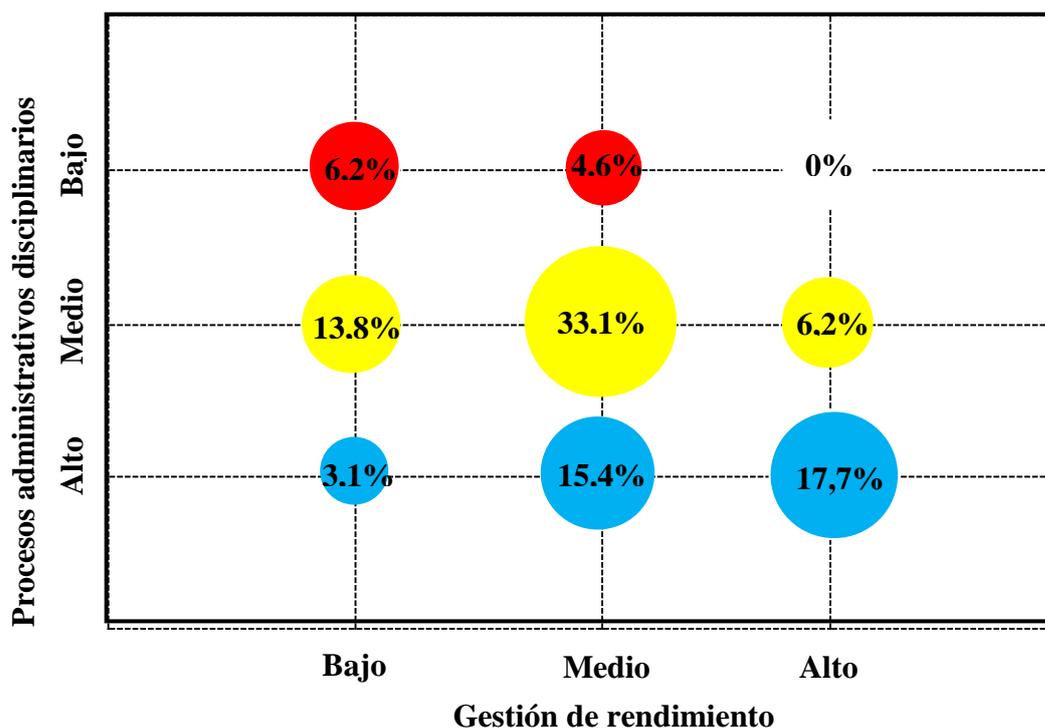


Figura 4. Niveles entre la dimensión gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios.

En la figura 4 persiste una inclinación indefinida respecto de la dimensión escudriñada en los trabajadores administrativos de la municipalidad del Rímac, ya que se muestra un 33.1% que equivale a 43 encuestados que tienen una idea de lo que es el rendimiento, frente a un 6,2 que no conoce de que se trata el rendimiento, paradójicamente si se tiene un 17,7% que equivalen a 23 encuestados que tienen un alto conocimiento de lo que es el rendimiento, siendo positivos se puede inferir en la tabla que se presenta de esta dimensión, que en el recuento total existe una ligera diferencia a favor de un alto conocimiento de la dimensión rendimiento. Empero aún se mantiene la línea media en un alto porcentaje, que al final no puede estimar entre un alto o un bajo conocimiento de la dimensión, es decir no se marcan los porcentajes en la municipalidad, respecto de los extremos de alto o bajo en las tablas.

3.1.5. Resultado específico entre la dimensión gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre la dimensión Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

		Gestión de capacitación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Procesos administrativos disciplinarios	bajo	Encuestado	8	6	0	14
		% del total	6,2%	4,6%	0,0%	10,8%
	medio	Encuestado	16	42	11	69
		% del total	12,3%	32,3%	8,5%	53,1%
	alto	Encuestado	3	19	25	47
		% del total	2,3%	14,6%	19,2%	36,2%
Total	Recuento	27	67	36	130	
	% del total	20,8%	51,5%	27,7%	100,0%	

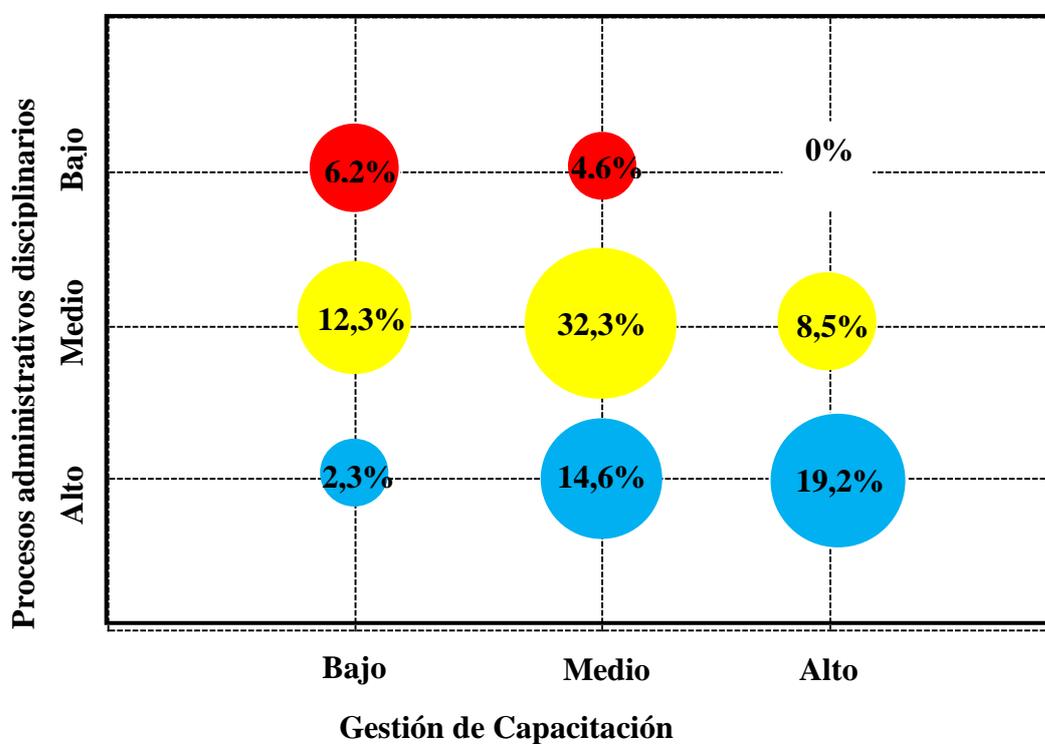


Figura 5. Niveles entre la dimensión gestión de capacitación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios.

En la figura 5 se puede observar que el 19,2% de los encuestados tiene claro que la relación de los procesos administrativos con la capacitación guardan una determinada conexión, obsérvese que la propia grafica demuestra un 0% de los encuestados para la variable procesos administrativos disciplinarios en el nivel bajo, pero paradójicamente en la misma tabla cruzada ese mismo 0% se encuentra situado en el recuadro alto de la dimensión Capacitación de los Servidores Civiles, tal incidencia nos lleva a situarnos en los puntos alto y bajo de la gráfica, donde se manifiesta que en el recuento encontramos 25 encuestados que equivalen a un 19,2% que tienen un alto conocimiento de la Capacitación de los Servidores Civiles, frente a un 6,2% que equivalen a 8 de los encuestados que tienen un bajo conocimiento de esta dimensión,

3.1.6. Resultado específico entre la dimensión clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre la dimensión clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios.

			Clasificación de los servidores civiles			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Procesos administrativos disciplinarios	Bajo	Encuestado	11	3	0	14
		% del total	8,5%	2,3%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	18	37	14	69
		% del total	13,8%	28,5%	10,8%	53,1%
	Alto	Encuestado	1	22	24	47
		% del total	0,8%	16,9%	18,5%	36,2%
Total	Recuento	30	62	38	130	
	% del total	23,1%	47,7%	29,2%	100%	

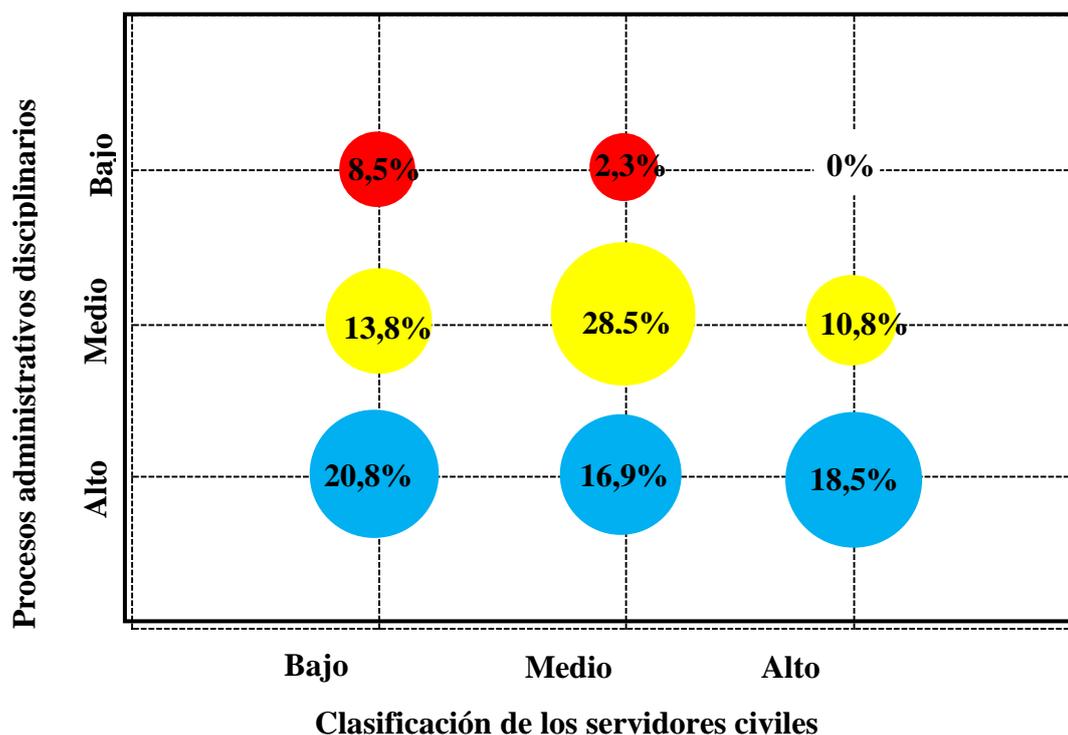


Figura 6. Niveles entre la dimensión clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios.

En esta figura 6, persiste una inclinación indefinida respecto de la dimensión escudriñada, toda vez que los trabajadores administrativos de la municipalidad del Rímac, en un 28,5% que equivalen a 37 servidores no tiene la idea clara de la clasificación de los servidores, sin embargo obsérvese que un 18,5% que equivalen a 24 trabajadores si tienen un alto conocimiento de la clasificación de los Servidores Civiles y que guardan una relación significativa con los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por otra parte tenemos también a 11 trabajadores que constituyen un 8,5% de la población encuestada que señala que tiene un bajo conocimiento al respecto, hay que destacar que en el recuento total de los encuestados con vista a la tabla N° 11 se observa un 29,2% de alto conocimiento, frente a un bajo conocimiento que equivale a un 8,5% referente a esta dimensión.

3.1.7. Resultado específico entre la dimensión suspensión del servicio civil y la gestión de personal en la ley servir.

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre la dimensión suspensión del servicio civil y la gestión de personal en la ley servir.

		Suspensión del servicio civil				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Procesos administrativos disciplinarios	Bajo	Encuestado	11	3	0	14
		% del total	8,5%	2,3%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	9	30	8	47
		% del total	20,0%	32,3%	0,8%	57,7%
	Alto	Encuestado	9	30	8	47
		% del total	6,9%	23,1%	6,2%	36,2%
Total		Recuento	46	75	9	130
		% del total	35,4%	57,7%	6,9%	100,0%

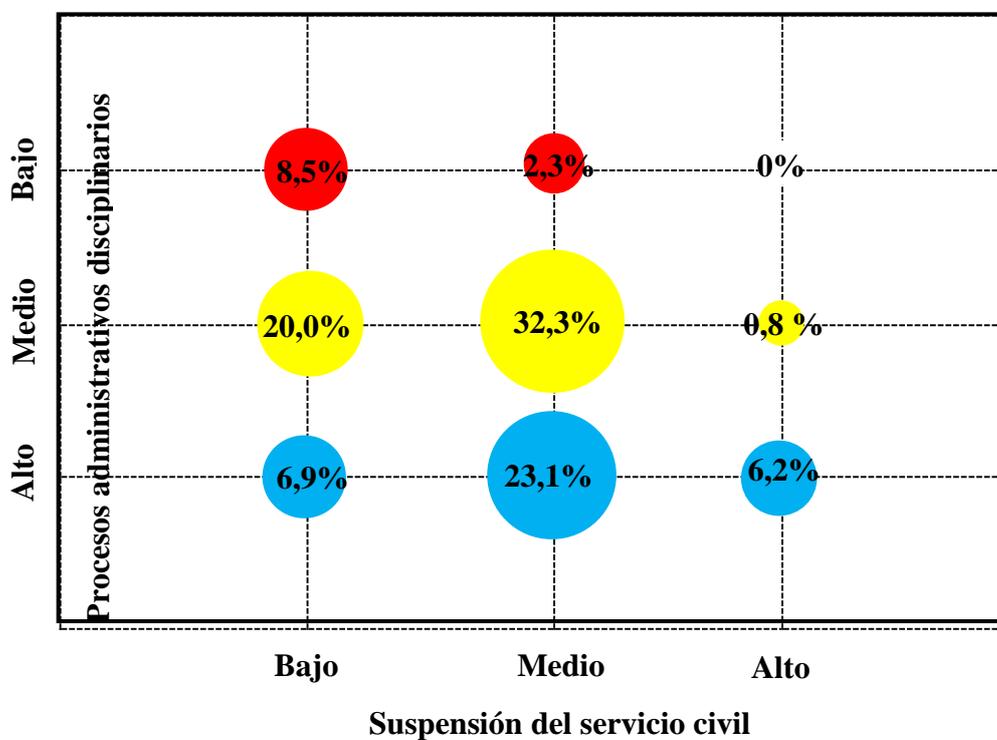


Figura 7. Niveles entre la dimensión Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

De la figura 7, se puede colegir, que 6,2 % de la población encuestada tiene un alto conocimiento de las causas de suspensión del Servicio Civil, sin embargo un 8,5%, es decir 11 servidores encuestados tiene un bajo conocimiento de la dimensión, la línea de bifurcación de la información, sigue siendo la más alta como en todos las tablas donde predomina el medio con un 32,2% de los encuestados constituido por 42 servidores que se encuentra dentro de este grupo, empero en el recuento total de la tabla se puede observar que hay un 35,4% de los encuestados frente a un 6,9% de ellos, que acreditan un bajo conocimiento de las causas de suspensión del servicio civil.

3.1.8. Resultado específico entre la dimensión Causales de Término del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre la dimensión Causales de Término del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios.

		Causales de término del servicio civil				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Procesos administrativos disciplinarios	Bajo	Encuestado	9	5	0	14
		% del total	6,9%	3,8%	0,0%	10,8%
	Medio	Encuestado	32	29	8	69
		% del total	24,6%	22,3%	6,2%	53,1%
	Alto	Encuestado	8	19	20	47
		% del total	6,2%	14,6%	15,4%	36,2%
Total		Recuento	49	53	28	130
		% del total	37,7	40,8%	21,5%	100,0%

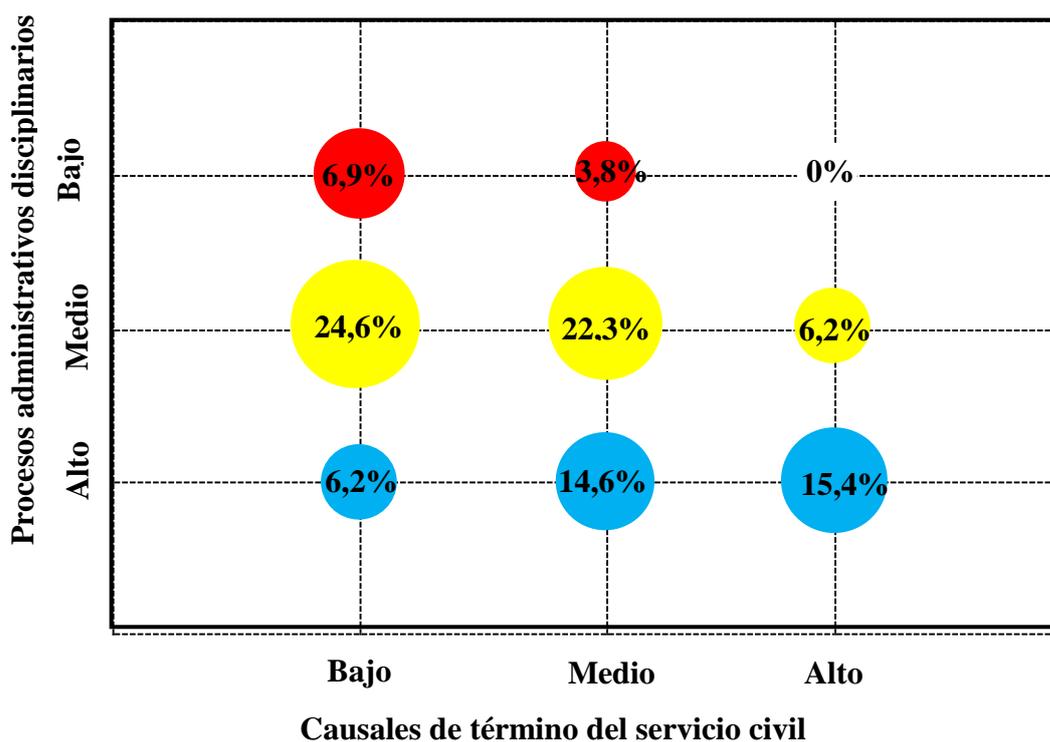


Figura 8. Niveles entre causales de término del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

Por último se tiene el resultado específico, Procesos Administrativos Disciplinarios en la dimensión Causales de Término del Servicio Civil, y de la figura 8 extraída de la tabla 13 precedente, se observa que el 24,6% de los encuestados tiene un bajo conocimiento de las causales de término del servicio civil, así mismo el 15,4% de los encuestados cuentan con un alto conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios, y se presenta un 0% para alto conocimiento de las causales del servicio civil.

3.2 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general de la investigación.

Ho: No existe relación entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios.

		Gestión de personal en la ley servir	Procesos administrativo disciplinario
Gestión de personal en la ley servir	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	130	130
Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

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

Conforme a los datos expuestos en la tabla 14 se puede apreciar que los estadísticos que refiere al grado de correlación entre las dos variables de este trabajo de investigación, las mismas que son determinadas por el Rho de Spearman 0,740 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 1.

Ho: No Existe relación entre la incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre la incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativo Disciplinario.

		Incorporación al servicio civil	Procesos administrativos disciplinarios
Rho de Spearman	Incorporación al servicio civil	,620**	1,000
	Procesos administrativo disciplinario	.	,000
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 15 adjunta, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,620 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre Incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 2.

Ho: No Existe relación entre los requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H2: Existe relación entre los requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre los requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

		Requisitos para acceder al servicio civil	Proceso administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Requisitos para acceder al servicio civil	Coeficiente de correlación	,676**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130
	Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 16, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,676 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre los requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 3.

Ho: No Existe relación entre la gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016

H1: Existe relación entre la gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios.

		Gestión de rendimiento	Proceso administrativo disciplinario
Gestión de rendimiento	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
Rho de Spearman Procesos administrativos disciplinarios	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 17, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,623 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 4.

Ho: No Existe relación entre gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios.

		Gestión de capacitación	Proceso administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Gestión de capacitación	Coeficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	.
		N	130
	Procesos administrativos disciplinarios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	150	

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 18, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,658 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 5.

Ho: No Existe relación entre la clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre la clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significación entre la clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios.

		Clasificación de los servidores civiles	Procesos administrativos disciplinarios
Rho de Spearman	Clasificación de los servidores civiles	Coeficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130
	Procesos administrativos disciplinarios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 19, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,620 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 6.

Ho: No Existe relación entre la suspensión del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre la suspensión del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 20

Grado de correlación y nivel de significación entre la suspensión del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

		Suspensión del servicio civil	Procesos administrativos disciplinarios
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
Procesos administrativos disciplinarios	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De los resultados específicos, que se observan en la tabla 20, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,530 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que Existe relación entre la suspensión del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Hipótesis específica 7.

Ho: No Existe relación entre las causales de termino del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

H1: Existe relación entre las causales de termino del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significación entre las causales de termino del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios.

			Causales de termino del servicio civil	Procesos administrativos disciplinarios
Rho de Spearman	Causales de término del servicio civil	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Procesos administrativos disciplinarios	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Finalmente en cuanto a los resultados específicos, que se observan en la tabla 21, se encuentran coeficientes de correlación en grados aceptables, estos se determinaron por el Rho de Spearman por un valor de 0,543 lo cual significa una positiva relación moderada entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva, afirmando que existe relación entre las causales de termino del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

IV. Discusión

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión de personal en las ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016, tal como se observa en la tabla 14 existe un grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,740$ expresando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, precisando que existe relación entre la Gestión de Personal en las Ley Servir y Los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016.

Con respecto a la **hipótesis específica 1** de nuestra investigación referida a la Incorporación al Servicio Civil, se aprecia en la tabla 15 los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,620$ significando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este sentido existe relación entre la Incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios. Al respecto la (Ley 30057,2013,art.8°) "Ley del Servicio Civil". Refiere el tema como la secuencia o etapas necesarias para incorporar al servicio civil, desde servidores de actividades complementarias, hasta servidores civiles de carrera, inclusive directivos públicos, su objeto principal es de elegir a las personas más capacitadas e idóneas para las plazas, siempre sobre la base de la meritocracia, cuyo acceso sea transparente, certificando la igualdad para el ingreso a la función pública, cabe mencionar que para el caso de servidores de confianza, este proceso únicamente se limita a contar con el perfil del puesto omitiendo cualquier concurso público.

Que, en la tesis doctoral de los antecedentes internacionales Salvador (2003), inicia una investigación que trato sobre los sistemas de la función pública en Latinoamérica, cuya visión se basó en la función pública como parte fundamental para la modernización y transformación del funcionamiento en la administración, por lo cual nuestra hipótesis se alinea con este antecedente ya que manifiesta la visión integrada de la gestión pública con la gestión de

recursos humanos como núcleo principal del funcionamiento de la administración pública.

Asimismo con relación a la **hipótesis específica 2**, Requisitos para Acceder al Servicio Civil, se aprecia en la tabla los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,676$ significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Existe relación entre los Procesos Administrativos Disciplinarios y los Requisitos para Acceder al Servicio Civil. Al respecto la (Ley 30057,2013,art.9°) “Ley del Servicio Civil”. Describe una serie de requisitos para postular al servicio civil, destacando el ejercicio pleno de derechos civiles con lo que se precisa ser mayor de edad, que además cuente con las capacidades y requisitos necesarios para ocupar este puesto, se prevé que el postulante no tenga condena por delito doloso, lo cual conlleva a demás a no tener inhabilitación administrativa para desempeñar función pública o contratar con el estado, se significa también dentro de los requisitos que, si el puesto así lo requiere tener la nacionalidad peruana.

Ahora bien, este resultado si colisiona con las conclusiones de Salvador (2003), en nuestros antecedentes, toda vez que este Tesista caracterizó las perspectivas analíticas a partir de la combinación de la configuración neo institucionalista y del estudio de las políticas públicas, sin embargo nuestro trabajo se alinea a una política más normativa y tradicionalista para el funcionamiento de las organizaciones.

Con relación a la **hipótesis específica 3** Gestión de Rendimiento se aprecia en la tabla los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,623$ denotando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este sentido se puede precisar que existe relación entre los Procesos Administrativos Disciplinarios y la gestión de Rendimiento. Al respecto la (Ley 30057,2013,Cap.III) “Ley del Servicio Civil”. Aborda este tema como el proceso de evaluación de desempeño cuya finalidad es provocar un óptimo rendimiento y el compromiso del servidor, estos

alcances focalizarían las necesidades requeridas para mejorar el desempeño del servidor, se debe tener presente que la misma ley señala que deben estar sujetos a evaluación de desempeño todos los vinculados al servicio público, desde aquel de actividades complementarias hasta los servidores de carreras, aquí se responsabiliza a las oficinas de recursos humanos y la alta dirección para el cumplimiento de las evaluaciones de conformidad con las normas establecidas. En resumen se ha detallado que la ley ordena la evaluación de desempeño, como proceso integral, obligatorio, sistemático y continuo cumpliendo las reglas mínimas prescritas, estableciendo criterios objetivos que corresponden a cada caso.

En lo que respecta a la **hipótesis específica 4** Capacitación de los Servidores Civiles se aprecia en la tabla los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,658$ que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Declarando que existe relación entre los Procesos Administrativos Disciplinarios y la Gestión de Capacitación de los Servidores Civiles. Al respecto la (Ley 30057,2013,art.10°) “Ley del Servicio Civil”. Declara que la finalidad de esta gestión de capacitación, lo que busca es obtener el mejor desempeño con el desarrollo de las capacidades de los servidores civiles, así de esta manera se puede obtener fortalecimiento y mejoras en los servicios, al final es una estrategia fundamental en bien de usuario, habida cuenta que la visión general es brindar con eficiencia y eficacia un buen servicio logrando los objetivos e institucionales. Por otra parte la referida ley prescribe además que, la Gestión de Capacitación está orientada a mejorar la productividad y que el ente rector y responsable para planificar, desarrollar, priorizar y definir políticas sobre la materia corresponde a SERVIR, sin embargo esto no quiere decir que corresponda a esta entidad toda la carga, pues las entidades públicas tienen la obligación de planificar las capacitaciones, considerando la demanda en temas que coadyuven al cumplimiento del determinado objetivo institucional.

Aquí obtuvimos una relación positiva entre la gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios, sin embargo compulsando con

nuestros antecedentes nacionales, Estela (2009) en su investigación para maestría obtiene como resultado que solo el 31% de sus encuestados conocían la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias y que este desconocimiento influenciaba la calidad del servicio público, lo cual significaba un alto índice de funcionarios públicos que desconocen que es la potestad sancionadora, por lo que creemos que desde esa fecha a la actualidad la capacitación ha mejorado, por eso la relación en nuestro trabajo es óptima a comparación en cuanto relación de sanciones administrativas y capacitación.

En lo que refiere a la **hipótesis 5** Clasificación de los Servidores Civiles, en cuya tabla de resultados estadísticos se observa el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman $r = 0,620$ significando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Precisando que existe relación entre Procesos Administrativos Disciplinarios y la Clasificación de los Servidores Civiles. Sobre el tema la (Ley 30057,2013,art.2°) “Ley del Servicio Civil”. Señala cinco grandes grupos para clasificar servidores en las entidades públicas, definiéndolas como; **Funcionario Público**, entendido como aquel servidor que realiza funciones de gobierno en las entidades del Estado, correspondiéndole aprobar normas y políticas; **Directivo Publico**, es el servidor que ejerce funciones referentes a la organización, toma decisiones de un órgano, programa o proyecto especial estatal; **Servidor Civil de Carrera**, concerniente al servidor cuyas funciones están directamente vinculadas a las funciones sustantivas y de administración interna en el Estado; **Servidor de Actividades Complementarias**, aquí se conceptualiza al servidor cuyas funciones se encuentran vinculadas indirectamente al cumplimiento de funciones sustantivas y de administración interna en el Estado, a estos servidores se les denominaba locadores de servicios; por último tenemos al **Servidor de Confianza**, es aquel servidor que se vincula al servicio civil única y exclusivamente a través de la confianza que le otorgó la persona jerárquica que lo designo, y puede estar comprendido o formar parte de los directivos públicos, servidores civiles de carrera o servidores de actividades

complementarias, la característica principal de este tipo de funcionario es que ingresa sin concurso de méritos, toda vez que este tipo de servidores se encuentra amparados por el poder discrecional que tiene el funcionario que lo designa, por tanto si bien es cierto no conforma un grupo determinado propiamente dicho, este debe sujetarse a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

En lo que refiere a la **hipótesis 6** Suspensión del Servicio Civil, en cuya tabla 20 de resultados estadísticos se observa el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman $r = 0,530$ significando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Precisando que existe relación entre Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios. Sobre el tema la (Ley 30057,2013,art.2°) “Ley del Servicio Civil”. Aquí se establece dos parámetros definidos para la suspensión del servicio civil, una de ellas es la Suspensión Perfecta, que básicamente comprende el cese de obligaciones del trabajador y del empleador, es decir no hay prestación del servicio y no hay contraprestación respectiva, pero no desaparece el vínculo laboral; Por otra parte está la Suspensión Imperfecta, que refiere taxativamente a la obligación de otorgar compensación sin otorgar contraprestación de labores, quizás los conceptos suenen extraños sin embargo son de cotidiano uso, si señalamos que la primera de las nombradas ocurre cuando hay licencias sin goce de haber, y la segunda cuando el servidor toma sus descanso vacacional por ejemplo.

En el fondo nuestro trabajo ha enmarcado los procedimientos administrativos disciplinarios y conjugándolos con la suspensión del servicio civil, ha encontrado la relación precisa ajustada a sus resultados, claro está que confrontando con nuestros antecedentes se puede ver, que la simbiosis presentada pasa en primera instancia, por un buen conocimiento de deberes y obligaciones para una buena administración, así lo determina Cruz y Díaz (2010), de esta manera los resultados de su investigación ofrecieron una visión integrada a la gestión de recursos humanos como núcleo principal de la

administración, en otras palabras se aportó argumentos compuestos por la revisión de los antecedentes, evolución y configuración de la función pública.

Con relación a la **hipótesis 7** Término del Servicio Civil, en cuya tabla de resultados estadísticos se observa el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman $r = 0,543$ significando que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Precisando que existe relación entre los Procesos Administrativos Disciplinarios y el Terminio del Servicio Civil . Sobre el tema la (Ley 30057,2013,art.48°) “Ley del Servicio Civil”. Establece escuetamente que corresponde a la conclusión del vínculo laboral entre el servidor y la entidad, señalando un listado de las causales del mismo precisándose: Fallecimiento, Renuncia, Jubilación, Mutuo Acuerdo, Límite de edad, Pérdida o Renuncia de nacionalidad peruana si el puesto así lo requiere, Destitución, Inhabilitación, Cese, Extinción de la Entidad, Decisión Discrecional del funcionario que designa y por último el cese por causa relativa a la incapacidad tanto física como mental.

Por último cabe mencionar que para determinar la relación que existe entre las variables Gestión de Personal en la Ley Servir y Los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac- 2016, se diseñó un instrumento que comprendía 61 preguntas en total, de las cuales 29 correspondieron a la Variable Gestión de Personal en la Ley Servir y 32 a la variable Proceso Administrativo Disciplinario. Así mismo corresponde detallar que para la variable Gestión de Personal en la Ley Servir, se manipularon siete dimensiones que fueron: Incorporación al Servicio Civil, con dos indicadores Capacidad y Experiencia en cinco preguntas; Requisitos para acceder al Servicio Civil con dos indicadores Exigencias y cumplimiento de normas en cinco preguntas; Gestión de Rendimiento, con tres indicadores Rendimiento, Evaluación, Desempeño en cinco preguntas; Gestión de Capacitación, con dos indicadores Elección y designación con cuatro preguntas; Clasificación de los Servidores Civiles, con dos indicadores Elección y Designación en cuatro preguntas; Suspensión del Servicio Civil, con dos indicadores Elección y Designación con dos preguntas y por último Causales del Término del Servicio

Civil, con cuatro indicadores Fallecimiento, Renuncia, Jubilación, Edad. Para la medición de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios, se aplicó un cuestionario basado en las Dimensiones: Responsabilidad Administrativa Disciplinaria, con tres indicadores Experiencia, Responsabilidad, Consecuencias, en cinco preguntas; Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios, con tres indicadores Jefe inmediato, Jefe de recursos humanos, Titular de la Entidad divididos en cinco preguntas; Faltas Disciplinarias, con siete indicadores Incumplimiento de normas, Violencia, Indisciplina, Negligencia, Disposición de bienes, Drogas – Alcohol, Abusos divididos en 15 preguntas; por último la dimensión Clases de Sanciones dividida en tres indicadores, Amonestación, Suspensión, Destitución, con siete preguntas.

El examen inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió descubrir una alta correlación significativa y positiva entre las variables Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios ($r = 0.740$ y p valor = 0.00). Asimismo se correlacionó la Variable Procesos Administrativos Disciplinarios con cada una de las dimensiones de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir, obteniendo como resultado una alta correlación positiva y significativa con la dimensión Incorporación al Servicio Civil ($r = 0.620$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Requisitos para acceder al servicio civil ($r = 0.676$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Gestión de Rendimiento ($r = 0.623$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Gestión de Capacitación ($r = 0.658$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Clasificación del Servidor Civil ($r = 0.620$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Suspensión del Servicio Civil ($r = 0.530$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión Término del Servicio Civil ($r = 0.543$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$). Estos resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que la gestión de personal en la Ley SERVIR se relaciona significativamente con los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

V. Conclusiones

- Primera** El nivel de gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios es bueno entre los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,740 es una moderada relación positiva entre las variables, frente $p < 0,01$, existe relación entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac - 2016
- Segunda** En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión incorporación al servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,620 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la incorporación al servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.
- Tercera** En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión requisitos para acceder al servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,676 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y los requisitos para acceder al servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.
- Cuarta** En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión gestión de rendimiento es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,623 significa que existe una moderada relación positiva entre las

variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la gestión de rendimiento en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Quinta En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión gestión de capacitación es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,658 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la gestión de capacitación en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Sexta En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión clasificación de los servidores civiles es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el rho de spearman 0,620 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la clasificación de los servidores civiles en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Séptima En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión suspensión del servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,530 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la suspensión del servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Octava En cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión causales de término del servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,543 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y las causales de término del servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

VI. Recomendaciones

Primera Los resultados obtenidos a pesar de ser positivos manifiestan un alto porcentaje de incidencia respecto al conocimiento de la gestión de personal en la ley servir, al no tener claro el tema, pero paradójicamente tampoco se presenta un desconocimiento total, en este sentido la sugerencia va dirigida a instruir a los servidores administrativos civiles con charlas sobre la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, con ello se afianzará el conocimiento de esta norma y se logrará un compromiso mayor del servidor con la institución del estado.

Segunda En lo que respecta a los procedimientos administrativos disciplinarios, se ha denotado que los servidores civiles no se identifican con el trabajo que realiza, entendiendo que solo deben cumplir un horario por lo cual no consideran que puede ser pasible de sanciones administrativas ante determinadas acciones que transgreden las normas, este tema es crucial, en este sentido la sugerencia está orientada a las autoridades de la entidad pública para que operen capacitaciones continuas a los Gerentes y Subgerentes, a fin de que el Gerente o Subgerente oriente a sus colaboradores en el desarrollo de sus labores de acuerdo a las normas.

Tercera En cuanto al nivel de la dimensión incorporación a la ley servir y los procedimientos administrativos disciplinarios en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, se sugiere que el ingreso al servicio público se efectúe de manera transparente, donde cada etapa del proceso sea pública, así se lograra que el servidor público administrativo no solo sea el más capaz sino que a la luz de los demás postulante observen que se realizó una convocatoria veraz y transparente.

Cuarta Finalmente se sugiere a los servidores públicos administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac tener un compromiso con su institución y conducirse con apego a las normas y trato cordial a los jefes inmediatos, hay que recordar que el servidor público se encuentra para servir a la administración pública y no para que se sirva de ella.

II. Referencias

- Albornoz, J. (2011), *Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los procedimientos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo*. (Tesis para Maestría). Universidad Santiago de Chile.
- Bedoya, E. (2003), *La nueva Gestión de Personas y Evaluación de Desempeño de empresas Competitivas* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Santa fe de Bogotá: Editorial Nómós S.A.
- Congreso de Honduras. (14 de Octubre de 1993). *Ley del Servicio Civil*. (Decreto N°126). DO: La Gaceta.
- Congreso del Perú. (04 de Julio de 2013). *Ley del Servicio Civil*. (Ley N° 30057).DO: El Peruano.
- Congreso del Perú. (06 de Abril de 2012). *Ley que establece la eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales*. (Ley N°27972).DO: El Peruano.
- Congreso del Perú. (27 de Mayo de 2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. (Ley N°27972).DO: El Peruano.
- Cordero, E. (2014), en su texto; *Derecho Administrativo Sancionador bases y principios en el derecho chileno*, Legal Publishing/Thomson Reuters, Santiago. Revista de Derecho (Valdivia), XXVII Recuperado de :<<http://oai.redalyc.org/articulo.oa?id=173733391017>> ISSN 0716-9132.
- Cruz, M. y Díaz (2010), *El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Espinoza, E. (2011), *Impacto Del Sistema Del Servicio Profesional De Carrera En La Administración Pública: Una Auscultación Exploratoria*. (Tesis para Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma, México.

- Estela, H. (2009), en su investigación, *El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística*, (Tesis para Maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Iacoviello, M. (2015), en su libro titulado *Diagnostico Institucional Del Servicio Civil En América Latina*.
- Martin, C. (2011), en su estudio *Gestión de Recursos Humanos y Retención de Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas innovadoras Españolas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid – España *Competitivas* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos;
- Municipalidad de la Esperanza. (05 de Mayo de 2015). *Ordenanza Municipal*. (N°006). Recuperado de, http://www.muniesperanza.gob.pe/admin/panel/img/19150518__191415_201510114_n.pdf /.
- Poder Ejecutivo del Perú. (12 de Noviembre de 1991). *Ley de Fomento del Empleo*. (D. Leg.N°728). DO: El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (13 de Junio de 2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057*. (D.S.040). DO: El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (24 de Marzo de 1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. (D. Leg.N°276). DO: El Peruano.
- Poder Ejecutivo del Perú. (28 de Junio de 2008). *Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. (D. Leg. N°1057). DO: El Peruano.

Rojas, A. (2015). *Manual de Citación Normas APA*. Recuperado de, <http://biblioteca.uexternado.edu.co/b1BI1073k4/wp-content/uploads/anual-de-citaci%C3%B3n-APA-v7.pdf>.

Salvador, M. (2003), *Instituciones y Políticas Públicas en la Gestión de los Recursos Humanos de las Comunidades Autónomas* (Tesis Doctoral) Universitat Pompeu Fabra. Barcelona – España.

VIII Anexos

Gestión de personal en la ley servir y los procedimientos administrativos
disciplinarios en la municipalidad del Rímac – 2016

Ricardo Javier Reyna Torres
ricardo.reyna.torres@gmail.com

Resumen, éste trabajo busca establecer la relación entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios, pretendiendo manifestar que la vigencia de la ley servir incide proporcionalmente en el comportamiento de los servidores civiles en la administración pública.

El tipo del trabajo de investigación es **básico, cuantitativo, descriptivo y explicativo** de alcance **correlacional**, de diseño **no experimental, transversal**. Para este trabajo se estableció una población constituida por 193 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac en el Año 2016. Así mismo se procedió a la aplicación del muestreo no probabilístico.

Palabra clave: Gestión de personal en la ley servir y procesos administrativos disciplinarios.

Abstract, this paper seeks to establish the relationship between Personnel Management in the Serving Law and Administrative Disciplinary Procedures, pretending to state that the validity of the Servir Act affects proportionally in the behavior of Civil Servants in Public Administration.

The type of research work is basic, quantitative, descriptive and explanatory of correlational, non-experimental, cross-sectional design. For this work a population constituted by 193 administrative servers of the District Municipality of Rímac was established in the Year 2016. Likewise, non-probabilistic sampling was applied.

Keyword: Personnel Management in the Law of Serving and Administrative Disciplinary Processes.

Introducción, la presente tesis intitulada “La gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del

Rímac – 2016” es desarrollada en un total de nueve capítulos, seguido de sus anexos y apéndices.

El Objetivo es instruir un desarrollo pragmático pero estructurado, a fin de que la actividad pública en relación con sus servidores observen conductas ajustadas al sistema, al término del presente trabajo de investigación, se espera que los resultados obtenidos, contribuyan al afianzamiento de una organización laboral moderna, cuyas proyecciones de esta nueva ley implique un mejor proceder por parte de los Servidores Públicos, lo cual incidirá en un alto aprovechamiento del capital humano, disminuyendo procesos administrativos disciplinarios.

Literatura internacional, Salvador (2003) “Instituciones y políticas en la gestión de los recursos humanos de la Comunidades Autónomas”, para optar el grado de Doctor, trató el sistema de la función pública en Latinoamérica, visualizando una descentralización política y administrativa, que conlleve a la modernización de los servicios públicos, y la administración de la gestión, pública.

Otro de los trabajos apoyados, fue el de Albornoz (2011) en su tesis “Debido proceso administrativo y su reconocimiento en los proceso disciplinarios de los órganos de la administración del Estado regidos por la Ley 18.834 sobre el estatuto administrativo”, para obtener su maestría, desarrolló una semejanza a la segunda variable de nuestro trabajo de investigación, contextualizó el respeto a las instituciones resaltando que ante su transgresión el Estado debía aplicar las sanciones correspondientes, proponiendo que las sanciones determinadas aun no siendo consideradas como delito, deben ser reguladas por la administración pública como ente fiscalizador, ejerciendo su poder disciplinario dentro del ámbito de su competencia.

En esta línea también encontramos a Cordero (2014) su libro “Derecho Administrativo Sancionador bases y principios en el derecho Chileno, Legal Publishing/Thomson Reuters, Santiago”, que trató sobre las regulaciones normativo sistematicas, explicando que no eran mas que la aplicación de las normas administrativas a la produccion de actos de administracion, concluye que el derecho administrativo constituiria los principios de un derecho

sancionador en Chile donde se aborda el derecho administrativo sancionador desde la óptica de los aspectos procedimentales y sus consideraciones jurisprudenciales que generan teorías que afianzan un derecho administrativo moderno.

Cruz y Díaz (2010) en su tesis para grado doctoral “ El empleado público ante el procedimiento administrativo: deberes y obligaciones de buena administración” referencia a la administración pública como prestadora de servicios, señalando que un proceso administrativo disciplinario lo que busca es plantear medidas correctivas oportunas, sin dejar de lado las garantías de legalidad básicas tanto a ciudadanos como a operadores, precisando que al término de su trabajo concluye que debe partirse de un ordenamiento jurídico y especialmente del administrativo, y a partir de ello, generar institutos y mecanismos con la finalidad de que se vincule la tutela y garantía de los principios administrativos, advierten que debe admitirse un régimen de responsabilidad, y que los empleados públicos deben estar sometidos a un estado de derecho cuyas conductas están contrarias al desenvolvimiento de sus labores, de manera tal que éste se constituya como un efecto disuasorio que pueda ejercerse sobre ellos, esta afirmación integra la modernidad con una buena afirmación.

Literatura nacional, Bedoya (2003), tesis “La nueva Gestión de Personas y Evaluación de Desempeño de empresas Competitivas”, para obtener grado de maestría, refiere a la administración privada se avoca a la gestión de personas para obtener mayor productividad y aprovechamiento de recursos, mediante aplicación de estrategias donde prepondere el trabajo en equipo con un líder efectivo, concluye que la modernización de la gestión de personal gira en torno de tres aspectos fundamentales señalando: “las personas como seres humanos, las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización”.

Estela (2009), con el tema “El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística” para el grado de maestría, estableció las sanciones administrativas y el desarrollo del proceso administrativo disciplinario, afirma que no existe muchos antecedentes sobre

este tema pero si semejantes que pueden referenciar el trabajo, y esta afirmación es concluyente al precisar sus resultados pues encontró que un porcentaje significativo de los servidores de la administración pública, que no conocen el tema de sanciones administrativas disciplinarias, o simplemente no les interesa la calidad de servicio público que se debe ofrecer a los usuarios de la administración pública.

Metodología, diseño de investigación básica, nivel de investigación es descriptivo, cuantitativo, y explicativo, con un alcance correlacional y el esquema que se manejara es no experimental y transversal.

Población, se encuentra dividida en: 14 Gerencias y 15 Subgerencias, 01 Procuraduría Municipal, 01 Secretaria General, 01 Órgano de Control Institucional y la Alcaldía, lo cual suma un total de 547 servidores como se acredita con la copia del PDT Planilla Electrónica – PLAME mes de Octubre de 2016.

Muestra, estratificada, estableciendo 193 servidores públicos netamente administrativos, aplicando la formula respectiva se ha tomado una muestra de 130 de estos servidores

Muestreo, se dividió entre las áreas de la población del segmento netamente administrativo, 32 órganos de dirección entre gerencias, subgerencias y otros, obteniendo 4,06 personas por cada sección, por lo tanto el criterio adoptado no probabilístico del investigador se eligió para encuestar a cuatro como mínimo de cada área, y cinco en dos áreas con más personal administrativo hasta obteniendo 130 que corresponde al total de la muestra.

Ficha Técnica del Cuestionario

Nombre de la prueba: Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios

Autor : Reyna Torres Ricardo Javier

Año de Publicación : 2016

Procedencia : Lima - Perú

Aplicación : Individual

Duración : 10 minutos aproximadamente

Objetivo : Medir el conocimiento que tiene los servidores públicos administrativos sobre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios.

Instrumentos, el cuestionario como instrumento de investigación, adaptando al contexto del estudio a la fase del proceso cuantitativo denominada recolección de los datos; se colige que para las variables gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios, se ha adaptado a indicadores definidos como: 3 Siempre, 2 Algunas Veces, 1 Nunca.

Descripción, para la variable gestión de personal en la ley servir, consiste en 29 ítems o preguntas, con 07 dimensiones y 17 indicadores, mientras que para la variable. procesos administrativos disciplinarios se ha definido en 04 dimensiones, 17 indicadores y 32 ítems o preguntas.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 3, donde: 3 Siempre, 2 Algunas Veces, 1 Nunca.

Validación y confiabilidad del instrumento, la validación del contenido del instrumento que mide las variables, se ha realizado por la opinión de juicio de un experto conforme lo establece el reglamento de investigación de posgrado y las directivas emitidas por la dirección de la escuela, quien luego de haber leído las preguntas analizando el desarrollo del trabajo, determinó que existe suficiencia, por lo tanto opina por la aplicabilidad del cuestionario, habida cuenta que concurre pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad del Instrumento, se utilizó el procedimiento, conocido como el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo para la prueba de gestión de personal en la ley servir 0,929 con el uso de 32 elementos.

Descripción de resultados, para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Resultado general de la investigación, en la distribución de frecuencias entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos

disciplinarios. se observó un marcado 31.5 % sobre el conocimiento de los trabajadores respecto de la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, 41 de los encuestados tienen un conocimiento medio de respecto de las variables que son materia de este trabajo de investigación. Así mismo se puede inferir que el 19.2% que equivale a 25 personas tienen un alto conocimiento sobre Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios, traduciendo que en la Municipalidad del Rímac se tiene un alto índice de conocimiento de las nuevas normas administrativas de gestión de personal, obsérvese que únicamente existe un 7.7% que corresponden a 10 encuestados de los 130, que tienen un nivel muy bajo de conocimiento respecto de estas variables.

Entre la dimensión **incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios**; existe una incidencia del 18,5% como alto conocimiento de los encuestados respecto de la incorporación de los servidores al Servicio Civil en la Gestión de Personal, sin embargo aún se puede percibir ese margen superior con relación a un mediano conocimiento sobre este tema, obsérvese que se muestra un marcado 31.5% que equivalen a 41 personas que tiene un idea somera de la incorporación al servicio civil con esta Ley, debe entenderse que la orientación es la función pública y su incorporación en su modalidad a través de la ley SERVIR, cabe mencionar que el 18,5% que se encuentra en el extremos alto en relación al conocimiento de esta dimensión, muestran que existen servidores que conocen el tema.

Entre la dimensión **requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios**, aquí se observa que existe un 29,2% de los encuestados que equivalen a 38 servidores que tienen una referencia de los requisitos para acceder al servicio civil, asimismo solo el 7,7% tiene un conocimiento muy bajo sobre esta dimensión, las frecuencias orientan una marcada carencia de seguridad sobre el conocimiento real en temas, pero que sin embargo la gráfica referencia un 18,5% de los encuestados que tienen un conocimiento real no solo de los procedimientos administrativos sino también de los requisitos para acceder al servicio civil .

Entre **la dimensión gestión y los procesos administrativos disciplinarios**, persiste una inclinación indefinida respecto de la dimensión escudriñada en los trabajadores administrativos de la municipalidad del Rímac, ya que se muestra un 33.1% que equivale a 43 encuestados que tienen una idea de lo que es el rendimiento, frente a un 6,2% que no conoce de que se trata el rendimiento, paradójicamente si se tiene un 17,7% que equivalen a 23 encuestados que tienen un alto conocimiento de lo que es el rendimiento.

Entre **la dimensión gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios**, se puede observar que el 19,2% de los encuestados tiene claro que la relación de los procesos administrativos con la capacitación guardan una determinada conexión, encontramos un 0% de los encuestados para la variable procesos administrativos disciplinarios en el nivel bajo, pero paradójicamente en la misma tabla cruzada ese mismo 0% se encuentra situado en la dimensión Capacitación de los Servidores Civiles, encontrando 25 encuestados que equivalen a un 19,2% que tienen un alto conocimiento de la Capacitación de los Servidores Civiles, frente a un 6,2% que equivalen a 8 de los encuestados que tienen un bajo conocimiento de esta dimensión.

Resultado específico entre **la dimensión clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios**, persiste una inclinación indefinida toda vez que los trabajadores administrativos de la municipalidad del Rímac, en un 28,5% que equivalen a 37 servidores no tiene la idea clara de la clasificación de los servidores, sin embargo obsérvese que un 18,5% que equivalen a 24 trabajadores si tienen un alto conocimiento de la clasificación de los Servidores Civiles y que guardan una relación significativa con los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por otra parte tenemos también a 11 trabajadores que constituyen un 8,5% de la población encuestada que señala que tiene un bajo conocimiento al respecto, hay que destacar que en el recuento total de los encuestados se observa un 29,2% de alto conocimiento, frente a un bajo conocimiento que equivale a un 8,5% referente a esta dimensión.

Entre **la dimensión suspensión del servicio civil y la gestión de personal en la ley servir**, se puede colegir, que 6,2 % de la población encuestada tiene

un alto conocimiento de las causas de suspensión del Servicio Civil, sin embargo un 8,5%, es decir 11 servidores encuestados tiene un bajo conocimiento de la dimensión, la línea de bifurcación de la información, sigue siendo la más alta como en todas las tablas donde predomina el medio con un 32,2% de los encuestados constituido por 42 servidores que se encuentra dentro de este grupo, empero en el recuento total de la tabla se puede observar que hay un 35,4% de los encuestados frente a un 6,9% de ellos, que acreditan un bajo conocimiento de las causas de suspensión del servicio civil.

En cuanto a la dimensión **causales de término del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios**, por último se observa que el 24,6% de los encuestados tiene un bajo conocimiento de las causales de término del servicio civil, así mismo el 15,4% de los encuestados cuentan con un alto conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios, y se presenta un 0% para alto conocimiento de las causales del servicio civil.

Hipótesis general

Existe relación entre gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,740 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la incorporación al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,620 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre

los requisitos para acceder al servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,676 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre la gestión de rendimiento y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de

correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,623 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre la gestión de capacitación y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,658 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre la clasificación de los servidores civiles y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,620 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre la suspensión del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,530 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Existe relación entre las causales de termino del servicio civil y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, por coeficientes de correlación aceptables determinados por el Rho de Spearman por un valor de 0,543 frente al grado de significación estadística $p < 0,01$.

Discusión, efectuando una evaluación e interpretación del estudio que tiene como objetivo general determinar la relación entre la **gestión de personal en las ley servir y los procesos administrativos disciplinarios** en la Municipalidad del Rímac - 2016, descubrimos el examen inferencial mediante el estadístico de la correlación de pearson permitió descubrir una alta correlación significativa y positiva entre las variables gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios ($r = 740$ y p valor = 0.00). Asimismo se correlacionó la variable procesos administrativos disciplinarios con cada una de las dimensiones de la variable gestión de personal en la ley servir, obteniendo como resultado una alta correlación positiva y significativa con la dimensión incorporación al servicio civil ($r= 0.620$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión requisitos para acceder al servicio civil ($r= 0.676$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión gestión de rendimiento ($r= 0.623$ y $p_valor =$

0.000 < 0.01); con la dimensión gestión de capacitación ($r= 0.658$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión clasificación del servidor civil ($r= 0.620$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión suspensión del servicio civil ($r= 0.530$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$); con la dimensión término del servicio civil ($r= 0.543$ y $p_valor = 0.000 < 0.01$). estos resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que la gestión de personal en la ley servir se relaciona significativamente con los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016, sin embargo estos resultados contrastan con los resultados, toda vez que si bien es cierto existe una correlación positiva y significativa, en los resultados encontramos que existe una clara disociación de conocimientos respecto de estos temas.

En efecto, los servidores de la municipalidad del Rímac tienen porcentajes que son elevados en los resultados que se encuentran en un plano medio, es decir, tienen bajo conocimiento sobre la gestión de personal y los procesos administrativos disciplinarios, pero paradójicamente no muestran un total desconocimiento de los mismos, por lo cual se coincide con Estela (2009) en su investigación para maestría, “El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística”, cuando manifiesta en sus conclusiones que sus encuestados exteriorizan muy poco conocimiento de estos temas.

Conclusiones

Primera, el nivel de gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios entre los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,740 es una moderada relación positiva entre las variables, frente $p < 0,01$, existe relación entre la gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016.

Segunda, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión incorporación al servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada

por el Rho de Spearman 0,620 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la incorporación al servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Tercera, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión requisitos para acceder al servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,676 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y los requisitos para acceder al servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Cuarta, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión gestión de rendimiento es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,623 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la gestión de rendimiento en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Quinta, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión gestión de capacitación es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,658 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la gestión de capacitación en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Sexta, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión clasificación de los servidores civiles es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad

del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,620 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la clasificación de los servidores civiles en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Séptima, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión suspensión del servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,530 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y la suspensión del servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Octava, en cuanto al nivel de gestión de personal en la ley servir en la dimensión causales de término del servicio civil es alta y los procesos administrativos disciplinarios es bueno en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,543 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al $p < 0,01$, existe relación entre los procesos administrativos disciplinarios y las causales de término del servicio civil en los servidores administrativos de la Municipalidad del Rímac en el año 2016.

Referencias

Albornoz, J. (2011), *Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los procedimientos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo*. (Tesis para Maestría). Universidad Santiago de Chile.

Bedoya, E. (2003), *La nueva Gestión de Personas y Evaluación de Desempeño de empresas Competitivas* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Santa fe de Bogotá: Editorial Nómós S.A.

Congreso de Honduras. (14 de Octubre de 1993). *Ley del Servicio Civil*. (Decreto N°126). DO: La Gaceta.

Congreso del Perú. (04 de Julio de 2013). *Ley del Servicio Civil*. (Ley N° 30057).DO: El Peruano.

Congreso del Perú. (06 de Abril de 2012). *Ley que establece la eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales*. (Ley N°27972).DO: El Peruano.

Congreso del Perú. (27 de Mayo de 2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*. (Ley N°27972).DO: El Peruano.

Cordero, E. (2014), en su texto; *Derecho Administrativo Sancionador bases y principios en el derecho chileno*, Legal Publishing/Thomson Reuters, Santiago. Revista de Derecho (Valdivia), XXVII Recuperado de :<<http://oai.redalyc.org/articulo.oa?id=173733391017>> ISSN 0716-9132.

Cruz, M. y Díaz (2010), *El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.

Estela, H. (2009), en su investigación, *El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística*”, (Tesis para Maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A. DE C.V.

Iacoviello, M. (2015), en su libro titulado *Diagnostico Institucional Del Servicio Civil En América Latina*.

Martin, C. (2011), en su estudio *Gestión de Recursos Humanos y Retención de Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de*

Empresas innovadoras Españolas. (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid – España *Competitivas* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos;

Municipalidad de la Esperanza. (05 de Mayo de 2015). *Ordenanza Municipal*. (N°006). Recuperado de, http://www.muniesperanza.gob.pe/admin/panel /img /19150518__191415 _201510114_n.pdf /.

Poder Ejecutivo del Perú. (12 de Noviembre de 1991). *Ley de Fomento del Empleo*. (D. Leg.N°728). DO: El Peruano.

Poder Ejecutivo del Perú. (13 de Junio de 2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057*. (D.S.040). DO: El Peruano.

Poder Ejecutivo del Perú. (24 de Marzo de 1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. (D. Leg.N°276). DO: El Peruano.

Poder Ejecutivo del Perú. (28 de Junio de 2008). *Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. (D. Leg. N°1057). DO: El Peruano.

Salvador, M. (2003), *Instituciones y Políticas Publicas en la Gestión de los Recursos Humanos de las Comunidades Autónomas* (Tesis Doctoral) Universitat Pompeu Fabra. Barcelona – España.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Ricardo Javier Reyna Torres, estudiante del programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07288208, con el artículo titulado

“Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016” declaro bajo juramento que:

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

Lima 17 de Diciembre de 2016

Ricardo Javier Reyna Torres

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Ricardo Javier Reyna Torres, estudiante del Programa .de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07288208, con el artículo titulado

“Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016” declaro bajo juramento que:

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

Lima 17 de Diciembre de 2016

Ricardo Javier Reyna Torres



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RÍMAC

Folio: 01

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RÍMAC

Doc. Simple:

Nº Reg.: 8-5488-16C

Lima, 21 de octubre de 2016

Carta P. 929 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Abog. Sara Camargo Sandoval

Gerenta Municipal de la Municipalidad Distrital del Rímac



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RICARDO JAVIER REYNA TORRES** identificado(a) con DNI N.º **07288208** y código de matrícula N.º **6000151402**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

SCVM
LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Rímac, 24 de octubre de 2016

CARTA N° 058-2016-GM-MDR

Señor
Ricardo Javier Reyna Torres
 Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública
 Universidad César Vallejo

Referencia : Carta P. 929 - 2016 EPG - UCV L

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y asimismo comunicarle que hemos tomado conocimiento del documento de la referencia dirigido a nuestro Despacho al cual damos respuesta en relación al encontrarse desarrollando el trabajo de investigación (Tesis): **"GESTION DE PERSONAL EN LA LEY SERVIR Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DEL RIMAC 2016"** solicitándonos le otorguemos las facilidades en el acceder a nuestra Entidad a fin de que pueda desarrollar su investigación.

En tal sentido le comunicamos que accedemos cordialmente a su solicitud y pedido manifestándole que contará con todas las facilidades que amerite el caso en cuanto al tiempo, acceso e información pertinente que le podamos otorgar para el completo desarrollo de su trabajo de investigación.

Estamos seguros que el trabajo de investigación que desarrolle contribuirá al beneficio en común y coadyuvará al control y a la gestión administrativa en nuestra Entidad.

Aprovecho la ocasión para expresarle las seguridades de mi más alta consideración y respeto personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RIMAC
 SARA CAMARGO SANDOVAL
 GERENTE MUNICIPAL

RUC : 20131366613
 Empleador : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RIMAC
 Periodo : 10/2016
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Datos del Trabajador						
	Documento de Identidad		Apellido		Nombres	Sit.
	Tipo	Número	Paterno	Apellido Materno		
1	01	00077357	MARTINI	SOLIS	GUSTAVO WIGBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
2	01	00211530	RUIZ	PEÑA	RODOLFO ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
3	01	01010034	SALICIO	ANGULO	MARGARITA	ACTIVO O SUBSIDIADO
4	01	01332941	ANCCO	GOMEZ	ROXANA	ACTIVO O SUBSIDIADO
5	01	01981033	YAPU	TICONA	PETRONA	ACTIVO O SUBSIDIADO
6	01	02038638	CONDORI	PARI	MAXIMO	ACTIVO O SUBSIDIADO
7	01	02646520	SANCHEZ	CASTILLO	RICARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
8	01	03675430	CASTILLO	BALCAZAR	JOSE ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
9	01	04041284	SALAZAR	VILLANUEVA	GLORIA DORA	ACTIVO O SUBSIDIADO
10	01	06008867	FLORES	GANZ	OLGA	ACTIVO O SUBSIDIADO
11	01	06020459	YANA	SIHUACOLLO	RUFINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
12	01	06021209	QUIÑONES	AGUIRRE	YRMA ERLINDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
13	01	06037322	TORREY	ELIAS	TOMAS AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
14	01	06058578	GARAY	PERALTA	ALFREDO LORENZO	ACTIVO O SUBSIDIADO
15	01	06059251	HUAMANI	ACHATA	FORTUNATO	ACTIVO O SUBSIDIADO
16	01	06072746	FLORES	PAMPA	ROBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
17	01	06123304	MEJIA	MOQUILLAZA	LAURA	ACTIVO O SUBSIDIADO
18	01	06131110	PARIONA	ROJAS	MIRIAM GLADYS	ACTIVO O SUBSIDIADO
19	01	06132828	HONORES	RUIZ	EVA LUCIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
20	01	06147103	CHATE	JOTA	JULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
21	01	06155478	MOSCOSO	YATACO	LUIS NESTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO
22	01	06178621	VASQUEZ	CHICOMA	VICTOR HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO
23	01	06188158	CASTILLA	MENDOZA	ROMAN ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
24	01	06239406	LEON	WALDE	JUAN JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
25	01	06259436	ALZAMORA	TENAZOA	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
26	01	06266173	PANDURO	BRISEÑO	RICARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
27	01	06562644	RIVERA	OCHOA	JUAN ANDRES	ACTIVO O SUBSIDIADO
28	01	06685851	FIGUEROA	VERTIZ	JULIO CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO
29	01	06710599	NOYA	REYNAGA	MELVI MARINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
30	01	06762841	DIAZ	MURILLO	BERNABE	ACTIVO O SUBSIDIADO
31	01	06767117	RAFAEL	ANDRADE	JAIIME	ACTIVO O SUBSIDIADO
32	01	06768574	DELGADO	AGURTO	JUANA MARIA DEL PILA	ACTIVO O SUBSIDIADO
33	01	06771068	CASTAÑEDA	VILCHEZ	PATRICIA DEL PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO
34	01	06793071	FLORES	DAVALOS	OSCAR ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
35	01	06816559	VARGAS	JARA	RENZO	ACTIVO O SUBSIDIADO
36	01	06914475	QUISPE	DUEÑAS DE FIESTAS	ELIZABETH VICTORIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
37	01	06928504	JIMENEZ	ROMERO	EDADIL	ACTIVO O SUBSIDIADO
38	01	07120382	PARI	MIRAMIRA DE MAMANI	JULIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
39	01	07124464	CONDORI	CONDORI	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
40	01	07126758	DONAYRE	FLORES	CARLOS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
41	01	07129604	CARRILLO	DIAZ	FLOR DE MARIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
42	01	07129977	SALAZAR	RUIZ	YOLANDA JUANA	ACTIVO O SUBSIDIADO
43	01	07137040	MAQUI	ANTICONA	SANTOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
44	01	07138661	CONDORI	TIPULA	LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
45	01	07163447	MIRAMIRA	CONDORI	PABLO	ACTIVO O SUBSIDIADO
46	01	07165191	TIPULA	TIPULA	FERMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
47	01	07167155	CHAMBI	CONDORI	TEOFILO	ACTIVO O SUBSIDIADO
48	01	07278172	HENRIQUEZ	POSADA DE MARCHESE	LUCILA ROSA	ACTIVO O SUBSIDIADO
49	01	07288208	REYNA	TORRES	RICARDO JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO
50	01	07386033	HUAMAN	CALDERON	WALTER RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
51	01	07448209	ROMANI	SOLARI	CELSO HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO
52	01	07508546	QUIÑONES	DUARTE	ROSANA HORTENCIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
53	01	07515486	GUANILO	MENDOZA	ROGER JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
54	01	07549990	FUENTES	GALINDO	GUSTAVO ADOLFO ARTUR	ACTIVO O SUBSIDIADO
55	01	07560978	ESPINOZA	BERMEJO	JORGE HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
56	01	07589366	ZEBALLOS	PALACIOS	SANTOS ISABEL IRENE	ACTIVO O SUBSIDIADO
57	01	07752066	LACUTA	SOTECC	YONY GERBER	ACTIVO O SUBSIDIADO
58	01	07761908	AYALA	ROJAS	JOSE ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
59	01	07851496	VARAS	HUARAG	CELINDA IRENE	ACTIVO O SUBSIDIADO

60	01	07897695	GARCIA	DAVILA	VILMA MARLENE	ACTIVO O SUBSIDIADO
61	01	07972554	RODRIGUEZ	ZEVALLS	MIGUEL GENARO	ACTIVO O SUBSIDIADO
62	01	08001885	ROMERO	SENMACHE	RICARDO FELIX	ACTIVO O SUBSIDIADO
63	01	08002469	PANTOJA	VIDAL	FORTUNATO JAIME	ACTIVO O SUBSIDIADO
64	01	08004253	CASTILLO	RAMIREZ	LUIS ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
65	01	08004772	HONORES	JARAMILLO DE PULCHA	MARITZA	ACTIVO O SUBSIDIADO
66	01	08006645	GAMARRA	CHAVEZ	MARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
67	01	08006934	SANCHEZ	RAMIREZ	CARMEN EMPERATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
68	01	08007321	MAMANI	CONDORI	ESTEBAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
69	01	08007365	INOCENTE	YACUPOMA	CALIXTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
70	01	08007876	LOBATON	ANCAYA	EYTHEL LELIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
71	01	08010039	VEGA	SARAVIA	MARIO JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
72	01	08010246	ALFARO	VIDAL	DAVID JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
73	01	08010775	YANGALI	DE LA CRUZ	HERCULES RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
74	01	08011066	AYARQUISPE	LARICO	ILDEFONSO	ACTIVO O SUBSIDIADO
75	01	08012130	TORRES	LLANOS	JUVENCIO OLIMPIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
76	01	08013427	SANCHEZ	RAMIREZ	MARIA ELENA	ACTIVO O SUBSIDIADO
77	01	08017393	GALINDO	NUÑEZ	ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
78	01	08018498	MAMANI	CONDORI	HIGINIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
79	01	08019504	VIZCONDE	RODRIGUEZ	NOE	ACTIVO O SUBSIDIADO
80	01	08021311	MARILUZ	DULANTO	IRIS VICTORIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
81	01	08021989	GANOZA	MAURICIO	JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
82	01	08023757	ALLENDE	VILLAFUERTE	NATIVIDAD	ACTIVO O SUBSIDIADO
83	01	08024683	CANTO	CARRANZA DE FERNAND	GLADYS VIOLETA	ACTIVO O SUBSIDIADO
84	01	08025168	YASILA	NAZARIO	ANTONIO CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
85	01	08025856	VERASTEGUI	SANTA CRUZ	JOSE ROBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
86	01	08026597	GARAY	MONTESINOS DE SUAREZ	MARIA TERESA	ACTIVO O SUBSIDIADO
87	01	08028528	ARAPA	LUQUE	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
88	01	08032465	CLEMENTE	CAMPOS	ROSA ELIDIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
89	01	08032658	ARGOTE	SINCHI	JUAN MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
90	01	08034232	ORTIZ	MOZOMBITE	MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
91	01	08036297	MAMANI	QUISPE	ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
92	01	08037125	QUEQUE	VILCA	ADOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO
93	01	08037419	TIPULA	MULLIAPAZA	NORBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
94	01	08037456	TIPULA	MAMANI	SANTIAGO	ACTIVO O SUBSIDIADO
95	01	08037829	MARTEL	AGUILAR	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
96	01	08037853	CHICASACA	CONDORI	RUFINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
97	01	08039250	FLORES	ZAPATA	ALFONSO SEGUNDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
98	01	08044027	BAUTISTA	GUTIERREZ	NICOLAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
99	01	08045023	TORRES	MEDINA	JUAN GABRIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
100	01	08045162	SOLLER	CHUQUIANQUI	MARIA ELENA	ACTIVO O SUBSIDIADO
101	01	08046034	ALVIAR	CAPCHA	VILMA VICTORIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
102	01	08046110	FERNÁNDEZ	GUZMÁN	LUCY ISABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
103	01	08048859	JACINTO	SOTO	LUIS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
104	01	08049550	TORRES	HERRERA	NIMIA DELIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
105	01	08050300	CONDORI	APAZA	MARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
106	01	08050981	NENA	CHIPANA	FROYLAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
107	01	08051996	NUE	GUEVARA	ROSA ELIZABETH	ACTIVO O SUBSIDIADO
108	01	08053683	REVILLA	REVILLA	LUZ G	ACTIVO O SUBSIDIADO
109	01	08054538	MERA	MUÑOZ	LEONIDAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
110	01	08057495	PALOMINO	NEGRILLO	JUAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
111	01	08060361	LLAJA	GAONA	WILLIAM	ACTIVO O SUBSIDIADO
112	01	08060448	AGUIRRE	ORE	JUAN ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
113	01	08061745	BORDA	BUSTAMANTE	LEONCIO PABLO	ACTIVO O SUBSIDIADO
114	01	08062356	COTRINA	LA ROSA	ROSA YSABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
115	01	08062600	MOGOLLON	CAMPOMANES	VICTOR NICOLAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
116	01	08062616	HUANCA	CALLATA	DANIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
117	01	08064157	CHAPIAMA	GALLARDO DE LOZANO	NOEMI	ACTIVO O SUBSIDIADO
118	01	08064555	SANTOS	BOCANEGRA	ALEJANDRA	ACTIVO O SUBSIDIADO
119	01	08064873	CABRERA	LEON	MIGUEL DE LOS SANTOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
120	01	08064962	BEJARANO	HURTADO	WALTER FEDERICO	ACTIVO O SUBSIDIADO
121	01	08065223	TOMAYLLA	MENDIETA DE NUÑEZ	RUFINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
122	01	08065604	CUADROS	SANDOVAL	HIPOLITO LEANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
123	01	08071357	MANRIQUE	PEREZ	LUZ ANGELICA	ACTIVO O SUBSIDIADO
124	01	08072314	RODRIGUEZ	FERNANDEZ	MARIA SOLEDAD	SUSPENSIÓN PERFECTA
125	01	08072432	PAEDES	CALDERON	EDUARDO ESTEBAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
126	01	08073386	CASTILLO	GUTIERREZ	MARIA LUISA	ACTIVO O SUBSIDIADO

127	01	08073472	PACHECO	ALARCON	JOSE ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
128	01	08074171	LOYOLA	DOMINGUEZ	CARMEN SUSANA	ACTIVO O SUBSIDIADO
129	01	08075287	YANA	GUTIERREZ	ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
130	01	08075982	HUILCA	PANIAGUA	ABELINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
131	01	08077213	HERRERA	FERNANDEZ	JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
132	01	08078281	REYES	LARRAIN	JULIA ROSA	ACTIVO O SUBSIDIADO
133	01	08079898	YZAGUIRRE	CASTILLO	GLORIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
134	01	08080331	MATOS	ARANDA	ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
135	01	08081315	PERAMAS	DIAZ	ENRIQUE ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
136	01	08084214	KUDO	ALDAVE	ROSALIA GABY	ACTIVO O SUBSIDIADO
137	01	08084409	CESPEDES	GUADAÑA	EMPERATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
138	01	08085066	ATAMPILCO	RAMOS	RENEE	ACTIVO O SUBSIDIADO
139	01	08085347	ARONI	AGUAYO	JOSE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
140	01	08085891	PACHECO	MEDINA	TERESA ROSALINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
141	01	08086544	PAUCAR	CHICOMA	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
142	01	08086912	ESPINOZA	FERNANDEZ	VIRGINIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
143	01	08087256	CHAVEZ	DEXTRE	ROSA MARIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
144	01	08089403	BERRU	MARCHENA	DEODATO	ACTIVO O SUBSIDIADO
145	01	08091290	CHIPA	OSCCO	ROBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
146	01	08093884	DURAN	GIL	MANUELA	ACTIVO O SUBSIDIADO
147	01	08097489	TINOCO	VIDAL	CARMEN LUISA	ACTIVO O SUBSIDIADO
148	01	08097686	QUIROGA	CALIXTO	MARIA AMELIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
149	01	08097925	CHECA	TOBARU	LUIS RICARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
150	01	08098164	SAYAN	SANCHEZ DE SALAS	ESPERANZA	ACTIVO O SUBSIDIADO
151	01	08098461	TIPULA	SUPO	NICOLAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
152	01	08098508	CASTILLO	ALVAREZ	YENI JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
153	01	08099039	HUAMANI	ACHALMA	LUCIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
154	01	08099154	BENAVIDES	REYES	OSCAR EUGENIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
155	01	08099677	RONCALLA	REVILLA	JOSE HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
156	01	08100259	VELARDE	MARQUEZ	HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
157	01	08100905	ROMERO	ZAPATA	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
158	01	08104798	COBOS	PINEDO	LEONOR	ACTIVO O SUBSIDIADO
159	01	08106024	VILLANUEVA	DEL CASTILLO	ANA ROSARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
160	01	08106926	PEREZ	QUISPE	ZENON JULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
161	01	08107283	YANA	GUTIERREZ	JULIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
162	01	08107626	FERNANDEZ	DIAZ	LUCINDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
163	01	08107884	CONDOR	HUAZO	SARA JUSTINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
164	01	08108155	SALAZAR	RODRIGUEZ	BLANCA FLORA	ACTIVO O SUBSIDIADO
165	01	08108320	JARAMA	PAREDES	AMERICO ABRAHAM	ACTIVO O SUBSIDIADO
166	01	08109468	OSORIO	LAURENTE	EUSEBIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
167	01	08109916	DELGADO	TARDIO	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
168	01	08110607	MIÑANO	RANILLA	MANUEL GUILLERMO	ACTIVO O SUBSIDIADO
169	01	08114170	MÜHLIG	CABALLERO	CARLOS ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
170	01	08114450	MORALES	MENDOZA	NANCY GABRIELA	ACTIVO O SUBSIDIADO
171	01	08114480	HERRERA	FERNANDEZ	CELSO CELESTINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
172	01	08114731	AVALOS	EYZAGUIRRE	PEDRO JUSTINIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO
173	01	08114823	MAMANI	MAMANI	EMILIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
174	01	08114926	CONDORI	MAMANI	ADOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO
175	01	08115090	LEON	MERCADO	JUANA RITA	ACTIVO O SUBSIDIADO
176	01	08115777	SALDARRIAGA	ARIZAGA	MARIA CONSUELO	ACTIVO O SUBSIDIADO
177	01	08117275	FLORES	GONZALEZ	FLORENCIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
178	01	08118333	LEON	RURANGE	ALBERTO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
179	01	08119442	ARRIBASPLATA	COBA	BELISNER JACINTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
180	01	08119710	RIVERA	SOVERO	OBDULIA MATILDE	ACTIVO O SUBSIDIADO
181	01	08119865	PARDO	LUQUE	LUIS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
182	01	08120621	ORTEGA	LARA	ESTUNDER	ACTIVO O SUBSIDIADO
183	01	08121153	OLARTE	PEREZ	LUIS FERNANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
184	01	08121635	BARRIAL	HUAMAN	MARLENE	ACTIVO O SUBSIDIADO
185	01	08121714	CUTIRE	COSSIO DE PINARES	HAYDEE RICARDINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
186	01	08123263	ENRIQUE	MEDINA	WALTER GUSTAVO	ACTIVO O SUBSIDIADO
187	01	08124411	MENOCAL	SALINAS	ESPERANZA	ACTIVO O SUBSIDIADO
188	01	08125453	CABRERA	LEON	LAZARO PORFIRIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
189	01	08125940	PEZZIA	CHAVEZ	GIOVANNI ALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
190	01	08126063	ENCISO	FLORES	DORIS ROSALIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
191	01	08126459	MEDINA	CHAVEZ	ANA MARIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
192	01	08126479	YPARRAGUIRRE	VILLAVICENCIO	JORGE ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
193	01	08127050	QUISPE	ROMAN	ELOY URIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO

194	01	08128050	HUARANGA	VASQUEZ	EDGAR MEINARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
195	01	08128064	SALHUANA	SERNA	FELICIDAD EMPERATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
196	01	08129217	REYES	AMBUKKA	WALTER EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
197	01	08129472	CULQUI	CHAVEZ	MONICA REGINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
198	01	08129670	ROJAS	ESPIÑOZA	CENOBIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
199	01	08130211	MEJIA	AVENDAÑO	VIRGINIA MERCEDES	ACTIVO O SUBSIDIADO
200	01	08134746	CAVERO	VILLANO	JUANA BEATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
201	01	08134913	TOLEDO	LEON	ARTURO	ACTIVO O SUBSIDIADO
202	01	08135088	MONTALVAN	RIVAS	ANGELA NATALIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
203	01	08135797	QUIROZ	PORTAL	SEGUNDO BENITO	ACTIVO O SUBSIDIADO
204	01	08136814	TEJADA	PINTADO	LILIAN ELIZABETH	ACTIVO O SUBSIDIADO
205	01	08139940	VELASQUEZ	ABARCA	MARIANELA MIRTA	ACTIVO O SUBSIDIADO
206	01	08140025	DULANTO	SALDAÑA	GUILLERMO FERNANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
207	01	08140228	BECERRA	LINGAN	MARIA MELVA	ACTIVO O SUBSIDIADO
208	01	08140995	MAMANI	CONDORI	JULIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
209	01	08142028	LUQUE	PACSE	ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
210	01	08143819	JARA	GOMEZ	AMADIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
211	01	08144276	ENCISO	FLORES	ROSA ANGELICA	ACTIVO O SUBSIDIADO
212	01	08145409	VILLALVA	RAMIREZ	VICTOR MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
213	01	08145821	CASTILLO	OCHOA	ANDY RODOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO
214	01	08146647	CORNEJO	AQUIE	CARLOS ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
215	01	08147211	QUISPE	CONDORI	REYNALDO JAIME	ACTIVO O SUBSIDIADO
216	01	08147375	ZUÑIGA	SALVADOR	ABRAHAM MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
217	01	08147849	ESPIÑOZA	ALLCA	VICENTE EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
218	01	08151524	ALMEIDA	LIZANA	BERTHA LILIANA	ACTIVO O SUBSIDIADO
219	01	08152978	VILLEGAS	TAFUR	MARITZA	ACTIVO O SUBSIDIADO
220	01	08153550	RAMOS	ALVAREZ	ROCIO BEATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
221	01	08154864	RODRIGUEZ	VALLE	SERGIO ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
222	01	08155914	FUENTES	CANO	RAFAEL FERNANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
223	01	08156386	FERNANDEZ	VARGAS	YOLANDA DIMAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
224	01	08157012	CALLE	HUAYLLAHUAMAN	FRANCISCA	ACTIVO O SUBSIDIADO
225	01	08161307	YARASCA	HUAMAN	HERMOGENES	ACTIVO O SUBSIDIADO
226	01	08162203	TORRES	OLIVARES	JUAN MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
227	01	08163613	DIAZ	YANTOY	PABLO NOLBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
228	01	08164391	BOCANEGRA	SILVA	RAQUEL GUADALUPE	ACTIVO O SUBSIDIADO
229	01	08167488	ENCISO	FLORES	ZULEMA ESTHER	ACTIVO O SUBSIDIADO
230	01	08170819	CULQUI	MAGALLAN	TULA AURORA	ACTIVO O SUBSIDIADO
231	01	08171785	UMERES	MERES	VICTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO
232	01	08171914	PACHERRES	INOÑAN	HUGO PEDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
233	01	08175983	CALIZAYA	VELEZMORO	MIGUEL RAUL	SUSPENSIÓN PERFECTA
234	01	08176889	HUAMAN	ALLCCHAHUAMAN	MARIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
235	01	08177093	CONDORI	CASTILLO	MARITZA ALDALIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
236	01	08177934	CARBAJAL	HUERTAS	OSCAR	ACTIVO O SUBSIDIADO
237	01	08177982	CASANOVA	SAYAS	CLAUDIA LUCRECIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
238	01	08252099	SIERRA	LOZADA	PAUL ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
239	01	08296922	SOLIS	HINOSTROZA	AQUILES	ACTIVO O SUBSIDIADO
240	01	08301435	VILLCHEZ	ALLCCA	CEFERINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
241	01	08404055	HUAHUALUQUE	VARGAS	ANASTACIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
242	01	08438150	DELGADO	PAREDES	GREGORIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
243	01	08451373	ZULOETA	NAVARRO	BLANCA VILMA	ACTIVO O SUBSIDIADO
244	01	08467848	CHAVEZ	GAITAN	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
245	01	08473741	ESPEJO	QUIÑONEZ	ROGER ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
246	01	08509811	PENAGOS	BALDEON	GUILLERMO EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
247	01	08556749	SILVA	PORTILLA	ROLANDO ARTURO	ACTIVO O SUBSIDIADO
248	01	08559995	CHIPANA	QUISPE DE RIVERA	JOSEFA	ACTIVO O SUBSIDIADO
249	01	08640364	VERA	GARCIA	VICTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO
250	01	08687741	BRICEÑO	RAMIREZ	MEDALITH	ACTIVO O SUBSIDIADO
251	01	08717944	DE LA TORRE	VILLAYZAN	ANGEL ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
252	01	08889052	MUÑOZ	PACHAS	MERCEDES BEATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
253	01	08915727	FRANCO	MUÑOZ	BERNARDINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
254	01	08941654	LEON	MAMANI	NORBERTO JULIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
255	01	08949108	HUARCAYA	GIRAO	JESUS ROBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
256	01	08969285	MIRANDA	VERA	JOSE EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
257	01	08993893	ARISACA	CUTIPA	DOMINGO	ACTIVO O SUBSIDIADO
258	01	09027460	PIEDRA	CHAVEZ	ROSARIO FLORIMER	ACTIVO O SUBSIDIADO
259	01	09033089	ESPINDOLA	VALVERDE	LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
260	01	09042023	MIRAMIRA	CONDORI	EULOGIO	ACTIVO O SUBSIDIADO

261	01	09049135	MAMANI	TIPULA	ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
262	01	09050222	BERNAOLA	VIVAR	MARIA LOURDES	ACTIVO O SUBSIDIADO
263	01	09118391	BAUTISTA	APAZA	AURELIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
264	01	09119478	ALDUNATE	TALAVERIANO	JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
265	01	09124997	CALDERON	GONZA	DONATO	ACTIVO O SUBSIDIADO
266	01	09134673	HUANCA	GONZA	ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
267	01	09194058	CAMASCCA	CHANCAS	ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
268	01	09207986	TENCCO	GUTIERREZ	SANTOS BALVINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
269	01	09218787	PAMPAMALLCO	BAUTISTA	MOISES	ACTIVO O SUBSIDIADO
270	01	09228607	CONDORI	QUISPE	ALFREDO CASIMIRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
271	01	09265439	MUÑOZ	PICHIHUA	CARMELON	ACTIVO O SUBSIDIADO
272	01	09338400	MORA	OLCESE	EDUARDO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
273	01	09361405	GOMEZ	DIAZ	JUAN NOLBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
274	01	09383298	SALGADO	SABASTIZAGAL	KATHIA CRISTEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
275	01	09451685	LA VERA	TRAVERSO	ANA MARIA GISELLE	ACTIVO O SUBSIDIADO
276	01	09454618	VIDAL	CHERO	FRANK JORGE DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO
277	01	09456234	ENCINAS	GONZALES	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
278	01	09512769	PEREZ	AGURTO	JOSE NICANOR	ACTIVO O SUBSIDIADO
279	01	09551302	MONDRAGON	CABREJOS	LUZ MARLENE	ACTIVO O SUBSIDIADO
280	01	09554682	ZAMBRANO	MURILLO	LAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO
281	01	09555623	JULCA	CHICO	JHONNY ESTEVES	ACTIVO O SUBSIDIADO
282	01	09602662	ROJAS	GALARZA DE LAZO	ISABEL DINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
283	01	09650133	TELLO	QUIÑONEZ	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
284	01	09767533	HUAROCC	OSORIO	JORGE	ACTIVO O SUBSIDIADO
285	01	09798122	ROSALES	CCORMORAY	FLORENTINA MATILDE	ACTIVO O SUBSIDIADO
286	01	09812529	ZAGA	MEJIA	JAIME MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
287	01	09853275	UBALDO	DUEÑAS	ANIBAL EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
288	01	09897623	NARVAEZ	ALANYA DE ARIAS	BERTHA	ACTIVO O SUBSIDIADO
289	01	09943488	CORNEJO	PISFIL	WILLIAM ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
290	01	09944398	TRINIDAD	ALVAREZ	MANUEL BENEDEK	ACTIVO O SUBSIDIADO
291	01	09949438	ORDOÑEZ	CHIPOCO	LUIS FERNANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
292	01	09969206	HONORES	RUIZ DE ZAMBRANO	MAURA LILY	ACTIVO O SUBSIDIADO
293	01	09970800	CAMARGO	SANDOVAL	SARA ROSARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
294	01	10001139	RODRIGUEZ	ROBLES	LITA	ACTIVO O SUBSIDIADO
295	01	10015293	VILLANUEVA	VILLALOBOS	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
296	01	10079240	MENDOZA	BARRETO	MIGUEL ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
297	01	10141625	GOYTIZOLO	RIOS	PEDRO JULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
298	01	10187402	BARRETO	CORAS	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
299	01	10189981	MENDOZA	OLIVERA	NOE SEBASTIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
300	01	10196862	BRAVO	CUBAS	MILAGROS	ACTIVO O SUBSIDIADO
301	01	10268098	OCHOA	MOSCOL	NEMESIO ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
302	01	10312224	RIOS	LUNA	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
303	01	10386345	CALLE	SAAVEDRA	JOSE OSWALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
304	01	10398237	PONCE	TORRES	FLORENCIA ALEJANDRA	ACTIVO O SUBSIDIADO
305	01	10427184	JARA	ALVARADO	JOSE CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
306	01	10445550	MENDOZA	VILLANUEVA	MARTHA	ACTIVO O SUBSIDIADO
307	01	10507511	TUTAYA	BARRAZA	JOSE ABELARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
308	01	10585489	ALFARO	GONZALES	ISRAEL DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO
309	01	10638235	YAÑEZ	ZEGARRA	GUILLERMO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
310	01	10668065	RAMIREZ	SIERRA	FIDEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
311	01	10685269	ROMERO	ROSPIGLIOSI	DANIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
312	01	10720221	DE LA SOTTA	OCHOA	CARLOS MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
313	01	10760035	DORIA	GUZMAN	ERIKA	ACTIVO O SUBSIDIADO
314	01	10762405	LUNAVICTORIA	SANTILLAN	CARLOS MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
315	01	10765680	MARTINEZ	ARBOLEDA	JUAN ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
316	01	10766906	REYES	PALZA	CESAR MICHEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
317	01	15281741	BALDEON	VICENTE	JUAN ANIBAL	ACTIVO O SUBSIDIADO
318	01	15675528	RAMIREZ	VASQUEZ	MARIA PAULA	ACTIVO O SUBSIDIADO
319	01	15700630	MARQUEZ	DIAZ	YOVANA NANCY	ACTIVO O SUBSIDIADO
320	01	19916074	CUADROS	CHAVEZ	LUTGARDA CLERY	ACTIVO O SUBSIDIADO
321	01	21438129	FRANCO	FLORES	GABRIEL ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
322	01	21544289	CORRALES	RUIZ	SILVIA PATRICIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
323	01	22249175	CHAVEZ	HERNANDEZ	ANA TARCILA	ACTIVO O SUBSIDIADO
324	01	22298723	VILCHEZ	LLAMOCA	VICTOR JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
325	01	23922603	QUISPE	ALCCA	BENITO	ACTIVO O SUBSIDIADO
326	01	23995842	JIMENEZ	PALOMINO	JUAN CARLO	ACTIVO O SUBSIDIADO
327	01	24982052	ANGLES	RODRIGUEZ	ELDER ABELARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO

328	01	25330319	ALEMAN	CACERES	LUIS ERNESTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
329	01	25416434	ACERO	LOPEZ	CARLOS JULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
330	01	25470359	ORIHUELA	MEJIA	ANTONIA REBECA	ACTIVO O SUBSIDIADO
331	01	25673479	HUAMAN	CONDORI	ALBINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
332	01	25725226	PRADO	VALER	ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
333	01	25759678	CALLATA	TICONA	GILBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
334	01	25836848	MELENDEZ	FERNANDEZ	MAXIMO FELIX	ACTIVO O SUBSIDIADO
335	01	27261666	ALARCON	ORTIZ	NELZON	ACTIVO O SUBSIDIADO
336	01	33252227	ROQUE	VASQUEZ	RICHAR ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
337	01	40065143	ACOSTA	QUIROGA	LESLIE CAROL	ACTIVO O SUBSIDIADO
338	01	40118298	CHAMBI	HINOJOSA	WILFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
339	01	40158598	VELIZ	ALVA	ELISA FRANCISCA	ACTIVO O SUBSIDIADO
340	01	40191654	SAAVEDRA	SUAREZ	DAMARIS VERONICA	ACTIVO O SUBSIDIADO
341	01	40194193	LAZARO	GUTIERREZ	VICTOR JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
342	01	40238836	TIPULA	QUISPE	NANCY	ACTIVO O SUBSIDIADO
343	01	40262366	JIMENEZ	JARA	MARIANA ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO
344	01	40485083	VENTURA	CHUMPITAZ	CESAR LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
345	01	40502890	ZANABRIA	VALENZUELA	SILVER PAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
346	01	40516370	INCA	UCHARIMA	GIOVANY OSCAR	ACTIVO O SUBSIDIADO
347	01	40601025	ORBEGOSO	SINTI	JOSE ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
348	01	40649809	CORTEZ	ALBORNOZ	SHELLY PAMELA	ACTIVO O SUBSIDIADO
349	01	40802967	TINOCO	VERA	ALFONSO MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
350	01	40809746	BORDA	HUANACUNE	JESSY NADIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
351	01	40865575	ARROYO	LEON	ANGELA ALICIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
352	01	41002552	ALDANA	LLONTOP	ZULLY LIZETH	ACTIVO O SUBSIDIADO
353	01	41006635	GUILLEN	MANIHUARI	JUAN JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
354	01	41075391	DOMINGUEZ	GUTIERREZ	EVELYN JUDITH	ACTIVO O SUBSIDIADO
355	01	41102945	BAZAN	PECHE	OMAR ROLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
356	01	41125236	MOZO	MERCADO	SHIRLEY YDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
357	01	41155703	CHIRINOS	CASTRO	JOSE ALONSO	ACTIVO O SUBSIDIADO
358	01	41236859	NEIRA	CARRANZA	HILARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
359	01	41284248	TORIBIO	ALDANA	LUCY MARISOL	ACTIVO O SUBSIDIADO
360	01	41331694	RAMOS	AYALA	LIZ DE YVONNE	ACTIVO O SUBSIDIADO
361	01	41368034	MARQUEZ	PALOMINO	EVELYN LORENA	ACTIVO O SUBSIDIADO
362	01	41371864	LLANOS	HUARCA	NOEMI	ACTIVO O SUBSIDIADO
363	01	41391905	MERINO	RUIZ	EMPERATRIZ VANESSA	ACTIVO O SUBSIDIADO
364	01	41394911	CHIRINOS	SILVA	CESAR ARTURO	ACTIVO O SUBSIDIADO
365	01	41404446	CABRERA	DEL AGUILA	MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
366	01	41447334	BOBADILLA	PELTROCHE	ROGELIO SAMUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
367	01	41454271	GURRIONERO	FLORIAN	VLADEMIR AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
368	01	41556723	ALARCON	ORTEGA	HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
369	01	41636901	CHAVEZ	MAURICIO	ROCIO ROSA	ACTIVO O SUBSIDIADO
370	01	41647472	CONDOR	FRANCO	MARLENE	ACTIVO O SUBSIDIADO
371	01	41680094	TIPULA	JARA	YTALA	ACTIVO O SUBSIDIADO
372	01	41809743	ZARATE	FRUCTUOSO	EDWIN HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO
373	01	41821719	CABALLERO	YAÑEZ	WALTHER HENRRY	ACTIVO O SUBSIDIADO
374	01	41903041	HIDALGO	APONTE	ALEX JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO
375	01	41903938	MERCHAN	LEON	LUIS ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
376	01	41953275	VALVERDE	DE LOS SANTOS	EVA NOELIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
377	01	41993921	DAVILA	REBATA	JORGE JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
378	01	42025751	QUISPE	IZARRA	SONIA ALVINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
379	01	42092921	CUADROS	MEZA	KATHERINE CARMEN	ACTIVO O SUBSIDIADO
380	01	42140106	CAMPOS	ROJAS	SADI NILSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
381	01	42183450	ZANABRIA	MUÑOZ	DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO
382	01	42193237	MORENO	RIVAS	JESUS ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO
383	01	42291233	AMAYA	LEYVA	ERIKA ESTEFANNIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
384	01	42692101	HERNANDEZ	AJON	ENZO	ACTIVO O SUBSIDIADO
385	01	42728975	PECHE	EVANGELISTA	ARTURO ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
386	01	42790551	GOÑE	PEÑA DE SORIANO	EVITA ISAIDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
387	01	42882082	LOYOLA	MEJORADA DE DE LA CR	ROSMERY	ACTIVO O SUBSIDIADO
388	01	42889621	OSORIO	AMBICHO	WALTER RICARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
389	01	42945007	BERROCAL	RENGIFO	JOHN	ACTIVO O SUBSIDIADO
390	01	42955933	AMAYA	LEYVA	JOSEFINA CATHERINE	ACTIVO O SUBSIDIADO
391	01	42972910	LOPEZ	ORDOÑEZ	WIMARTH FRANCESCO	ACTIVO O SUBSIDIADO
392	01	42985303	HURTADO	LOPEZ	GRACIELA	ACTIVO O SUBSIDIADO
393	01	43065060	VALVERDE	BENAVENTE	LUIS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
394	01	43192043	PORTOCARRERO	MENDOZA	ARNOLD ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO

395	01	43234532	TINTAYA	MENDOZA	MOISES	ACTIVO O SUBSIDIADO
396	01	43242804	CUBAS	ESQUIVEL	BLANCA CATTY	ACTIVO O SUBSIDIADO
397	01	43244992	BARZOLA	BARRIENTOS	NELIDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
398	01	43249753	MARKOVINOVIC	RAMOS	JOSIP IVAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
399	01	43270514	VALER	PLASENCIA	JESSICA KAROL	ACTIVO O SUBSIDIADO
400	01	43363365	LUNA VICTORIA	BECERRA	JAIME JONATHAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
401	01	43376109	CABASSA	NAVARRO	ANTONIO RENZO	ACTIVO O SUBSIDIADO
402	01	43441305	VELASQUEZ	CUCHO	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
403	01	43494878	BARRUETA	ARIZABAL	LECH PAVEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
404	01	43507342	PEREZ	PARDO	MARCIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO
405	01	43523324	CORDOVA	LABOR	GUILLERMO	ACTIVO O SUBSIDIADO
406	01	43538135	YUPANQUI	ZEVALLOS	CRISTIAN PABLO	ACTIVO O SUBSIDIADO
407	01	43557943	QUISPE	NESTARES	RENZO	ACTIVO O SUBSIDIADO
408	01	43628662	CHUMACERO	CORDOVA	DALINDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
409	01	43691771	LARREA	CISNEROS	DARWIN ESAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
410	01	43756039	ORCON	ESPINOZA	SHARON LIZETT	ACTIVO O SUBSIDIADO
411	01	43801859	YARASCA	HUAMAN	MARIA ANGELICA	ACTIVO O SUBSIDIADO
412	01	43819337	MEZA	MENDOZA	ELVIRA	ACTIVO O SUBSIDIADO
413	01	43861204	JARA	FLORES	LUZ AURELIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
414	01	43913649	APOLAYA	MARTINEZ	JOSE MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
415	01	43930721	HUISACAYNA	VILCACONDO	LINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
416	01	43983150	ZUÑIGA	NUÑEZ	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
417	01	44084332	SEMINARIO	GUEVARA	VALENTINO	ACTIVO O SUBSIDIADO
418	01	44147879	ANDRADE	VELA	AZALIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
419	01	44308364	ESPINOZA	CAMPOS	YESENIA GABY	ACTIVO O SUBSIDIADO
420	01	44330253	TRIVIÑO	QUISPE	CARLOS ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO
421	01	44374532	CERNA	ROBLES	DIEGO ANGELO	ACTIVO O SUBSIDIADO
422	01	44418173	CHILON	CHAVEZ	CESAR AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
423	01	44481468	DEL AGUILA	MAGAN	MARTIN MARCELO	ACTIVO O SUBSIDIADO
424	01	44487956	ZAVALA	CASTRO	JUAN GABRIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
425	01	44555490	DONAYRES	MARQUEZ	JENRRI	ACTIVO O SUBSIDIADO
426	01	44580909	SALINAS	HOLGUIN	ABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
427	01	44639708	CEBALLOS	SORROZA	ANTHONY MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
428	01	44714559	CARDENAS	CHAVEZ	NIXON	ACTIVO O SUBSIDIADO
429	01	44771759	BALDARRAGO	TORREBLANCA	JOSE ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
430	01	44782824	OLIVEIRA	PIZARRO	YULIANA	ACTIVO O SUBSIDIADO
431	01	44814823	FERNANDEZ	BARDALES	CINTYA MIRELLA	ACTIVO O SUBSIDIADO
432	01	44839591	GARCIA	RIVERA	MARIA ISABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
433	01	44853693	CALDERON	MONTEZA	ALEX IVAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
434	01	44860157	LARREA	OSORIO	LUPITA LICSELA	ACTIVO O SUBSIDIADO
435	01	44877270	CASARIEGO	LUNA	CARLOS MARLOWE	ACTIVO O SUBSIDIADO
436	01	44933912	VASQUEZ	MILLA	JAIME	ACTIVO O SUBSIDIADO
437	01	44934940	CAMONES	NOLASCO	DONATO ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
438	01	44992759	MONTEVERDE	RODRIGUEZ	LUIGI ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
439	01	44995040	ESCOBAR	APUMAYTA	GLORIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
440	01	45054574	RUIZ	LOPEZ	YEIMMY CHRISTOFER	ACTIVO O SUBSIDIADO
441	01	45063063	SAUCEDO	RUIZ	SARITA IVONETTE	ACTIVO O SUBSIDIADO
442	01	45150460	CHAMOCHUMBI	VICUÑA	ANDREA MIRYAM	ACTIVO O SUBSIDIADO
443	01	45159491	TUPAC	ROJAS	LOURDES MIRIAM OLENK	ACTIVO O SUBSIDIADO
444	01	45173314	SANTA MARIA	PECHE	MILAGROS BEATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
445	01	45200222	RIVAS	ACERO	CINDY ELIZABETH	ACTIVO O SUBSIDIADO
446	01	45201008	PALOMINO	GAMERO	DARWIN PABLO	ACTIVO O SUBSIDIADO
447	01	45244365	PALACIOS	CANARIO	RENZO JOAQUIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
448	01	45256522	LA TORRE	GOMEZ	RENZO ITALO	ACTIVO O SUBSIDIADO
449	01	45345289	VEGA	TRUJILLO	JOSE LEONARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
450	01	45486581	HIDALGO	ASCUES	GONZALO	ACTIVO O SUBSIDIADO
451	01	45511558	QUISPE	PASACA	GERALDINE	ACTIVO O SUBSIDIADO
452	01	45530550	TEMPLE	CANO	JULIO DENNIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
453	01	45551903	JAVE	ANTON	JONATHAN PAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
454	01	45591107	ELIAS	GONZALES	MIGUEL ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
455	01	45594456	MEDINA	SALAZAR	ENRIQUE DAN WILLIANS	ACTIVO O SUBSIDIADO
456	01	45719634	PAJARES	UGARTE	CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
457	01	45804388	PALOMINO	YUPANQUI	YERSON	ACTIVO O SUBSIDIADO
458	01	45818326	MACAVILCA	ESCALANTE	MILUSKA ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO
459	01	45853494	SOLIS	INFANTES	MONICA ROSSEMARIE	ACTIVO O SUBSIDIADO
460	01	45953566	MOGOLLON	RODRIGUEZ	JORGE EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
461	01	45972128	SULCA	LIMA	JESSICA	ACTIVO O SUBSIDIADO

462	01	46043764	ESCALANTE	SANCHEZ	VICTOR EDWIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
463	01	46087884	BALDEON	ESPINOZA	BRYAN EMMANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
464	01	46166249	OLIVERA	CALLE	EDGAR LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
465	01	46184128	MASIAS	ARRAMBIDE	IORELLA LUY	ACTIVO O SUBSIDIADO
466	01	46197950	TAIRA	OSHIRO	STEPHANIE CHIEMY	ACTIVO O SUBSIDIADO
467	01	46208861	VILCARROMERO	QUISPE	YRMA PAOLA	ACTIVO O SUBSIDIADO
468	01	46237953	AYAIPOMA	CONDORI	CINTHIA DORA	ACTIVO O SUBSIDIADO
469	01	46244081	TABOADA	MUNDACA	EDSON FLAVIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
470	01	46324533	GUTIERREZ	SULCA	GLADYS PATRICIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
471	01	46383506	CARRILLO	VALENTIN	RENZO JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
472	01	46455120	TORRES	SANTA CRUZ	JUAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO
473	01	46558180	BORJA	MARTEL	LILA ERIKA	ACTIVO O SUBSIDIADO
474	01	46654896	MEJIA	RUIZ	ISAMAR REYNA	ACTIVO O SUBSIDIADO
475	01	46668235	MEDINA	GARRO	MARIARELLY NAILEA	ACTIVO O SUBSIDIADO
476	01	46687097	ALVA	TRIGOSO	MARIA LIZETH	ACTIVO O SUBSIDIADO
477	01	46693776	IZAGUIRRE	VALERA	CRISTIAN ALEXANDER	ACTIVO O SUBSIDIADO
478	01	46714368	CUSI	CUIPAL	SANDRO IVAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
479	01	46794659	CARRILLO	MONTERO	RODHA FERNANDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
480	01	46858750	CONDOR	GUERRA	LUZ MARION	ACTIVO O SUBSIDIADO
481	01	47040530	ENCALADA	HINOJOSA	ISRAEL ISAAC	ACTIVO O SUBSIDIADO
482	01	47077898	GARCIA	HUAMAN	MIDALY	ACTIVO O SUBSIDIADO
483	01	47094145	ALVAN	CACERES	MIRYAM LUCIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
484	01	47185054	RAGAS	SOLORZANO	BRIAN LEONEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
485	01	47192009	SANDOVAL	PRADO	KAREN ROSA	ACTIVO O SUBSIDIADO
486	01	47209386	TUPFIA	ACHANCARAY	JOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
487	01	47242045	CANCINO	LINARES	CARLOS FRANCISCO	ACTIVO O SUBSIDIADO
488	01	47413126	ORRILLO	SOLIS	JOSE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
489	01	47439400	CHAMORRO	DEL AGUILA	GILBERT TEOFILO	ACTIVO O SUBSIDIADO
490	01	47452154	TENORIO	OBESSO	VICTOR JULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
491	01	47587246	NUÑEZ	MONTALVAN	CHRISTIAN AARON	ACTIVO O SUBSIDIADO
492	01	47587763	PEREZ	CONTRERAS	CINTHIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
493	01	47597196	PINEDA	OCHOA	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO
494	01	47816834	IBAÑEZ	PLASENCIA	JOSSELYN PAOLA	ACTIVO O SUBSIDIADO
495	01	47856083	ALIAGA	MONTES	JANE HELEN	ACTIVO O SUBSIDIADO
496	01	47869608	CAYCHO	MARTINEZ	BRICLETTE	ACTIVO O SUBSIDIADO
497	01	47898523	ZAPANA	LIMACHI	CARLOS EFRAIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
498	01	48028491	CALLATA	YAPU	YURY ANYE	ACTIVO O SUBSIDIADO
499	01	48134768	LOPEZ	GUERRERO	LUIGUI NAZARENO	ACTIVO O SUBSIDIADO
500	01	48149681	HUARCAYA	ISLA	CESAR AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
501	01	48152959	URETA	CHOCANO	SHIRLEY LIZET	ACTIVO O SUBSIDIADO
502	01	48297308	PINEDA	RAMIREZ	XIMENA XIOMARA	ACTIVO O SUBSIDIADO
503	01	70008610	GARCIA	CHOCANO	LUIS JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
504	01	70129165	GUARDIA	GONZALES	MARILYNN BETHY	ACTIVO O SUBSIDIADO
505	01	70257252	NEYRA	RODRIGUEZ	EMILIA LORELEY	ACTIVO O SUBSIDIADO
506	01	70409222	CARBAJAL	CARDENAS	ALVARO GONZALO	ACTIVO O SUBSIDIADO
507	01	70429567	QUISPE	LOPEZ	ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
508	01	70431263	CUSI	TICONA	GINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
509	01	70605779	OLIVARI	ORDOÑEZ	DIEGO MAURICIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
510	01	70692763	CUADRA	LEON	CRISTOFER JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
511	01	70901629	MAZUELOS	CASTAÑEDA	JOHN ERICK	ACTIVO O SUBSIDIADO
512	01	71327593	ZAMBRANO	HONORES	KIMBERLYN VALERIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
513	01	71489698	NUÑEZ	TOMAYLLA	RAQUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
514	01	72105243	LLONTOP	CASTRO	JANETT DEL ROSARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
515	01	72207449	CHAVEZ	SANDIVAR	MICAELA BEATRIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
516	01	72454625	PEREZ	BAZALAR	VANESSA JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
517	01	72562265	HUAMANI	HERNANDEZ	JOSE MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
518	01	72604136	ROSERO	ALBAN	ARACELI DESSIRE	ACTIVO O SUBSIDIADO
519	01	72653725	BERNUY	SANCHEZ	STEFANY ROSA JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO
520	01	72694909	SANCHEZ	LEON	DONALD ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
521	01	72906531	TRIVIÑO	QUISPE	FELIX MAURICIO	ACTIVO O SUBSIDIADO
522	01	73010529	RAMIREZ	ZAPATA	WENDY KAROL	ACTIVO O SUBSIDIADO
523	01	73054599	MORENO	CASTILLO	JOSE LUIS ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO
524	01	73249776	VILCHEZ	REYNOSO	JORDAN MARCELO	ACTIVO O SUBSIDIADO
525	01	73480124	PEÑALOZA	HUAMALI	KEYNER LIDMER	ACTIVO O SUBSIDIADO
526	01	73745111	MARTINEZ	MAMANI	ROLANDO ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
527	01	73825756	FLORES	MIRANDA	ALDO FABIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO
528	01	74505383	HUAYTA	SALAZAR	MELISSA ESTELA	ACTIVO O SUBSIDIADO

529	01	74688940	RETAMOZO	ARCE	ROSA ISABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO
530	01	74767648	LANDEO	TORRES	JASON LUIS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
531	01	74804329	SALAS	GONZALES	SHEYLA CRISTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
532	01	75236917	ALBERCO	HURTADO	CESAR GIANFRANCO FAB	ACTIVO O SUBSIDIADO
533	01	75272160	JIMENEZ	FLOREZ	ERIK ANDONI	ACTIVO O SUBSIDIADO
534	01	75455001	GONZALES	VERA	ASTRID CAROLINA	ACTIVO O SUBSIDIADO
535	01	76455846	MONTOYA	LAZO	TANIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
536	01	76566555	LOPEZ	SIFUENTES	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO
537	01	76567680	ZUMBA	POLANCO	BEATRIZ BELINDA	ACTIVO O SUBSIDIADO
538	01	76625044	ACOSTA	AGUIRRE	MARA CINDELL	ACTIVO O SUBSIDIADO
539	01	77217844	GRANADOS	HUARINGA	ANDREA VANIA	ACTIVO O SUBSIDIADO
540	01	77686913	UGARTE	CACERES	YHOALY KATHIUSKA MAR	ACTIVO O SUBSIDIADO
541	01	77792453	RUIZ	DE LA CRUZ	JHESSICA JASMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO
542	01	80045424	SALAS	CASIMIRO	ADELEI	ACTIVO O SUBSIDIADO
543	01	80128422	QUISPE	CRISOSTOMO	JUAN JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO
544	01	80147770	YRRAZABAL	ATENCIO	ROSA LUZ	ACTIVO O SUBSIDIADO
545	01	80396771	MACAZANA	MOLINA	JUAN GUALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO
546	01	80566295	UGARTE	DE LA CRUZ	CESAR ORLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO
547	01	80579025	FERNANDEZ	RAMIREZ	PAUL WILLIAMS	ACTIVO O SUBSIDIADO

IX Apéndice

Apéndice A
Matriz de Consistencia

TITULO: GESTIÓN DE PERSONAL EN LA LEY SERVIR Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DEL RÍMAC - 2016

AUTOR: RICARDO JAVIER REYNA TORRES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la relación que existe entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre los requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la Gestión de Personal en la Ley Servir y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre la incorporación al Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre los requisitos para acceder al servicio civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre la Gestión de rendimiento y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre la Gestión de Capacitación y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre la Clasificación de los servidores civiles y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre la Suspensión del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p> <p>Existe relación entre las Causales de Terminación del Servicio Civil y los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016</p>	Variable 1: Gestión de Personal en la Ley Servir		<p>TIPO</p> <p>Básica de nivel descriptivo de alcance correlacional.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental –</p> <p>Transversal. Descriptiva Correlacional.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>400 Servidores Públicos</p> <p>Tipo de Muestra</p> <p>No Probabilístico</p> <p>Tamaño de la Muestra</p> <p>20 servidores</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
			<p>Dimensiones</p> <p>Incorporación al Servicio Civil</p> <p>Requisitos para acceder al Servicio Civil</p> <p>Gestión de Rendimiento</p> <p>Gestión de Capacitación</p> <p>Clasificación de los Servidores Civiles</p> <p>Suspensión del Servicio Civil</p> <p>Causales de Término del Servicio Civil</p>	<p>Indicadores</p> <p>Capacidad</p> <p>Experiencia</p> <p>Exigencias</p> <p>Cumplimiento de Normas</p> <p>Rendimiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Desempeño</p> <p>Capacitación</p> <p>Estrategia</p> <p>Elección</p> <p>Designación</p> <p>Perfecta</p> <p>Imperfecta</p> <p>Fallecimiento</p> <p>Renuncia</p> <p>Jubilación</p> <p>Edad</p>	
			Variable 2: Procedimientos Administrativos Disciplinarios		
			<p>Dimensiones</p> <p>Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.</p> <p>Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios.</p> <p>Faltas Disciplinarias.</p> <p>Clases De Sanciones</p>	<p>Indicadores</p> <p>Experiencia</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Consecuencias</p> <p>Jefe Inmediato</p> <p>Jefe Recursos Humanos</p> <p>Titular de la Entidad</p> <p>Incumplimiento de Normas.</p> <p>Violencia</p> <p>Indisciplina</p> <p>Negligencia</p> <p>Disposición de Bienes.</p> <p>Drogas-Alcohol</p> <p>Abusos</p> <p>Amonestación</p> <p>Suspensión</p> <p>Destitución</p>	

Apéndice B
Cuestionario Gestión de Personal
En la Ley Servir y Procesos
Administrativos Disciplinarios

Cuestionario sobre Gestión de Personal en la Ley Servir

INTRODUCCIÓN:

Este es un trabajo de investigación que se viene realizando con la finalidad de determinar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Rímac, respecto de la Gestión de Personal y los procedimientos Administrativos Disciplinarios, y además servirá para comprobar si existe relación entre estas dos variables.

INSTRUCCIONES:

Lea la pregunta y marque con un aspa **X** en el recuadro la alternativa de su preferencia; todas las preguntas deben ser contestadas.

Se le recuerda que no hay calificación en esta encuesta, y que la misma es anónima por lo que no deberá colocar su nombre.

Sin embargo se le solicitara datos Generales para fines del cálculo estadístico.

Al finalizar sírvase hacer llegar la encuesta a la Oficina de Personal.

Área en que labora:

SEXO: MASCULINO FEMENINO

NIVEL JERÁRQUICO: FUNCIONARIO SERVIDOR

CONDICIÓN LABORAL: ESTABLE CAS LOCADOR OTROS

1. ¿Ha Considerado que la Ley Servir es la solución para los servidores de la Administración Pública?
Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
2. ¿Cree Ud. que la capacidad es preponderante para ingresar al Servicio Civil?
Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
3. ¿Opina Ud. que debe evaluarse a las personas para el Ingreso al Servicio Civil?
Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
4. ¿Ud. ha percibido que los funcionarios están preparados para sus cargos?
Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
5. ¿Opina Ud. que es necesario que el servidor debe tener experiencia para ocupar una vacante en el servicio civil?
Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

6. ¿Cree Ud. que el Servicio Civil brinda oportunidades suficientes para ingresar a laborar al sector público?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
7. ¿Opina que el servicio civil solicita requisitos necesarios para un puesto, para ingresar a la administración Pública?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
8. ¿Ud. cree que es impedimento una condena penal para ingresar al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
9. ¿Considera que una falta administrativa es causa suficiente para inhabilitar a un servidor público del Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
10. ¿Cree que el cumplimiento de las leyes asegura un buen Servidor Público?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
11. ¿Piensa Ud. que en la actualidad se incumplen las normas para ingresar como Servidor Público?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
12. ¿Considera Ud. que el bajo rendimiento es causa suficiente para retirar a un Servidor Público?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
13. ¿Cree que el incumplimiento de actividades planificadas significa bajo rendimiento del servidor del servicio civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
14. ¿Usted considera que es necesaria la evaluación para un óptimo desempeño en el servicio civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
15. ¿Cree Ud. Que un Servidor Público capacitado es Indicador de un buen servidor del servicio civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
16. ¿Usted con qué frecuencia es evaluado en su desempeño laboral?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
17. ¿Usted cree que la capacitación es necesaria para todos los servidores del servicio civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
18. ¿Ud. ha sido capacitado laboralmente para su área de trabajo?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

- 19.** ¿Considera estratégico fortalecer capacidades de los Servidores Públicos constantemente?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 20.** ¿Es importante alcanzar logros y objetivos en el Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 21.** ¿Cree Ud. que existen terceras personas que influyen en el ingreso al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 22.** ¿Cree Ud. que hay transparencia en los exámenes para ingreso al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 23.** ¿Una persona debe ingresar por elección al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 24.** ¿Con que frecuencia ha observado que ha ingresado personal direccionado al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 25.** ¿En su área alguna vez se otorgó descanso pre o post natal?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 26.** ¿Ha tenido conocimiento si en su entorno se ha hecho uso de la licencia por paternidad?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 27.** ¿En la institución por fallecimiento ha continuado el servicio civil por reemplazo de un familiar?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 28.** ¿Ha visto Ud., que los Servidores Civiles renunciates se reincorporan nuevamente al Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 29.** ¿Ha visto un jubilado en la institución como servidor del Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 30.** ¿Alguna vez ha considerado que el límite de edad no debería ser causal del término del Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 31.** ¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 32.** ¿Considera Ud. que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

- 33.** ¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 34.** ¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 35.** ¿Cree que La falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 36.** ¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para Instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 37.** ¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los Procesos Administrativos Disciplinarios?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 38.** ¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 39.** ¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 40.** ¿Cree Ud. que Los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 41.** ¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 42.** ¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 43.** ¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 44.** ¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 45.** ¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?
- Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)
- 46.** ¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

47. ¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

48. ¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

49. ¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral son comunicados al jefe inmediato?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

50. ¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

51. ¿ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

52. ¿Ha presenciado que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntoma de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

53. ¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

54. ¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Publico consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

55. ¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

56. ¿ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

57. ¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

58. ¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

59. ¿Ud. alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

60. ¿Con que frecuencia la Administración Publica suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

61. ¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

62. ¿En esta Administración Publica ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?

Siempre (S) Algunas Veces (AV) Nunca (N)

Apéndice C

**Base de datos de la variable Gestión
de Personal en la Ley Servir y los Procesos
Administrativos Disciplinarios**

Base de datos de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir

	INCORPORACIÓN					SUMA	REQUISITOS					SUMA	GESTI. DE RENDIMIENTO					SUMA	GEST. CAPACIT.				
	CAPACIDAD			EXPERIENCIA			REQUISITOS			CUMPLIR			RENDIMIENTO		EVALUACION		DESEMPEÑO		CAPACITACION		ESTRATEGIA		
	p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15		p16	p17	p18	p19	
Enc_1	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	1	2	1	3	9	2	3	2	1	
Enc_2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	
Enc_3	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	
Enc_4	1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	
Enc_5	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	
Enc_6	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	
Enc_7	2	2	1	1	2	8	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	
Enc_8	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	
Enc_9	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
Enc_10	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	
Enc_11	2	1	2	2	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	
Enc_12	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	1	2	1	3	9	2	3	2	1	
Enc_13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	
Enc_14	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	
Enc_15	1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	
Enc_16	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	
Enc_17	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	
Enc_18	2	2	1	1	2	8	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	
Enc_19	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	
Enc_20	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
Enc_21	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	12	3	2	1	2	1	9	3	2	3	2	
Enc_22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	
Enc_23	2	2	1	2	1	8	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	

Enc_24	1	1	2	1	2	7	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2
Enc_25	2	2	3	2	2	11	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1
Enc_26	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2
Enc_27	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3
Enc_28	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2
Enc_29	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
Enc_30	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	2	12	3	2	2	3	2	12	2	2	3	2
Enc_31	2	2	1	2	2	9	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3
Enc_32	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	1	1	2	2
Enc_33	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_34	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1
Enc_35	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	1	1	2	2
Enc_36	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
Enc_37	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_38	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3
Enc_39	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_41	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1
Enc_42	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2
Enc_43	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1
Enc_44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3
Enc_45	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_46	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2
Enc_47	1	1	2	1	2	7	1	2	3	2	2	10	2	1	2	1	3	9	2	3	1	2
Enc_48	2	2	3	2	1	10	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1
Enc_49	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_50	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	2	7	1	1	2	1

Enc_51	2	1	2	2	3	10	2	2	2	2	3	11	3	2	2	1	2	10	2	2	2	2
Enc_52	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_53	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2
Enc_54	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2
Enc_55	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2
Enc_56	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3
Enc_57	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1
Enc_58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_59	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2
Enc_60	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3
Enc_61	1	1	1	1	2	6	2	1	2	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	1	2	1
Enc_62	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2
Enc_63	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	1	1	2	2
Enc_64	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2
Enc_65	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3
Enc_66	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2
Enc_67	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	1	12	3	3	2	3	3	14	1	3	2	3
Enc_68	1	2	2	2	2	9	3	2	1	2	1	9	1	2	2	2	2	9	1	1	1	2
Enc_69	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2
Enc_70	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2
Enc_71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_72	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3
Enc_73	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2
Enc_74	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2
Enc_75	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_76	2	3	3	2	3	13	3	2	1	2	3	11	3	3	2	3	3	14	2	2	3	2
Enc_77	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2

Enc_78	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	1	2	3	
Enc_79	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	5	2	1	2	2	
Enc_80	1	2	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3
Enc_81	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	5	2	1	2	2	
Enc_82	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	
Enc_83	1	2	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3
Enc_84	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3
Enc_85	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2
Enc_86	2	3	3	2	3	13	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	1	2	2
Enc_87	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_88	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2
Enc_89	2	2	3	2	2	11	1	2	2	2	3	10	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2
Enc_90	2	2	3	2	2	11	1	3	1	2	3	10	3	3	2	2	2	12	1	1	1	1
Enc_91	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2
Enc_92	2	2	3	2	3	12	3	3	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_93	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1
Enc_94	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_95	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3
Enc_96	1	1	2	2	1	7	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	2	2	2	2
Enc_97	1	1	2	2	1	7	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	2	2	2	3
Enc_98	2	2	1	2	2	9	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	3	1	2
Enc_99	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3
Enc_100	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3
Enc_101	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3
Enc_102	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2
Enc_103	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_104	1	3	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	1	1	3	3

Enc_105	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2
Enc_106	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2
Enc_107	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2
Enc_108	2	2	2	2	2	10	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	2	13	2	3	2	3
Enc_109	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3
Enc_110	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2
Enc_111	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1
Enc_112	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3
Enc_113	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3
Enc_114	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_115	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	6	2	2	2	2
Enc_116	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3
Enc_117	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_118	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3
Enc_119	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_120	2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3
Enc_121	2	2	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_122	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_123	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2
Enc_124	2	1	2	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	2	8	1	1	2	2
Enc_125	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2
Enc_126	3	3	2	2	1	11	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	3	2	2	2
Enc_127	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3
Enc_128	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1
Enc_129	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2
Enc_130	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2

Base de datos de la variable Gestión de Personal en la Ley Servir

	CLASIFI.SERVID					CAUS. SUP			CAUSALES TERMINO DEL SERVICIO CIVIL				SUMA	GENERAL
	ELECCIÓN			DESIGNACIÓN	SUMA	SUP.PERF.	SUSP.IMPER.	SUMA	FALLECIMIENTO	RENUNCIA	JUBILACIÓN	EDAD		
	p20	p21	p22											
Enc_1	2	3	2	1	8	2	3	5	2	1	1	2	6	54
nc_2	2	2	2	2	8	2	1	3	2	2	2	2	8	49
Enc_3	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	30
Enc_4	1	1	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	35
Enc_5	1	1	1	2	5	1	2	3	3	2	1	1	7	40
Enc_6	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	58
Enc_7	2	3	1	1	7	2	3	5	2	1	1	2	6	47
Enc_8	1	1	1	2	5	2	2	4	1	2	2	2	7	41
Enc_9	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	26
Enc_10	3	3	2	2	10	3	3	6	2	3	3	2	10	62
Enc_11	3	3	2	2	10	3	3	6	3	3	2	2	10	61
Enc_12	2	3	2	1	8	2	3	5	2	1	1	2	6	54
Enc_13	2	2	2	2	8	2	1	3	2	2	2	2	8	49
Enc_14	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	30
Enc_15	1	1	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	35
Enc_16	1	1	1	2	5	1	2	3	3	2	1	1	7	40
Enc_17	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	58
Enc_18	2	3	1	1	7	2	3	5	2	1	1	2	6	47
Enc_19	1	1	1	2	5	2	2	4	1	2	2	2	7	41
Enc_20	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	26
Enc_21	1	2	3	2	8	1	2	3	3	2	1	1	7	53
Enc_22	2	2	2	2	8	2	2	4	1	2	2	2	7	49
Enc_23	2	1	1	2	6	1	1	2	1	1	1	2	5	32

Enc_24	1	1	1	2	5	2	1	3	1	1	1	1	4	34
Enc_25	1	1	1	1	4	2	1	3	2	3	2	1	8	42
Enc_26	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	58
Enc_27	3	2	3	1	9	1	2	3	3	2	1	1	7	48
Enc_28	2	1	1	1	5	2	2	4	2	1	2	2	7	41
Enc_29	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	26
Enc_30	3	3	3	2	11	2	3	5	3	2	3	3	11	63
Enc_31	3	3	3	2	11	2	3	5	3	3	3	2	11	61
Enc_32	2	2	2	2	8	2	2	4	1	1	2	2	6	46
Enc_33	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	50
Enc_34	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	2	3	8	44
Enc_35	2	2	2	2	8	2	2	4	2	1	1	2	6	46
Enc_36	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	29
Enc_37	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	1	1	5	46
Enc_38	3	3	3	3	12	3	1	4	1	1	1	1	4	52
Enc_39	2	2	2	2	8	2	3	5	3	3	3	3	12	55
Enc_40	3	3	3	3	12	3	1	4	2	1	1	1	5	66
Enc_41	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	30
Enc_42	1	3	3	3	10	3	1	4	1	1	1	1	4	50
Enc_43	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	30
Enc_44	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	2	2	10	66
Enc_45	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	50
Enc_46	2	1	1	2	6	2	1	3	1	1	1	1	4	41
Enc_47	2	3	1	2	8	2	1	3	2	1	1	2	6	43
Enc_48	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	5	35
Enc_49	2	2	2	2	8	2	1	3	1	1	1	1	4	43
Enc_50	1	1	1	1	4	1	2	3	2	2	2	2	8	36

Enc_51	2	2	3	3	10	2	2	4	2	3	3	3	11	56
Enc_52	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	2	11	55
Enc_53	2	2	3	2	9	2	3	5	2	2	2	2	8	56
Enc_54	2	2	2	2	8	2	3	5	2	3	3	3	11	49
Enc_55	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	1	2	7	49
Enc_56	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	2	11	62
Enc_57	1	1	1	2	5	2	3	5	2	3	2	3	10	41
Enc_58	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	2	1	6	47
Enc_59	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	1	2	6	43
Enc_60	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	2	1	7	60
Enc_61	2	2	1	1	6	1	2	3	1	1	2	1	5	36
Enc_62	3	2	3	2	10	3	3	6	3	2	2	3	10	65
Enc_63	2	2	2	2	8	2	1	3	2	3	2	1	8	58
Enc_64	2	2	2	2	8	3	1	4	2	2	2	2	8	52
Enc_65	3	3	3	3	12	3	1	4	2	1	1	1	5	53
Enc_66	2	2	2	2	8	2	3	5	3	1	1	1	6	46
Enc_67	3	3	3	3	12	2	2	4	2	1	3	3	9	65
Enc_68	2	2	3	3	10	3	2	5	3	2	3	3	11	53
Enc_69	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	64
Enc_70	2	2	2	2	8	2	1	3	1	1	1	2	5	55
Enc_71	3	3	3	3	12	3	3	6	3	2	2	2	9	72
Enc_72	3	2	2	1	8	3	1	4	2	2	2	2	8	58
Enc_73	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	1	3	8	56
Enc_74	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	1	1	5	55
Enc_75	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	48
Enc_76	3	1	3	2	9	3	1	4	1	1	2	3	7	58
Enc_77	3	3	3	2	11	2	2	4	3	3	3	2	11	65

Enc_78	3	3	3	3	12	3	1	4	1	1	1	1	4	50
Enc_79	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	29
Enc_80	2	2	2	2	8	2	2	4	2	1	1	1	5	43
Enc_81	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	4	29
Enc_82	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	50
Enc_83	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	1	1	6	44
Enc_84	3	3	2	3	11	2	3	5	3	2	3	2	10	67
Enc_85	1	1	1	2	5	2	1	3	1	1	1	1	4	41
Enc_86	2	2	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	4	41
Enc_87	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	1	1	6	47
Enc_88	3	2	3	3	11	3	2	5	1	1	1	1	4	51
Enc_89	2	2	2	2	8	2	1	3	2	2	2	2	8	52
Enc_90	1	1	1	2	5	2	2	4	1	1	1	1	4	46
Enc_91	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	2	11	57
Enc_92	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	3	9	54
Enc_93	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	6	38
Enc_94	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	50
Enc_95	2	2	2	1	7	1	2	3	2	2	3	3	10	60
Enc_96	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	2	3	8	53
Enc_97	3	3	3	3	12	3	1	4	2	1	2	3	8	58
Enc_98	2	3	1	2	8	3	2	5	2	2	3	2	9	57
Enc_99	3	3	2	2	10	2	3	5	2	3	2	3	10	55
Enc_100	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12	70
Enc_101	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	3	2	9	66
Enc_102	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	2	1	7	60
Enc_103	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	50
Enc_104	2	3	2	1	8	1	3	4	3	3	2	2	10	49

Enc_105	2	3	3	3	11	2	1	3	2	2	3	2	9	66
Enc_106	3	2	2	2	9	2	3	5	2	2	3	2	9	65
Enc_107	2	3	3	3	11	3	2	5	2	3	1	3	9	70
Enc_108	2	3	2	3	10	2	1	3	2	3	2	3	10	59
Enc_109	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	2	2	8	64
Enc_110	2	2	3	2	9	3	2	5	2	2	2	3	9	61
Enc_111	3	2	2	2	9	2	2	4	2	2	2	2	8	49
Enc_112	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	3	2	9	66
Enc_113	3	3	3	3	12	3	2	5	2	3	3	3	11	68
Enc_114	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12	75
Enc_115	2	2	2	2	8	2	3	5	2	3	3	3	11	46
Enc_116	3	3	3	3	12	3	2	5	2	2	2	2	8	62
Enc_117	3	3	3	3	12	3	2	5	3	2	2	3	10	72
Enc_118	2	2	2	2	8	3	2	5	2	2	3	2	9	64
Enc_119	3	3	3	3	12	3	1	4	1	1	1	1	4	59
Enc_120	3	3	3	3	12	3	1	4	2	1	1	2	6	60
Enc_121	2	2	2	2	8	2	2	4	2	1	2	1	6	44
Enc_122	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	2	3	8	51
Enc_123	2	2	2	2	8	2	1	3	2	2	2	2	8	49
Enc_124	2	2	2	2	8	2	1	3	1	1	1	1	4	38
Enc_125	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	2	2	8	58
Enc_126	2	2	2	2	8	2	1	3	2	1	1	2	6	52
Enc_127	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12	75
Enc_128	3	2	2	2	9	2	2	4	2	2	2	2	8	49
Enc_129	3	3	3	2	11	2	2	4	2	3	3	2	10	64
Enc_130	2	2	2	2	8	2	2	4	3	3	3	2	11	57

Base de datos de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios

	RESP.ADM.DISCI.					SUMA	AUTO. COMPETENTES					SUMA	FALTAS DISCIPLINARIAS							
	EXP.LAB		RESP.PUESTO		CONSE.		JEFE INM.	JEFE RRHH		TITULAR ENTI.			INCUM.NOR.		INCUM.ORD.		VIOLENCIA		INDISCIPLINA	
	p01	p02	p03	p04	p05			p06	p07	p08	p09		p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
Enc_1	3	2	1	2	1	9	2	2	3	2	1	10	2	2	3	2	3	2	3	2
Enc_2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_3	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	1	1	2
Enc_4	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc_5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_7	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	13	2	2	3	2	2	2	2	2
Enc_8	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	2	2	2
Enc_9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	1	2	1	1
Enc_10	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	3	2	3	1
Enc_11	2	3	3	3	2	13	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	2	2
Enc_12	3	2	1	2	1	9	2	2	3	2	1	10	2	2	3	2	3	2	3	3
Enc_13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_14	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	1	1	1
Enc_15	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2
Enc_16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_18	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	2	13	2	2	3	2	2	2	2	2
Enc_19	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	2	2	2
Enc_20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	1	2	1	2
Enc_21	3	2	1	2	1	9	2	1	1	2	2	8	1	2	3	3	2	3	2	3
Enc_22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	3	3	1	2	2	2	2
Enc_23	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	2	8	1	2	1	3	2	2	2	2

Enc_24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	3	3	2	3	2	2	1
Enc_25	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	2
Enc_26	2	2	3	3	3	13	3	2	1	2	3	11	1	2	3	3	3	2	1	2
Enc_27	2	1	3	2	3	11	3	2	1	3	3	12	1	3	3	2	3	2	2	2
Enc_28	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	1	2
Enc_29	1	1	1	2	1	6	2	1	1	2	2	8	1	2	3	1	2	1	1	2
Enc_30	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	3	13	2	3	3	2	3	2	2	2
Enc_31	3	2	2	1	3	11	3	1	1	3	3	11	1	2	2	2	1	3	3	3
Enc_32	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	3
Enc_33	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_34	3	3	3	1	3	13	1	1	1	1	1	5	1	2	2	3	3	2	2	2
Enc_35	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	1	3	3	1	3	3	3	2
Enc_36	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	1	2
Enc_37	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_38	2	2	3	1	3	11	1	1	1	3	3	9	1	3	2	3	2	2	2	1
Enc_39	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6	3	3	3	2	3	2	2	2
Enc_40	3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	3	3	3	3	1	1	2
Enc_41	2	3	2	2	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	2	2	2
Enc_42	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	2	7	2	2	2	3	2	2	2	2
Enc_43	2	1	3	1	2	9	2	1	1	1	2	7	1	2	2	3	1	2	1	1
Enc_44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	3	3
Enc_45	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_46	2	2	3	2	1	10	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	1	1	2	1
Enc_47	1	1	2	2	2	8	2	2	2	1	1	8	1	3	2	1	1	1	1	1
Enc_48	2	2	2	2	1	9	3	3	2	2	2	12	1	2	2	2	1	2	2	2
Enc_49	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	2	7	1	3	3	2	2	2	2	2
Enc_50	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2

Enc_51	2	2	1	2	2	9	2	3	1	2	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2
Enc_52	2	3	3	2	3	13	2	2	1	3	3	11	2	3	3	2	3	1	1	2
Enc_53	3	2	2	1	1	9	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	2	3	2
Enc_54	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	2	1	2
Enc_55	3	3	3	2	2	13	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	1
Enc_56	3	3	3	2	3	14	2	1	1	3	3	10	1	3	3	1	3	1	1	3
Enc_57	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	2	3	3	2	1	2	2
Enc_58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_59	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	1	2	2	2	2	2	1	1
Enc_60	3	3	3	1	3	13	1	1	1	3	3	9	1	3	3	1	2	2	2	2
Enc_61	2	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	1	2
Enc_62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	2	3	3
Enc_63	2	3	2	3	3	13	3	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	1	1	2
Enc_64	2	3	3	3	2	13	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	2	2
Enc_65	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc_66	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	3	1	3	2	2	2
Enc_67	3	2	3	1	3	12	1	1	1	3	3	9	1	3	3	1	3	2	2	2
Enc_68	2	2	1	1	1	7	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	2	1
Enc_69	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	2	2	2	2	2	2
Enc_70	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	2	3	3	3
Enc_71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	3	3
Enc_72	2	2	2	2	3	11	3	3	1	1	2	10	2	2	2	2	3	2	2	3
Enc_73	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	2	2	2	2	3	3	3
Enc_74	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	1	10	2	3	3	3	3	2	2	3
Enc_75	2	2	2	1	1	8	2	1	1	1	2	7	1	3	2	2	2	2	2	1
Enc_76	3	2	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	3	3	1	2	2	2	1	2
Enc_77	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	3	2	3	3

Enc_78	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	2	2	2
Enc_79	2	2	1	2	3	10	2	2	2	3	2	11	1	2	2	2	1	1	1	1
Enc_80	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	2	2	1
Enc_81	2	2	1	2	3	10	2	2	2	3	2	11	1	2	2	2	1	1	1	1
Enc_82	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	1	1	2
Enc_83	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	2	2	1
Enc_84	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	3	3	2	2
Enc_85	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	2	2
Enc_86	2	2	1	1	2	8	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	2	1	1	2
Enc_87	2	2	2	2	2	10	2	3	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2
Enc_88	2	2	1	1	2	8	2	1	1	2	1	7	1	3	3	3	2	1	1	2
Enc_89	2	3	2	2	2	11	2	2	1	2	3	10	1	2	2	3	2	2	2	2
Enc_90	2	2	1	1	2	8	1	1	1	2	2	7	1	3	3	3	3	1	1	1
Enc_91	2	1	3	3	3	12	3	2	1	3	3	12	1	3	3	2	2	1	1	1
Enc_92	3	2	1	1	2	9	2	1	1	3	3	10	1	2	3	1	3	3	2	1
Enc_93	2	3	3	2	3	13	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	2	2	1
Enc_94	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	2	2
Enc_95	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	3	3	3
Enc_96	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	2	2	2	2
Enc_97	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	2	2	2	2
Enc_98	2	3	3	3	2	13	2	3	2	2	2	11	3	2	2	3	2	1	2	2
Enc_99	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	3	3	1	3	3	3	2
Enc_100	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3
Enc_101	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	2	2	2
Enc_102	2	3	3	3	2	13	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	2	2	2
Enc_103	2	2	3	3	2	12	3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	2	3	2
Enc_104	3	3	3	1	3	13	2	3	1	3	3	12	1	3	3	2	3	1	1	2

Enc_105	3	3	3	2	1	12	1	2	2	3	3	11	2	2	3	2	3	3	3	2
Enc_106	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	2	2	2
Enc_107	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	2	2	3	1
Enc_108	3	3	3	2	2	13	3	2	3	2	3	13	2	3	1	2	3	2	3	2
Enc_109	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	2	2	2	2
Enc_110	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	3	3	3	3
Enc_111	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	2	2	2
Enc_112	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	1	11	2	2	3	2	3	2	3	2
Enc_113	2	2	2	3	2	11	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	2	3	3	2
Enc_114	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	2	2	2
Enc_115	1	1	2	2	3	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	1	2
Enc_116	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	2	2	2	3
Enc_117	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	13	2	3	3	1	3	2	2	2
Enc_118	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	2	12	2	2	3	2	2	3	2	3
Enc_119	3	3	3	1	1	11	1	1	1	3	3	9	1	2	3	1	3	3	3	1
Enc_120	3	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	2	2	3	1	2	2	1
Enc_121	3	3	3	1	3	13	1	1	1	2	2	7	1	3	2	3	2	3	3	1
Enc_122	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc_123	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	2	2	2	2	3	3	2
Enc_124	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	1	2	2	1
Enc_125	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	3	2	3
Enc_126	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2
Enc_127	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc_128	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	2	2	2
Enc_129	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	3	2	3	3
Enc_130	2	1	3	3	3	12	3	2	1	3	3	12	1	3	3	2	2	1	1	1

Base de datos de la variable Procesos Administrativos Disciplinarios

	FALTAS DISCIPLINARIAS								CLASES DE SANCIONES								SUMA	GENERAL
	NEGLIGENCIA		DISP.BIEN.	EMBRIAGUEZ			ABUS.AUT.	AMONES. VERBAL			SUSPENSIÓN		DESTITUCIÓN					
	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	suma	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	suma		
Enc_1	3	2	3	2	3	3	2	37	2	3	3	2	3	2	3	18	74	
Enc_2	2	1	2	2	3	2	1	28	2	2	3	2	3	2	3	17	65	
Enc_3	2	2	2	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	14	55	
Enc_4	1	1	2	2	2	1	2	19	1	2	2	2	2	1	1	11	43	
Enc_5	1	1	2	1	1	1	1	23	1	1	1	1	1	1	1	7	50	
Enc_6	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	14	64	
Enc_7	2	2	2	2	2	2	2	31	2	2	2	2	2	2	2	14	68	
Enc_8	2	2	3	3	2	3	2	30	2	2	3	2	2	2	2	15	61	
Enc_9	2	2	1	2	2	1	2	24	1	2	1	2	1	2	2	11	45	
Enc_10	1	1	1	1	1	1	1	26	1	2	2	2	1	2	1	11	62	
Enc_11	3	2	3	2	3	3	2	40	2	3	3	2	3	2	3	18	84	
Enc_12	3	2	2	2	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	2	20	77	
Enc_13	2	1	2	2	3	2	1	28	2	2	3	2	3	2	3	17	65	
Enc_14	2	1	2	2	3	2	1	25	2	2	3	2	3	2	3	17	56	
Enc_15	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	14	50	
Enc_16	1	1	2	2	2	1	2	26	1	2	2	2	2	1	1	11	57	
Enc_17	1	1	2	1	1	1	1	23	1	1	1	1	1	1	1	7	50	
Enc_18	2	2	2	2	2	2	2	31	2	2	2	2	2	2	2	14	68	
Enc_19	2	2	2	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	14	57	
Enc_20	2	2	3	3	2	3	2	30	2	2	3	2	2	2	2	15	55	
Enc_21	2	2	3	2	3	2	3	36	2	2	3	2	2	3	3	17	70	
Enc_22	2	2	1	3	3	2	3	33	2	2	2	2	1	3	3	15	68	
Enc_23	2	1	1	3	2	1	2	27	1	2	1	1	1	3	3	12	53	

Enc_24	1	1	2	3	2	2	3	31	1	1	2	2	1	1	1	9	50
Enc_25	1	2	1	2	1	3	1	24	1	1	1	2	1	3	3	12	51
Enc_26	2	3	2	2	2	3	3	34	3	3	2	2	2	3	3	18	76
Enc_27	2	3	2	3	2	2	3	35	2	1	2	1	1	3	3	13	71
Enc_28	1	1	2	2	2	2	2	26	1	1	2	2	2	1	1	10	52
Enc_29	1	2	1	2	2	1	3	25	2	1	1	1	2	3	1	11	50
Enc_30	2	3	2	3	2	3	3	37	2	2	1	3	3	2	2	15	78
Enc_31	3	3	2	1	1	2	3	32	3	3	2	3	2	3	3	19	73
Enc_32	3	3	2	3	3	2	3	36	3	2	2	2	2	3	2	16	72
Enc_33	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	14	64
Enc_34	2	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	21	76
Enc_35	2	3	2	3	2	2	3	36	2	3	2	2	2	3	3	17	82
Enc_36	1	2	2	2	2	1	3	27	2	2	1	1	2	2	3	13	55
Enc_37	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	14	64
Enc_38	1	1	1	3	3	3	3	31	3	3	3	2	2	3	3	19	70
Enc_39	2	3	2	3	2	2	3	37	2	2	1	2	2	3	3	15	68
Enc_40	2	3	3	2	3	3	3	37	2	2	3	1	1	3	3	15	79
Enc_41	1	2	1	2	2	2	2	27	2	2	1	3	2	3	3	16	65
Enc_42	1	2	1	2	2	2	2	29	2	2	1	2	2	3	3	15	59
Enc_43	1	1	2	2	1	1	1	22	2	2	1	3	2	3	3	16	54
Enc_44	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	2	2	19	89
Enc_45	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	14	64
Enc_46	2	1	2	2	1	2	1	22	2	2	1	3	2	1	2	13	53
Enc_47	1	1	1	2	2	2	3	23	1	1	2	2	1	3	3	13	52
Enc_48	2	2	2	2	2	2	3	29	1	2	2	1	3	3	3	15	65
Enc_49	2	2	2	2	2	2	2	31	2	2	2	1	1	2	3	13	59
Enc_50	2	2	2	2	1	2	2	30	2	2	2	1	2	2	1	12	69

Enc_51	2	2	1	3	2	2	3	32	2	3	1	2	2	3	3	16	67
Enc_52	2	3	3	3	2	2	3	35	2	3	2	2	2	3	3	17	76
Enc_53	1	2	2	2	2	2	2	32	2	2	2	1	2	3	2	14	66
Enc_54	2	2	3	3	3	3	3	38	1	2	1	2	2	3	3	14	79
Enc_55	1	2	3	2	2	2	3	29	2	2	2	2	2	2	3	15	65
Enc_56	3	3	3	3	3	2	3	36	2	2	1	3	3	3	3	17	77
Enc_57	2	3	1	1	1	1	1	26	1	2	1	2	3	3	3	15	56
Enc_58	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	3	2	15	65
Enc_59	1	2	2	2	2	2	2	26	2	2	1	3	3	2	2	15	56
Enc_60	2	3	3	3	2	3	3	35	2	2	2	3	3	2	2	16	73
Enc_61	2	1	2	2	2	2	2	24	1	1	1	1	1	3	3	11	49
Enc_62	3	2	2	2	2	3	3	38	2	2	3	3	3	3	3	19	85
Enc_63	2	3	2	2	1	2	3	28	3	3	3	3	2	3	3	20	71
Enc_64	2	2	2	3	2	2	3	31	2	3	2	2	2	3	3	17	69
Enc_65	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	21	95
Enc_66	2	3	3	3	3	3	3	37	3	2	3	3	3	3	3	20	87
Enc_67	1	3	3	2	3	2	3	34	2	2	3	3	3	3	3	19	74
Enc_68	1	3	2	2	2	2	2	29	2	2	1	3	3	3	3	17	60
Enc_69	2	2	2	2	2	2	2	29	2	2	2	2	2	3	3	16	62
Enc_70	3	2	2	2	2	2	2	36	2	2	3	3	3	3	3	19	82
Enc_71	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	21	95
Enc_72	1	2	2	2	3	1	3	32	3	3	3	3	3	2	2	19	72
Enc_73	3	3	2	2	2	2	2	34	3	3	2	2	2	2	3	17	81
Enc_74	3	2	3	3	3	2	3	40	1	1	1	1	1	3	3	11	71
Enc_75	1	1	1	1	1	1	1	22	1	2	1	3	3	3	3	16	53
Enc_76	1	3	3	2	2	3	2	32	3	3	1	3	3	3	3	19	76
Enc_77	2	2	3	3	2	2	3	38	3	3	3	3	3	3	2	20	83

Enc_78	2	2	2	3	3	3	3	37	3	3	2	2	2	2	3	17	84
Enc_79	1	2	1	2	2	1	2	22	2	1	1	2	2	3	3	14	57
Enc_80	1	1	2	2	2	3	3	28	1	1	1	1	3	3	3	13	60
Enc_81	1	1	1	2	2	1	2	21	2	1	1	2	2	3	3	14	56
Enc_82	2	2	3	2	2	2	3	29	3	3	2	2	2	3	3	18	65
Enc_83	1	1	2	2	2	3	3	28	1	1	1	1	3	3	3	13	60
Enc_84	2	2	2	2	3	3	2	36	3	3	3	3	3	3	3	21	84
Enc_85	2	2	2	2	2	2	2	29	1	1	1	2	2	2	2	11	60
Enc_86	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	1	3	3	2	3	14	55
Enc_87	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	1	3	3	15	65
Enc_88	2	1	2	2	2	2	2	29	1	1	1	1	2	3	3	12	56
Enc_89	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	3	3	3	3	18	69
Enc_90	1	1	1	1	1	2	2	25	2	1	1	3	2	3	3	15	55
Enc_91	1	3	2	3	2	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	76
Enc_92	1	3	3	2	2	2	3	32	2	3	2	2	3	2	2	16	67
Enc_93	1	3	2	2	2	2	3	29	3	2	2	2	2	3	3	17	68
Enc_94	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	1	3	3	3	16	58
Enc_95	2	2	2	1	1	2	2	33	3	3	3	3	3	2	2	19	78
Enc_96	2	2	2	3	3	3	3	36	3	3	2	2	2	2	2	16	78
Enc_97	2	2	2	3	3	3	3	36	3	3	2	3	3	3	3	20	82
Enc_98	2	1	2	3	3	3	2	33	3	2	3	3	3	3	3	20	77
Enc_99	2	2	2	2	2	2	3	34	2	2	2	2	2	3	3	16	70
Enc_100	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	2	2	3	3	2	18	92
Enc_101	2	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	90
Enc_102	2	2	2	3	3	3	2	31	2	2	2	2	2	3	3	16	68
Enc_103	3	3	3	3	2	2	2	37	2	2	2	1	1	1	1	10	72
Enc_104	2	3	3	3	2	3	3	35	3	3	1	2	1	3	3	16	76

Enc_105	2	2	3	2	1	2	2	34	3	3	3	3	3	3	3	21	78
Enc_106	3	2	2	3	2	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	21	85
Enc_107	2	2	3	2	1	2	3	34	3	3	3	3	3	3	3	21	83
Enc_108	1	3	2	3	2	1	3	33	2	3	2	3	2	3	2	17	76
Enc_109	3	3	3	3	3	3	2	40	2	2	3	2	3	2	2	16	79
Enc_110	3	2	3	2	2	2	3	37	3	2	3	3	3	3	3	20	81
Enc_111	2	2	2	2	2	1	2	26	2	1	1	3	3	3	3	16	59
Enc_112	2	3	2	2	2	3	3	36	3	2	2	2	2	2	2	15	75
Enc_113	2	3	2	3	3	2	2	37	3	3	3	2	2	3	2	18	79
Enc_114	2	3	2	3	3	2	3	37	2	2	2	2	3	3	2	16	79
Enc_115	2	2	2	2	2	2	3	28	3	3	2	2	1	3	3	17	65
Enc_116	3	3	3	2	2	2	3	37	2	3	2	3	3	3	3	19	82
Enc_117	2	3	3	3	2	3	3	37	3	3	3	3	3	3	2	20	85
Enc_118	3	3	3	2	2	3	2	37	3	2	2	3	3	2	3	18	81
Enc_119	1	1	3	1	2	2	3	30	3	3	3	3	2	3	3	20	70
Enc_120	1	2	1	2	2	1	3	26	1	1	1	3	3	3	3	15	56
Enc_121	1	3	3	3	3	2	3	36	3	3	2	2	3	3	3	19	75
Enc_122	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	21	96
Enc_123	2	2	2	3	3	2	2	33	1	1	1	3	3	3	3	15	78
Enc_124	1	2	2	2	2	2	2	25	2	2	1	3	3	3	3	17	54
Enc_125	3	3	3	2	2	3	3	40	3	3	2	3	3	3	2	19	85
Enc_126	2	2	2	2	2	2	3	35	3	3	2	1	1	3	3	16	81
Enc_127	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	21	96
Enc_128	2	2	2	2	2	2	2	27	2	2	2	3	3	3	3	18	62
Enc_129	2	2	3	3	2	2	3	38	3	3	3	3	3	3	2	20	83
Enc_130	1	3	2	3	2	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	76

Apéndice D
Certificado de validez de
Contenido del instrumento

ANEXO A-5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE PERSONAL EN LA LEY SERVIR

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INCORPORACIONES AL SERVICIO CIVIL							
1	¿Cree Ud. que la capacidad es preponderante para ingresar al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
2	¿Opina Ud. que debe evaluarse a las personas para el Ingreso al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
3	¿Ud. ha percibido que los funcionarios están preparados para sus cargos?	✓		✓		✓		
4	¿Opina Ud. que es necesario que el servidor debe tener experiencia para ocupar una vacante en el servicio civil?	✓		✓		✓		
5	¿Cree Ud. que el Servicio Civil brinda oportunidades suficientes para ingresar a laborar al sector público?	✓		✓		✓		
	REQUISITOS PARA ACCEDER AL SERVICIO CIVIL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Opina que el servicio civil solicita requisitos necesarios para un puesto para ingresar a la administración Pública?	✓		✓		✓		
7	¿Ud. cree que es impedimento una condena penal para ingresar al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que una falta administrativa es causa suficiente para inhabilitar a un servidor público del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
9	¿Cree que el cumplimiento de las leyes asegura un buen Servidor Público?	✓		✓		✓		
10	¿Piensa Ud. que en la actualidad se incumplen las normas para ingresar como Servidor Público?	✓		✓		✓		

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Considera Ud. que el bajo rendimiento es causa suficiente para retirar a un Servidor Público?	✓		✓				✓	
12	¿Cree que el incumplimiento de actividades planificadas significa bajo rendimiento del servidor del servicio civil?	✓		✓				✓	
13	¿Usted considera que es necesaria la evaluación para un óptimo desempeño en el servicio civil?	✓		✓				✓	
14	¿Cree Ud. que un Servidor Público capacitado es Indicador de un buen servidor del servicio civil?	✓		✓				✓	
15	¿Usted con qué frecuencia es evaluado en su desempeño laboral?	✓		✓				✓	
GESTIÓN DE CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Usted cree que la capacitación es necesaria para todos los servidores del servicio civil?	✓		✓				✓	
17	¿Ud. ha sido capacitado laboralmente para su área de trabajo?	✓		✓				✓	
18	¿Considera estratégico fortalecer capacidades de los Servidores Públicos constantemente?	✓		✓				✓	
19	¿Es importante alcanzar logros y objetivos en el Servicio Civil?	✓		✓				✓	
CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Cree Ud. que existen terceras personas que influyen en el ingreso al Servicio Civil?	✓		✓				✓	
21	¿Cree Ud. que hay transparencia en los exámenes para ingreso al Servicio Civil?	✓		✓				✓	
22	¿Una persona debe ingresar por elección al Servicio Civil?	✓		✓				✓	
23	¿Con que frecuencia ha observado que ha ingresado personal direccionado al Servicio Civil?	✓		✓				✓	
CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS DEL SERVICIO CIVIL		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿En su área alguna vez se otorgó descanso pre o post natal?	✓		✓				✓	

¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	✓		✓		✓
¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	✓		✓		✓
¿Ud. Alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	✓		✓		✓
¿Con que frecuencia la Administración Pública suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	✓		✓		✓
¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	✓		✓		✓
¿En esta Administración Pública ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	✓		✓		✓

servaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

ión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 25 de 06 del 2016

ilidos y nombre s del juez evaluador: MUNOZ SALAZAR JOSE DNI: 0953670

ecialidad del evaluador: DOCENTE POSGRADO U CV - GESTOR PARA

riedad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 titencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
 avancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo A-5.2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA							
1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?	✓		✓		✓		
4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?	✓		✓		✓		
5	¿Cree que La falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?	✓		✓		✓		
	AUTORIDADES COMPETENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para Instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?	✓		✓		✓		
7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los PAD.?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?	✓		✓		✓		
9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Ud. que Los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?	✓		✓		✓		
	FALTAS DISCIPLINARIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?	✓		✓		✓		

12	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?	✓		✓		✓			
13	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?	✓		✓		✓			
14	¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?	✓		✓		✓			
15	¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?	✓		✓		✓			
16	¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?	✓		✓		✓			
17	¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?	✓		✓		✓			
18	¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?	✓		✓		✓			
19	¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral son comunicados al jefe inmediato?	✓		✓		✓			
20	¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?	✓		✓		✓			
21	¿Ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?	✓		✓		✓			
22	¿Ha presenciado. que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntomas de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?	✓		✓		✓			
23	¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?	✓		✓		✓			
24	¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Público consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?	✓		✓		✓			
25	¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?	✓		✓		✓			
	CLASES DE SANCIONES								
26	¿ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?	✓		✓		✓			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	✓		✓		✓	
28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	✓		✓		✓	
29	¿Ud. Alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	✓		✓		✓	
30	¿Con que frecuencia la Administración Pública suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	✓		✓		✓	
31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	✓		✓		✓	
32	¿En esta Administración Pública ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable 25 de 06 del 2015

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MUNOZ SALAS AL JORGE DNI: 0953670

Especialidad del evaluador: DOCENTE POSGRADO UCV- GESTIÓN PÚBLICA

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE PERSONAL EN LA LEY SERVIR

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL ¿Cree Ud. que la capacidad es preponderante para ingresar al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
2	¿Opina Ud. que debe evaluarse a las personas para el Ingreso al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
3	¿Ud. ha percibido que los funcionarios están preparados para sus cargos?	✓		✓		✓		
4	¿Opina Ud. que es necesario que el servidor debe tener experiencia para ocupar una vacante en el servicio civil?	✓		✓		✓		
5	¿Cree Ud. que el Servicio Civil brinda oportunidades suficientes para ingresar a laborar al sector público?	✓		✓		✓		
	REQUISITOS PARA ACCEDER AL SERVICIO CIVIL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Opina que el servicio civil solicita requisitos necesarios para un puesto para ingresar a la administración Pública?	✓		✓		✓		
7	¿Ud. cree que es impedimento una condena penal para ingresar al Servicio Civil?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que una falta administrativa es causa suficiente para inhabilitar a un servidor público del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
9	¿Cree que el cumplimiento de las leyes asegura un buen Servidor Público?	✓		✓		✓		
10	¿Piensa Ud. que en la actualidad se incumplenen las normas para ingresar como Servidor Público?	✓		✓		✓		

	¿Ha tenido conocimiento si en su entorno se ha hecho uso de la licencia por paternidad?						
25	CAUSALES DE TERMINO DEL SERVICIO CIVIL	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	¿En la institución por fallecimiento ha continuado el servicio civil por reemplazo de un familiar?	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No
27	¿Ha visto Ud., que los Servidores Civiles renunciantes se reincorporan nuevamente al Servicio Civil?	✓		✓		✓	
28	¿Ha visto un jubilado en la institución como servidor del Servicio Civil?	✓		✓		✓	
29	¿Alguna vez ha considerado que el límite de edad no debería ser causal del término del Servicio Civil?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable de 05 de Nov del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43913069

Especialidad del evaluador: Docente por curso Gestión Pública

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Hugo Prado López

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE, PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA							
1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?	✓		✓		✓		
3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?	✓		✓		✓		
4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?	✓		✓		✓		
5	¿Cree que La falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?	✓		✓		✓		
	AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para Instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?	✓		✓		✓		
7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los PAD.?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procesos Administrativos Disciplinarios?	✓		✓		✓		
9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Ud. que Los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procesos Administrativos Disciplinarios, sin formar parte del proceso?	✓		✓		✓		
	FALTAS DISCIPLINARIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?	✓		✓		✓		

27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	¿Ud. Alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	¿Con que frecuencia la Administración Pública suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	¿En esta Administración Pública ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable 05 de Nov del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Prado López Hugo Ricardo DNI: 43313068

Especialidad del evaluador: Docente Post Grado Gestión Pública

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Hugo Prado López