



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño
laboral de los funcionarios públicos de una municipalidad
Distrital, Perú 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Carranza Borges, Hector (orcid.org/0000-0003-1327-0109)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (orcid.org/0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres,
quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera
lograr mis metas, por el apoyo incondicional en
cada una de las etapas de mi vida, a ustedes por siempre
mi corazón y los frutos de mi esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminar mi camino, por acompañarme en los momentos más difíciles y por haberme dado a las personas más maravillosas que he podido conocer, mis padres, quienes con su esfuerzo y dedicación han sabido inculcarme valores que tengo presente y aplico a diario en mi vida. Es gracias a ellos, quien que soy ahora y prometo darles muchas satisfacciones en mi vida profesional.

Índice de Contenidos

| | |
|---|-----|
| DECICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 17 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 23 |
| 3.7. Aspectos Éticos..... | 23 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN..... | 32 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 40 |
| REFERENCIAS..... | 41 |
| ANEXOS | 48 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Consistencia interna del cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario- Alfa de Cronbach | 22 |
| Tabla 2 Consistencia interna del cuestionario Desempeño Laboral -Alfa de Cronbach..... | 22 |
| Tabla 3 Procedimiento Administrativo Disciplinario según dimensiones en los funcionarios de una Municipalidad Distrital | 25 |
| Tabla 4 Desempeño Laboral según dimensiones en los funcionarios de una Municipalidad Distrital | 26 |
| Tabla 5 Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital..... | 27 |
| Tabla 6 Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Rasgos de la personalidad del Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital | 28 |
| Tabla 7 Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir..... | 29 |
| Tabla 8 Prueba de Correlación entre el Desempeño Laboral y la Dimensión Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad Distrital | 30 |
| Tabla 9 Prueba de Correlación entre el Desempeño Laboral y la Dimensión Fase Sancionadora Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad Distrital | 31 |

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre los procedimientos disciplinarios y el desempeño laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. El tipo de investigación es aplicada, con un diseño transversal no experimental, la técnica utilizada fue el cuestionario. La población y muestra fue de 43 trabajadores en cargos funcionarios, tales como gerentes, subgerentes y jefes de unidades. Los resultados obtenidos fueron que el 37,21% de la muestra presentaba niveles altos de procedimientos administrativos disciplinarios, así mismo el 32,56% presentaba niveles percibidos normales y el 30,23% presentaba niveles bajos de todos los efectos del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo, el desempeño laboral el 32,56% tuvo niveles de percepción normal y bajo. Se concluyó que existía una relación significativa entre los procedimientos disciplinarios y el desempeño laboral, y que la relación era positiva y regular según el coeficiente de correlación ($r = 0,517$).

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, desempeño laboral, rasgos de personalidad, logro de metas.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between disciplinary procedures and job performance in a District Municipality, Peru 2022. The type of research is basic, with a non-experimental cross-sectional design, the technique used was the questionnaire. The population and sample consisted of 43 workers in official positions, such as managers, assistant managers and heads of units. The results obtained were that 37.21% of the sample presented high levels of disciplinary administrative procedures, likewise 32.56% presented normal perceived levels and 30.23% presented low levels of all the effects of the Administrative Disciplinary Procedure (PAD). Likewise, 32.56% of work performance had normal and low levels of perception. It was concluded that there was a significant relationship between disciplinary procedures and job performance, and that the relationship was positive and regular according to the correlation coefficient ($r = 0.517$).

Keywords: Administrative disciplinary procedure, job performance, personality traits, goal achievement.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014) los países del área se encuentran actualmente transitando por el momento histórico de mayor exigencia en relación con la calidad de vida de sus habitantes, el reto es plantear un modelo equitativo y justo a través de entidades públicas que garanticen el bienestar de la población, la administración correcta de los recursos económicos, tecnológicos, humanos y materiales brindados, el cual estará bajo el control de los funcionarios públicos.

Actualmente, las diversas autoridades que han asumido algún cargo y/o jefatura en los gobiernos estatales, se han involucrados en diferentes situaciones de corrupción administrativa de los recursos y falta de ética, durante el desarrollo de sus actividades asignadas, lo cual generada un ámbito laboral poco productivo.

De La Torre (2020) en encuesta realizada percibe que Uruguay y Chile son los países con menos casos de corrupción en la rama del Ejecutivo, con un rango de riesgo de 4% y 14%, respectivamente; seguido de Uruguay y Costa Rica con 7% y 11%. Los países con mayor nivel de corrupción de Gobierno, según esta encuesta son: Colombia, con un 86% de riesgo, Nicaragua con 82% y Ecuador con 78%. Mientras que, a nivel legislativo, Ecuador (89 %), Perú (88 %), República Dominicana (86 %), El Salvador (86 %), Panamá (86 %) y Brasil (85 %).

El Estado peruano cuenta con un régimen disciplinario, señalado por la OCDE, como uno de los garantes para la integridad política del Estado, una herramienta indispensable para combatir la corrupción y propiciar confianza en las instituciones y autoridades. Sin embargo, el informe presentado por la OCDE, presenta incoherencias dentro de sistema disciplinario peruano, por lo tanto, lo más recomendable, sería lograr el avance hacia un régimen disciplinario administrativo que cuente con un único compendio de infracciones y sanciones, así como una delimitación más precisa de jurisdicciones y encargados de hacerlas cumplir, con el propósito de evitar la impunidad. Gonzales & Rodriguez (2017).

Según el Ministerio Público Fiscalía de la Nación (2022), indica un total de 1212 procesados fueron condenados durante el 2021, datos que fueron suministrados

por el balance de las (FECOF), todos por incurrir en faltas contra la administración pública. De esta cifra, 835 corresponden a sentencias contra funcionarios públicos, mientras que las otras 377 condenas fueron contra personas particulares.

Todos los acontecimientos nacionales, han afectado las actividades y la dinámica laboral en cada una de los organismos públicos, la Contraloría General de la República indica que solo en 2020, en La Libertad, se ha calculado una pérdida económico de S/ 18 374 243,22, debido a la corrupción en las instituciones públicas.

Según la última encuesta realizada por Dench Consultant, a pesar de que la pandemia de COVID-19 obliga a las personas a realizar todas las actividades en el hogar, el 73% de los empleados peruanos dijeron que les gustaría cambiar de trabajo o dejar sus trabajos actuales. Asimismo, el 15% dijo que no continuaría trabajando en la empresa porque buscaba un salario más alto, el 8% dijo que inició su propio negocio y el 7% dijo crecimiento profesional y deseo de asumir nuevos desafíos. El Comercio (2021)

De igual manera, en la gestión pública se ha venido observando la falta de ética y el aumento de los casos de corrupción en los funcionarios públicos, tanto que muchos de estos se encuentran afrontando procesos y otros pagando condenas con la privación de su libertad. En la ciudad de Trujillo, se viene implementación y efectuando la Ley Servir, sobre todo en las Municipalidades, en donde laboran un gran número de personas, los mismos que se desenvuelven como ocupan cargos que acarrear responsabilidad, así como también pueden ser órgano instructor ante una posible falta disciplinaria del personal a su cargo.

Ante la problemática detalla líneas arriba, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022?

En cuanto a la justificación de su metodología, se utilizó un cuestionario validado por cinco expertos, garantizando así la confiabilidad de la recolección de datos, que a su vez puede servir de apoyo para el desarrollo de nuevas investigaciones. En teoría, esta investigación se sustenta en trabajos e investigaciones teóricas y científicas que ayudarán en su desarrollo e implementación, y sustenta teorías

sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y su relación con el desempeño laboral, lo que contribuirá a la creación de una cultura ética y de mejor servicio. a los ciudadanos.

En el aspecto Social, el presente estudio ayudara a reducir los niveles de corrupción en los funcionarios públicos, mejorando con ello la imagen de los funcionarios públicos en las entidades públicas; asimismo, impulsara a que los colaboradores tengan un mejor desempeño en sus funciones, prevaleciendo sus valores y ética.

Con respecto a su practicidad, permite evaluar el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario hacia los funcionarios públicos y al mismo en mejorar las conductas éticas de cada uno de ellos, contribuyendo de esta manera a fomentar una cultura basada en valores, mejorando su desempeño laboral de los colaboradores del sector público.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. Los objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel de conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE2: Determinar el nivel del desempeño laboral en una de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE3: Determinar la relación del procedimiento administrativo disciplinaria con las habilidades de los de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE4: Determinar la relación del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los conocimientos de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE5 Evaluar el desempeño laboral con la elaboración de las Resoluciones de inicio del PAD de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE6: Determinar la relación del desempeño laboral con la elaboración de Resoluciones Sancionadoras de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022

Por otro lado, se plantea la siguiente hipótesis para el problema formulado líneas arribas: Hg: El proceso administrativo disciplinario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el trabajo de investigación se consideró los siguientes antecedentes en el ámbito internacional:

Según Matute (2021) El presente trabajo titulado contiene un análisis de la administración pública, el derecho administrativo y en particular el derecho administrativo sancionador en nuestro país, en el que conceptualizo los principios básicos de la materia, así como un estudio de las sanciones impuestas a nivel interno. Derecho público, especialmente para los funcionarios públicos. El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal abordar las consecuencias jurídicas de las acciones u omisiones en la carrera administrativa de los servidores públicos, por lo que abordaré la investigación sobre la correcta aplicación de la acción disciplinaria y mencionaré los principios rectores en este sistema disciplinario, y algunos Las normas regularán la potestad sancionadora, aplicando adecuadamente los principios y derechos que se espera de los funcionarios públicos. Lo anterior tiene relación con el ordenamiento jurídico vigente en nuestro país, por lo que haré un estudio sencillo sobre lo dispuesto en la Ley de Organización del Servicio Civil en cuanto al régimen sancionador. La investigación de Figueroa (2018): Su objetivo general es identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores que ocupan puestos de liderazgo por primera vez en su carrera. Se utilizó una muestra de 30 personas cuyos colaboradores tenían entre 20 y 25 años y pertenecían a diferentes empresas. De acuerdo con los 5 indicadores de papeleo, los resultados arrojaron que el factor responsabilidad representó el 72,33%, seguido por la comunicación con el 61,50% y el liderazgo con el 58,83%. Los porcentajes más bajos estuvieron relacionados con la madurez con un 44,75% y el trabajo en equipo con un 44,17%. En conclusión, encontramos que factores como la responsabilidad y la comunicación afectan significativamente el desempeño laboral.

Benalcázar (2020) En su estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en LUMINEX RESOSURCES, examinó las variables independientes por separado para correlacionarlas. Se utilizó una muestra de 48 personas pertenecientes a los asalariados fijos de la empresa, de un total de 225 personas. La satisfacción de los empleados se midió mediante

pruebas, y las variables se compararon en general y por partes, y sus correlaciones fueron débiles, resultando una relación inversa, es decir, sin correlación, siendo una creciente y la otra decreciente. Las recomendaciones finales a la empresa incluyen comentarios, capacitación de empleados y organización de talleres para abordar las debilidades identificadas en las revisiones de desempeño.

En el estudio realizado por Clark (2018) Centrarse en el desempeño laboral de la organización, es muy importante para el sector servicios por ser considerado un sector no productivo ya que no produce bienes tangibles, pero sí contribuye a la generación de productos nacionales y renta nacional. La industria está profundamente involucrada en esta industria, por lo que este estudio se interesa en analizar y profundizar en el estudio de variables tales como: satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones y ambiente de trabajo, y problemas con los compañeros para observar el impacto en el desempeño laboral. . Los hallazgos mostraron que la estabilidad financiera y la relación con los superiores tuvieron un efecto positivo estadísticamente significativo en el desempeño laboral, y la satisfacción laboral tuvo un efecto negativo estadísticamente significativo en el desempeño laboral, las condiciones y el ambiente de trabajo, y los problemas con los compañeros de trabajo no afectan esta variable.

Nolasco (2020) En su investigación Evaluación del Desempeño y su Relación con la Satisfacción Laboral, Área División Administrativa de la Corporación Metropolitana de Aseo Público - EMASEO EP. En conclusión, este estudio conceptualiza el análisis teórico y estadístico con el objetivo de determinar la relación entre las evaluaciones de desempeño y la satisfacción en el trabajo, utilizando el ejemplo de la Rama Administrativa de la Empresa Pública de Baños Metropolitanos - EMASEO EP. Luego de obtenidos los resultados y conclusiones, se correlacionó las variables de evaluación del desempeño con la satisfacción laboral, y se elaboró un plan de mejoramiento del desempeño laboral para la rama administrativa de la Empresa Metropolitana de Aseo Público, así como las conclusiones y recomendaciones de la encuesta. completo.

En el ámbito nacional Ramírez (2018) Se realizó una encuesta con el objetivo de analizar las deficiencias y vacíos normativos en la gestión pública, su papel e

importancia en el debido proceso de los procedimientos administrativos disciplinarios, y determinar las responsabilidades administrativas. Los supuestos realizados son para fundamentar la existencia de una regulación formal que identificaría las responsabilidades administrativas asociadas a una pequeña cantidad de capacitación y especialización de los trabajadores públicos.

Ramírez (2021), En su disertación presentó un estudio para demostrar el alcance de la potestad sancionadora y relacionada con el proceso administrativo disciplinario de la Ley de San Marcos N° 30057. Se trata de un estudio descriptivo correlacional cuyo enfoque es bimodal y dogmático, utilizando estadística descriptiva. Se utilizó un cuestionario de 12 preguntas. Las variables son: variable independiente poder punitivo y variable dependiente denominada Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, analizadas en escala de Likert. Finalmente, se concluye que existe una relación significativa entre las variables.

Así mismo, el trabajo sobre los Procedimientos Administrativos Sancionadores y la Investigación del Desempeño Laboral en el Municipio José Leonardo Ortiz tiene como objetivo general determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Sancionadores y el Trabajo Laboral del Municipio José Leonardo Ortiz. El tipo de estudio fue fundamentalmente relevante, con un diseño transversal no experimental, y la técnica utilizada fue la encuesta. El resultado es que, considerando el 50 por ciento de los trabajadores encuestados; y el 53,1 por ciento de la muestra indicó un nivel de desempeño moderado. Se concluyó que existe una relación significativa entre los procedimientos administrativos sancionadores y el desempeño laboral, y según el coeficiente de correlación ($r = 0.371$), la relación es positiva y débil. Ocola (2020)

La investigación de Rivera (2018), Intenta establecer una relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y la actuación de los funcionarios competentes. Se trata de un estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental y transversal con una población de 92 trabajadores públicos sancionados. Se concluyó que el 53,3% de los procedimientos sancionatorios fueron aplicados indebidamente según la representación de los servidores públicos, el nivel de desempeño en cuanto a competencia de los secretarios técnicos y funcionarios se clasificó como bajo en un 38,0%, por lo tanto, en

promedio, procedimientos administrativos disciplinarios variables. Correlación positiva, porque coeficiente de correlación $r = 0,581^{**}$ y Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0,01) con la variable rendimiento.

Zapata (2018), En su investigación propone un estudio sobre la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Lambayeque, la cual se rige por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La encuesta reveló un tema complejo ya que hay varias regulaciones existentes en esta área. La unificación de estándares para desarrollar un régimen único sobre la responsabilidad administrativa de los funcionarios de las entidades públicas no ha tenido éxito debido al nivel de complejidad y la amplia discrecionalidad para determinar la presencia o ausencia de responsabilidad y el tipo de sanciones correspondiente.

En el contexto local Jara & Reyes (2020), En su ponencia "Error de Identificación y Abuso de Poder Administrativo en los Procedimientos Disciplinarios", señaló que es necesario adecuar la calificación de la prueba de las faltas en los procedimientos disciplinarios. Esta disposición administrativa está diseñada para eliminar cualquier forma de abuso de quienes tienen facultades de investigación, garantizar los derechos de defensa, respetar las normas y cumplir las sanciones. Según Herrera (2020) En su actual investigación, "La Capacitación en la Administración Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral del Congreso Peruano", el objetivo principal es determinar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los Congresistas Peruanos. El estudio fue descriptivo, correlacional y tuvo como objetivo verificar los vínculos entre las definiciones existentes, con una muestra de 50 abogados litigantes en la Corte Superior de Piura, aplicando dos herramientas para evaluar la variable aprendizaje del sujeto. Para la obtención de resultados estadísticos se utilizó el programa SPSS. El estudio concluyó que, según el coeficiente Rho de Spearman, existe un efecto directo significativo sobre las variables formación en administración pública y desempeño laboral de los congresistas peruanos, mostrando $Rho = 0,796$. Al concluir la investigación, se recomienda desarrollar un programa de capacitación o actualización del poder legislativo para mejorar el desempeño laboral del Congreso en beneficio de la nación.

Taboada (2019), En 2018 se realizó un estudio para conocer el alcance de responsabilidad de la administración del Hospital Belém de Trujillo. Se cuenta con una muestra de 29 funcionarios de autoridades, jefes de departamentos y oficinas. Se utilizó la técnica de la encuesta, se utilizó como herramienta el cuestionario, y los resultados fueron analizados estadísticamente mediante el programa estadístico SPSS V23. En conclusión, al aplicar la prueba no paramétrica de Pearson se identificó un efecto positivo entre la rendición de cuentas de la autoridad administrativa disciplinaria y el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con significancia moderada con un coeficiente de 0.564.

La tesis de Urbina (2021): El principio de tipicidad y su aplicación a los procedimientos administrativos disciplinarios desde una perspectiva constitucional pretende comprender la importancia de la convivencia social y la garantía de seguridad jurídica que brinda la constitución. La Ley N° 27444 busca implementar la meritocracia y la formación continua de los servidores públicos, al mismo tiempo que implementa gradualmente el régimen jurídico N° 30057, formulando políticas de estado social de derecho y transformando positivamente la economía nacional.

Finalmente Castañeda (2019) En su investigación, Víctor Larco Herrera - 2019 Desarrollo de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Desempeño Laboral de los Servidores Municipales Distritales tiene como objetivo comprender la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los Servidores Municipales Distritales Víctor Larco Herrera La (Victor Larco Herrera) – 2019. Estudio de métodos cuantitativos no experimentales, diseño de correlación transversal, población de 491 servidores MDVLH. Los resultados se analizaron mediante el software estadístico SPSS v23, el procedimiento disciplinario se correlacionó moderadamente significativamente positivamente con el desempeño laboral del servidor municipal de Víctor Larco Herrera-2019, el valor del coeficiente Rho de Spearman fue de 0.347 (positivo bajo), Tau-b de Kendall. el valor fue 0,337 con una significancia de 0,031, menor que la significancia estándar del 5% ($P < 0,05$). Se constató que los procedimientos disciplinarios fueron normales (76,7%) y el desempeño laboral fue normal (73,3%).

El estudio se encuentra sustentada conceptualmente y teóricamente, definiendo la al Procedimiento Administrativo Disciplinario como supervisar el orden administrativo, imponer sanciones de conformidad con la ley y desalentar futuras infracciones. Los procedimientos administrativos disciplinarios son llevados a cabo por la secretaría técnica, los funcionarios en servicio o no en servicio se denominan personal administrativo, las agencias administrativas: las que inician el procedimiento se denominan agencias investigadoras, y las que sancionan son agencias administrativas. El órgano sancionador, el órgano recurrente, que tramita cualquier tipo de recurso, está formado por la Dirección de Recursos Humanos y el Tribunal de la Función Pública.

Según la Ley 27444 (2019), un procedimiento administrativo se define como una serie de actos realizados por una entidad que tienen consecuencias jurídicas individuales para las obligaciones o derechos de la empresa. Es decir, ambas son herramientas que utiliza el gobierno para establecer sanciones contra los funcionarios públicos cuando cometen errores en el trabajo.

Morón (2017) citado por Bernal (2020), define procedimiento administrativo como una serie de elementos básicos empleados por los legisladores para canalizar, controlar y delimitar la actuación de los administradores y administrados. Resume de acuerdo a diecinueve principios establecidos en el artículo IV del Título Preliminar, la discrecionalidad del proceso ejecutado por la administración, con los cuales se interpreta las normativas vigentes, estos no pueden ser obviados pues proceden de las disposiciones legales suprema y supranacional y garantizan la legalidad del proceso, la aplicación correcta del mismo, razonabilidad y la forma de conducirse y participar procedimentalmente. Estos principios deben ser de conocimiento de todas las partes, para asegurar la legalidad, formalidad, celeridad, eficacia, veracidad, simplicidad y la oportunidad de llevar controles posteriores.

De igual forma, Bernal, (2020), cita la definición de La Ley de Procedimiento Administrativo General en el artículo 29 sobre el procedimiento administrativo, y lo cataloga como la totalidad de acciones y trámites, efectuados por los entes que emiten el acto administrativo con el fin de lograr efectos jurídicos. Sostiene, además, que son las garantías necesarias para considerar justo cualquier procedimiento y preservar los derechos de los implicados en calidad de sujetos.

Espinoza (2020) coincide en afirmar que, Procedimiento Administrativo Disciplinario, PAD, consta de etapas y acciones propuestas por la Administración Pública para actuar en el caso de aplicar medidas disciplinarias y sancionadoras a los trabajadores civiles. Se le atribuye la potestad de establecer responsabilidades a los administrados, pero al mismo tiempo, es un procedimiento regulado, para evitar desórdenes y garantizar la transparencia del proceso, que cumpla con las condiciones de legitimidad y de mérito.

Según Guzmán (2021) el procedimiento administrativo es una toma consiente de decisiones basadas en la interpretación y análisis de las resoluciones emitidas, para determinar la culpabilidad o no del acusado, de acuerdo a las pruebas presentadas.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), el PAD se define como la suma de las fases y acciones presentes en la normativa de la administración pública, para ejecutar sanciones hacia los funcionarios públicos que incurrir en faltas.

SERVIR (2021), especifica que los actores que intervienen en el PAD son los siguientes:

- Secretaría Técnica: Realiza funciones de apoyo administrativo durante la ejecución del PAD. Definido por Resolución del Directorio Ejecutivo 101-2015-SERVIR-PE como Entidad de Apoyo, dirigida por el Secretario Técnico en ejercicio de máxima autoridad. Su función es clasificar y registrar las distintas etapas del proceso disciplinario y es auxiliar de las autoridades de orientación y sanción. Puede estar formada por servidores civiles que no pertenezcan a una ORH. A pesar de la importancia de la Secretaría Técnica, esta no tiene la autoridad para tomar decisiones y la documentación del proceso y opiniones no son vinculantes.

Colca (2020), indica que en el caso de que alguna entidad señale algún hecho considerado como una posible infracción, por parte de algún servidor civil, se notifica y se designa al secretario (a) Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien se encargara de investigar, recaudar pruebas, hacer seguimientos y diligencias, hacer entrevistas, para luego elaborar un informe y comunicar al órgano instructor y órgano sancionador

- Funcionarios o servidores públicos: Pueden ser servidores civiles en ejercicio de sus funciones o ex servidores civiles. Es importante acotar que un servidor civil es una persona que ejerce funciones públicas en representación del Estado. Según la Ley N° 27444, son los sujetos sometidos al procedimiento, pueden ser personas naturales o jurídicas. A estos se les garantizan los derechos propios del debido proceso, que comprenden: argumentar, recaudar pruebas y recibir una decisión fundamentada en lo establecido por la ley.
- Autoridades administrativas: Se definen de acuerdo con SERVIR (2021), como autoridades que cumplen con las funciones instructoras y sancionadoras del procedimiento administrativo. El primero corresponde a la iniciación o instrucción y apoyo del personal administrativo, y el segundo corresponde a la imposición de sanciones, incluyendo amonestaciones escritas, suspensiones o destituciones de los cargos que ocupen los servidores públicos en relación con la infracción. Las funciones y atribuciones de los órganos administrativos se basan en la Constitución y las leyes, y están prescritas por los reglamentos administrativos.
- Autoridad del procedimiento recursivo: es el ente encargado de apelar las decisiones tomadas por la autoridad sancionadora, bien sea Recursos Humanos, en el caso de sanciones menos complejas, como el caso de las amonestaciones escritas o del Tribunal del Servicio Civil, cuando se trata de sanciones de mayor severidad, como el ordenamiento del cese del cargo o la destitución definitiva. La impugnación es un derecho del administrado, siempre que se haga dentro del plazo previsto por la ley, una vez que la autoridad recursiva inicie el trámite, puede emitir un veredicto que dé la razón al administrado, declarar la nulidad total o parcial de la resolución y revocar la sanción o dejar sin efecto el recurso de apelación, y dar paso al cumplimiento de la sanción propuesta.

La tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, y las sanciones que deben aplicarse, se establecen en el Reglamento. Es decir, el procedimiento tiene dos etapas, una de instrucción y otra de sanción, ambas bajo la tutela del órgano administrativo. Las amonestaciones escritas se aplican como sanciones, instruidas por los jefes inmediatos y anunciadas formalmente por el

Director de Recursos Humanos, las cuales se consideran procedimientos simples y menos graves. El mismo funcionario que resolvió el recurso contra las sanciones impuestas.

En el caso de sanciones más severas, como las suspensiones, son impuestas por el jefe inmediato de la función pública, el organismo investigador y el jefe de recursos humanos, y formalmente impuestas por el órgano sancionador. Para apelar las sanciones, primero se debe agotar la vía administrativa para dar paso a la acción judicial de la función pública. El despido es la sanción más compleja en la que el responsable de recursos humanos actúa como órgano de dirección y el responsable de la entidad es el órgano sancionador, en este caso el órgano sancionador es el sancionador, de nuevo se deben cumplir todos los requisitos administrativos para ser apelada y resuelta en el Tribunal de la Función Pública. Hay varias etapas en el proceso disciplinario, comenzando con la acusación contra el servidor público, que debe ser notificado de la acusación. Según el artículo 101 de la Ley N° 30057, cualquier persona puede presentar una denuncia ante un servidor que considere un delito.

Barreto (2018), Señalar que en el proceso administrativo disciplinario existe una etapa de precalificación a cargo del secretario técnico quien es el encargado de reunir todas las precauciones necesarias para determinar responsabilidades en la gestión o declarar que no hay lugar cuando se inicia el proceso disciplinario. A tal efecto, el secretario técnico analiza los informes emitidos de conformidad con lo dispuesto en las leyes y reglamentos, y luego elabora un informe con fundamento legal, señalando los errores o cancelando el procedimiento administrativo sancionador.

Una vez efectuada la etapa de precalificación, inician las dos fases del PAD:

- La fase instructiva: Conceptualizado por la Administración Nacional del Servicio Civil - SERVIR como la etapa posterior a la etapa de precalificación, a partir del acto de notificación, hasta el procedimiento administrativo sancionador. Notificar al trabajador dentro de los cinco días hábiles, luego de lo cual, dentro de los 15 días hábiles, activar el PAD, presentar la prueba y analizar las pruebas para la introducción de la autoridad para elaborar un informe en el que se especifique el presunto autor de la infracción. La responsabilidad del servidor.

La fase de orientación finaliza con la entrega de un informe, en el que se expone si existe un incumplimiento señalado y se comunica al órgano sancionador. Es importante señalar que la etapa de precalificación y la etapa de tutoría son bastante diferentes y la acción del secretario técnico es apoyar esta etapa, aunque no emite ningún tipo de juicio de valor en esta etapa para cambiar la decisión de la autoridad investigadora.

- Fase sancionadora: Una vez recibido el informe del órgano de investigación, se ha determinado que una empresa tiene un incumplimiento, en esta etapa se determinará el tipo de sanciones correspondientes al incumplimiento cometido o se archiva el procedimiento por no proceder a sancionarse por declararse no ha lugar, La emisión de este veredicto debe efectuarse en un lapso de diez días hábiles, prorrogables. Toda decisión tomada por las autoridades sancionadoras debe estar debidamente sustanciada legalmente. El lapso del procedimiento no debe ser mayor de un año, según el Decreto Legislativo N°1272, esto indica la Fase Instructora y Sancionadora debe ser menor a un (1) calendario, una vez transcurrido este tiempo caduca el procedimiento y se archiva.

Los principios del PAD se encuentran establecidos en el artículo 230 de la Ley N° 27444 (Ley de Procedimiento Administrativo General):

- Principio de legalidad: Establece que el poder ejecutivo debe actuar de conformidad con la ley, la constitución y la ley, de acuerdo con las atribuciones y los fines para los que se le confiere. Este principio puede definirse, como una norma que indica que lo planteado en la ley tiene carácter superior esencial y delimita todo acto administrativo, que debe fundamentarse sobre una base legal y en la Constitución.
- Principio de debido procedimiento: Todo servidor civil que este en condición de administrado cuenta con el derecho y garantías de que se le asegure el debido procedimiento, esto significa que goza de la oportunidad para argumentar, ofrecer pruebas que demuestren su inocencia y defenderse. Huapaya (2019), interpreta el debido procedimiento como un principio esencial, fundamental para resguardar los derechos de los administrados. Es un estatuto en el que se aplica el concepto jurídico de proceso administrativo, haciendo del debido proceso un derecho humano fundamental.

- Principio de razonabilidad: El Peruano (2021), interpreta este principio como un instrumento de interpretación, para aplicar la normativa en los PAD. Las autoridades administrativas actúan dentro de los límites expuestos en la ley y a partir de esto establecen obligaciones, sancionan o restringen a los administrados, garantizando proporcionalidad a la hora de tomar imponer sanciones de manera adecuada.
- Principio de tipicidad: Es un principio de legalidad, que establece que las conductas sancionables se encuentran establecidas previamente en la ley.

Guzmán (2021), indica el tipo de sanciones que puede recibir un servidor público y las clasifica de la siguiente manera:

- Amonestación: Puede ser verbal o escrita, se considera un llamado de atención presentado por el Jefe de Recursos Humanos contra del funcionario considerado infractor.
- Suspensión: Cese temporal de las funciones laborales que desempeña el trabajador público, por un lapso de tiempo establecido, que puede ser hasta de un año. Durante este tiempo no recibirá su remuneración económica.
- Destitución: Representa el cese definitivo del cargo desempeñado, es la sanción de mayor severidad, por lo que se aplica una vez se haya ejecutado proceso administrativo disciplinario, llevado a cabo por el jefe de Recursos Humanos. Debe ser aprobada por el titular de la entidad pública. Esta sanción puede ser modificada en caso de apelarse y decidirse de esta manera en el Tribunal del Servicio Civil.

Asimismo, para la variable desempeño laboral, según Juárez (2020), define desempeño laboral como el modo como de ejecutar una labor por parte del trabajador. Cuando un trabajador se esfuerza por aportar sus mejores acciones para el logro de los objetivos organizacionales, demuestra sus capacidades, ahora bien, es importante distinguir que desempeño, no es cualquier actuación humana, sino toda acción intencional, para el logro de un resultado.

Bautista (2020), plantea que el desempeño laboral como una disciplina, que ha sido objeto de estudio, desde distintos puntos de estudio, especialmente porque es un aspecto fundamental para el crecimiento de empresarial. Ante el mundo cambiante y global en el que vivimos, las empresas dependen de las competencias,

capacidades y conocimiento de sus empleados. Por lo tanto, el desempeño laboral es una herramienta indispensable para la eficacia de una empresa.

Pashanasi y otros (2021), destacan los distintos enfoques de estudio del desempeño laboral, haciendo principal hincapié en aspectos que van desde la satisfacción experimentada por los trabajadores realizar sus funciones, hasta el clima organizacional. Por lo tanto, resalta que la evolución de los empleados no solo debe ser a nivel de conocimientos y comportamientos, sino que también es necesario conocer, el nivel de compromiso y de motivación, aspectos que están relacionados con la satisfacción laboral y por otra parte, también es relevante la administración y gestión de los talentos por parte de la empresa, que es lo que se conoce como clima organizacional.

Chiavenato (2019), define al desempeño como la colaboración laboral en las organizaciones, en otras palabras, como eficacia, unidad a la satisfacción laboral. Ambos factores son esenciales para alcanzar las metas establecidas.

Según Robbins (2013) El desempeño laboral puede ser un elemento que asegure el éxito de una organización, individuo o proceso dentro de las competencias propuestas y los objetivos laborales, y puede ser una medida del éxito de un individuo en el logro de los objetivos propuestos.

Asimismo, Pérez (2019) sostiene que el desempeño es la acción del cumplimiento de una actividad u obligación, que permite ascender en niveles de logros, por medio sus rasgos de personalidad, logro de metas, destreza, habilidad y a su esfuerzo.

- rasgos de personalidad se definen como patrones persistentes de cómo uno percibe, se relaciona y piensa sobre el entorno y sobre sí mismo, revelados en amplios contextos sociales y personales; de igual manera, habla de disposición o tendencia de la persona para comportarse y responder a otros consistentemente. Llopis, Hernández & Rodríguez (2020)
- Motivación: Es el proceso que mantiene al individuo en una serie de acciones para alcanzar un propósito u objetivo. Pueden distinguirse dos tipos de motivación: Motivación extrínseca, que hace referencia a recompensas externas para incentivar al individuo a realizar actividades y motivación intrínseca que son las acciones propias del individuo para el logro de actividades (Mazariegos, 2015).

Rubio (2016) citado por Bohórquez & otros (2020), define motivación como predisposición, surgida de un impulso propio del individuo para alcanzar determinado objetivo. Las acciones personales pueden estar asociadas a una motivación particular y en el ambiente de trabajo, la motivación puede ser un factor de promoción o detenimiento del rendimiento del trabajador, lo que repercute en los resultados de productividad, calidad y servicio.

Es por esto que la motivación debe ser estudiada en las empresas e instituciones para el logro de objetivos, de ahí que muchas instituciones ofrezcan recompensas para entusiasmar a sus empleados y en algunos casos se logran resultados positivos.

- **Clima organizacional:** Son sentimientos e impresiones de empleados en la empresa sobre el trabajo. De acuerdo con Brunet (2011), intervienen los valores y todo el ambiente que genere satisfacción al empleado.
Para Pedraza (2018), el mundo empresarial actual, es importante comprender la gestión de los intangibles. El clima organizacional es una gestión empresarial, un constructo con características definidas que influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores, empleando dimensiones como el liderazgo, la innovación, la identidad, la equidad y los estándares de trabajo.
- **Conocimientos:** Es de carácter subjetivo, personal y permite comprender ideas, hechos, procedimientos. Evaluar el desempeño laboral requiere una valoración del conocimiento del personal, por esta razón las empresas invierten en el desarrollo del conocimiento y habilidades de sus empleados, generar conocimientos se convierte en un activo del talento humano. Álvarez (2018)
- **Habilidades:** es la destreza o capacidad para realizar una actividad con naturalidad. Es una facultad personal que puede resultar motivadora en el trabajo, positivas. Pueden considerarse habilidades, la capacidad para motivar, la rectitud en el trabajo, la destreza para solucionar problemas, el liderazgo, la capacidad para comunicarse asertivamente y el dominio de la técnica y conocimiento laboral. Hiriappa (2018).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

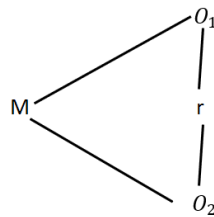
El tipo es aplicada, trabaja el objeto de estudio sin pretender que tenga una implementación a corto plazo. Sin embargo, se toma en consideración que partiendo de sus resultados y lo que se descubra a partir de estos, es posible que surjan novedades científicas, con lo cual se lograría obtener la relación entre cada una de estas. Dialnet (2014)

Según Hernández (2007) es cuantitativa debido a que se usa la recolección de datos mediante encuestas, obteniendo con ello resultados números y poder comprobar la hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es descriptiva correlacional transversal ya que se lleva a cabo recolección de datos mediante cuestionarios obteniendo con ello resultados números y poder comprobar la hipótesis. Hernandez (2003), el cual se realiza a través de la muestra en un determinado tiempo

Esquema



Donde:

O_1 : Medición sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario

O_2 : Medición sobre Desempeño Laboral

M: Colaboradores de una Municipalidad de Trujillo

V_1 : Procedimiento Administrativo Disciplinario

V_2 : Desempeño Laboral

r: Relación entre PAD y Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Procedimiento Administrativo Disciplinario

- **Definición Conceptual:** El poder disciplinario de la administración pública se refiere a la facultad del Estado de analizar la conducta de los funcionarios y servidores públicos con el fin de mantener la organización administrativa. Asimismo, debe prevalecer el orden, la disciplina y el impecable ejercicio de sus funciones. Inga & Arista (2018)
- **Definición Operacional:** El Procedimiento Administrativo Disciplinario es una investigación realizada a un servidor público por a ver incurrido en una presunta falta, faltando con ello a sus actividades cotidianas y a la entidad pública a la cual pertenece. Iniciando en la fase instructiva, con las investigaciones preliminares para determinar la culpabilidad del funcionario investigado, luego de ello viene prosigue a la fase sancionadora, en donde ya se determina la sanción a imponer al servidor público por incumplir con el código de ética. El cual se va a medir por medio de un cuestionario adaptado de acuerdo a las necesidades del estudio, utilizando la escala de Likert, para medir la variable
- **Dimensiones:** Fase instructiva (Primera instancia) y Sancionadora (Segunda)
- **Indicadores:** Recepción y análisis del Informe Precalificación emitidos por la Secretaria Técnica., Emisión de Informes Finales, Resoluciones de inicio de PAD, Recepción y análisis del Informe Final y Resoluciones sancionadoras.

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual:** Se trata de la eficiencia que demuestra el trabajador al momento de cumplir sus funciones, lo cual representa una necesidad para las organizaciones empresariales, por cuanto, actualmente son una ventaja competitiva para las empresas. Chiavenato (2011)
- **Definición Operacional:** El desempeño laboral es el desenvolvimiento de los trabajadores para realizar sus actividades en una empresa u organización para el logro de metas, demostrando sus rasgos personales y lograr metas. El cual se va a medir por medio de un cuestionario adaptado de acuerdo a las necesidades del estudio, utilizando la escala de Likert, para medir la variable
- **Dimensiones:** Rasgo de personalidad y Logro de metas
- **Indicadores:** Liderazgo, Capacidad de resolución de problemas, Participación, Contribución y Logro de metas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para los puestos de trabajo propuestos en este caso, la población son trabajadores de una Municipalidad Distrital.

- **Criterio de inclusión**

Se tomó en consideración a los trabajadores que ocupen los cargos de confianza bajo el Régimen CAS, como Gerente, Sub Gerente y jefes de áreas de una Municipalidad Distrital.

- **Criterio de exclusión**

Aquellos colaboradores que estén bajo el régimen de D.L.728 y D.L. 276 dentro de la entidad pública.

3.3.2. Muestra

La muestra de esta investigación, se consideró la base de datos brindada por Sub Gerencia de Recursos Humanos, mediante cual se contabilizo a 43 funcionarios públicos, que cumplían con los criterios de inclusión.

3.3.3. Muestreo

No se realizó ningún cálculo de muestreo, debido a que se trabajó con la base de datos brindada por Sub Gerencia de Recursos Humanos en Entidad Municipal.

3.3.4. Unidad de Análisis

Lo constituye cada funcionario público que ocupe cargo confianza de una Municipalidad Distrital, que tienen responsabilidad administrativa en un área específica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica será cuestionario para las variables, en cual se ejecutó de manera virtual mediante la plataforma Google Form, los cuales han sido estratégicamente formuladas por escrito a cada uno de los funcionarios de la MDEP, para obtener información para desarrollar el trabajo.

El instrumento utilizado para la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, fue medida a través de un cuestionario con 15 ítems con 4 opciones

mediables en escala de Likert Siempre; Frecuentemente; Casi Nunca y Nunca; en tres dimensiones (Fase Instructiva y Fase Sancionadora). (anexo 3).

Asimismo, en lo que respecta al Desempeño Laboral se optó por el cuestionario con 11 items, con 4 opciones en escala de Likert: Siempre, Frecuentemente, Casi Nunca y Nunca, distribuidas en sus 2 dimensiones: Rasgo de personalidad y Logro de Metas. (anexo 4).

Validez del instrumento

La validez de los instrumentos de recopilación de información se realizó bajo el criterio y revisión de 5 especialistas con el Grado de Magister, los cuales tienen una amplia experiencia en investigación; así como también los conocimientos apropiados en la problemática a estudiar. La validación del instrumento fue favorable para la aplicación del cuestionario

Confiabilidad del instrumento

El instrumento de medición de recopilación de datos se sometió a la prueba de confiabilidad, teniendo como prueba piloto a un grupo de 20 trabajadores de una Municipalidad Distrital. Teniendo el resultado por Alfa de Cronbach por medio del software de análisis estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V26), una confiabilidad del cuestionario del Procedimiento Administrativo Disciplinario de 0,959 siendo una confiabilidad excelente y el cuestionario de Desempeño Laboral de 0,854 siendo una confiabilidad buena, se procedió a la aplicación de los mismos.

Tabla 1

Consistencia interna del cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario- Alfa de Cronbach

| | Instrumento | Alfa de Cronbach | Item |
|------------------|--|-------------------------|-------------|
| Dimensión | Fase Instructiva | 0.96 | 7 |
| Dimensión | Fase Sancionadora | 0.955 | 6 |
| Variable | Procedimiento Administrativo Disciplinario | 0.959 | 13 |

De una prueba piloto de un cuestionario sobre procedimientos administrativos disciplinarios realizado a 20 funcionarios de entidades públicas se obtuvo un índice Alfa de Cronbach de 0,959, cuyas dimensiones que componen el índice varían de 0,960 a 0,955 (ver Anexo 18). fiabilidad de los resultados.

Tabla 2

Consistencia interna del cuestionario Desempeño Laboral -Alfa de Cronbach

| | Instrumento | Alfa de Cronbach | Item |
|------------------|------------------------|-------------------------|-------------|
| Dimensión | Rasgos de personalidad | 0.840 | 6 |
| Dimensión | Logro de metas | 0.842 | 5 |
| Variable | Desempeño Laboral | 0,854 | 11 |

Una prueba piloto de un cuestionario de desempeño laboral con 20 personas de una entidad pública arrojó un índice Alfa de Cronbach de 0,854, variando las dimensiones que componen su índice entre 0,840 y 0,842 (ver Anexo 22). Variables y dimensiones para una buena fiabilidad.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó de manera virtual, y se identificaron los correos electrónicos de las personas de la muestra que incluían criterios, y las encuestas para ambas variables se escribieron utilizando Hojas de cálculo de Google. Luego, luego de obtener las respuestas a ambos cuestionarios, todas las respuestas obtenidas son registradas en una base de datos para que puedan ser procesadas y estudiadas en la herramienta ofimática Microsoft Excel 2019 de acuerdo a los objetivos y para dar respuesta a las hipótesis planteadas. El programa SPSS V26, capaz de producir gráficos y desviaciones estándar; y para comprender mejor el estudio y dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos por la técnica de recolección fueron analizados en Microsoft Excel 2019, y se realizaron los gráficos correspondientes, interpretación detallada de los resultados y programa SPSS V26, estadística descriptiva, pruebas de normalidad para describir las variables.

Para confirmar las hipótesis propuestas se realizaron evaluaciones con el programa SPSS V26, utilizando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, nuevamente se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman para medir la relación entre variables. Rango e interpretación de los coeficientes de correlación basados en el autor Fisquerra, indicando niveles y rangos: muy alto (0,80 a 0,99), alto (0,60 a 0,79), regular (0,40 a 0,59), bajo (0,20 a 0,39), muy bajo (0,01 a 0,01).

3.7. Aspectos Éticos

Para la realización de esta investigación se tuvo siempre en cuenta los lineamientos del Código de Ética en Investigación. Aquí se especifican conceptos generales para asegurar el bienestar de los sujetos de investigación en términos de adecuación y compromiso a lo largo de la investigación. Acevedo (2002). Estos principios son:

- Beneficencia: los datos manejados durante el desarrollo del estudio se mantienen en reserva, así como las respuestas de los voluntarios. En

consecuencia, los cuestionarios no tienen un campo para que los trabajadores se identifiquen.

- Autonomía quienes de forma voluntaria desearon prestarse para aportar sus respuestas, son los únicos que serán parte del estudio. Por ende, la información suministrada de ninguna manera será fuente de disputas o malos tratos entre los participantes.

- No maleficencia: los datos son valorizados de acuerdo a métodos que incluye el uso de software especiales para tal fin. Motivado a ello, lineamientos establecidos del reglamento institucional universitario que avala el estudio, fueron cumplidos a cabalidad.

- Justicia: En todo momento se consideró importante mantener el respeto por los trabajos realizados en otro momento y contexto, de manera que se utilizó el software anti plagio, realizando además las citas respectivas de otros autores cuando fuera el caso.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Procedimiento Administrativo Disciplinario según dimensiones en los funcionarios de una Municipalidad Distrital

| Variable/Dimensión | Puntuación | Niveles | Personal | |
|--|------------|---------|----------|--------|
| | | | n | % |
| V1: Procedimiento Administrativo Disciplinario | 39-44 | Alto | 16 | 37.21% |
| | 37.38 | Regular | 14 | 32.56% |
| | 30-36 | Bajo | 13 | 30.23% |
| D1: Fase Instructiva | 24-27 | Alto | 19 | 44.19% |
| | 22-23 | Regular | 14 | 32.56% |
| | 18-21 | Bajo | 10 | 23.26% |
| D2: Fase Sancionadora | 16-18 | Alto | 16 | 37.21% |
| | 14-15 | Regular | 13 | 30.23% |
| | 12-13 | Bajo | 14 | 32.56% |

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos a través de una encuesta por cuestionario a 43 trabajadores en puestos de confianza, los cuales fueron evaluados en niveles alto, rutinario y bajo mediante la aplicación de Barenos Statones. Los resultados obtenidos fueron que el 37,21% de la muestra reportó un nivel alto de procedimientos administrativos disciplinarios, así mismo el 32,56% tuvo un nivel percibido normal y el 30,23% tuvo un nivel bajo de todos los efectos del PAD.

A nivel dimensional, Fase Instructiva, los colaboradores tienen una percepción alta (44.19%) mientras que el 55.82% tienen conocimientos regular y bajo. Por último, en la dimensión Fase Sancionadora, el 37.21% de los colaboradores indican que tienen un nivel alto de conocimientos, el 32.56% tiene una percepción baja y el 30.23% un nivel regular sobre el desarrollo de esta etapa.

Tabla 4

Desempeño Laboral según dimensiones en los funcionarios de una Municipalidad

Distrital

| Variable/Dimensión | Puntuación | Niveles | Personal | |
|----------------------------|------------|---------|----------|--------|
| | | | n | % |
| V2: Desempeño Laboral | 39-44 | Alto | 15 | 34.88% |
| | 36-38 | Regular | 14 | 32.56% |
| | 30-35 | Bajo | 14 | 32.56% |
| D1: Rasgos de personalidad | 21-24 | Alto | 19 | 44.19% |
| | 19-20 | Regular | 15 | 34.88% |
| | 16-18 | Bajo | 9 | 20.93% |
| D2: Logro de metas | 18-20 | Alto | 16 | 37.21% |
| | 16-17 | Regular | 15 | 34.88% |
| | 14-15 | Bajo | 12 | 27.91% |

En la tabla 4, observa la evaluación de resultados por cuestionarios, aplicando Barenos Statones, mediante los niveles alto, regular y bajo, obteniendo que el 34.88% tienen un nivel alto de percepción sobre la variable Desempeño laboral, el 32.56% cuentan con un nivel regular y bajo de percepción.

Referente a la dimensión Rasgos de personalidad, se obtiene que el 44.19% tiene manejo sobre sus rasgos de personalidad y un 20.93% no tienen o cumplen con los niveles para un mejor desempeño laboral. La dimensión logro de metas, se obtuvo que el 37.21% de los colaboradores tienen una percepción alta, mientras que el 27.91% cuentan con un nivel bajo, contribuyendo con ello que el desarrollo de sus actividades diarias no se ajuste a lo requerido por una Municipalidad Distrital.

Tabla 5

Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital.

| | | Correlaciones | |
|--|------------------------|--|-------------------|
| | | Procedimiento Administrativo Disciplinario | Desempeño Laboral |
| Procedimiento Administrativo Disciplinario | Correlación de Pearson | 1 | ,517** |
| | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | N | 43 | 43 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | ,517** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | N | 43 | 43 |

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

La muestra es de 43 trabajadores del distrito y municipio, se seleccionó Shapiro-Wilk, la significancia de las variables procedimientos administrativos disciplinarios y desempeño laboral fueron 0.392 y 0427, respectivamente, y se seleccionó la prueba de Pearson, y el valor de significancia obtenido de la puntuación por debajo del nivel de significancia estándar ($p = 0,00 < 0,050$). Es decir, se aceptó la hipótesis planteada al inicio de este estudio, mostrando así un nivel de regularidad entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral, obteniendo una correlación de Pearson de $r=0,517$

Tabla 6

Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Rasgos de la personalidad del Desempeño Laboral en una Municipalidad Distrital

| | | Correlaciones | |
|----------------|------------------------|---|------------------------------|
| | | Procedimiento Administrativo Disciplinario | Rasgos de la personalidad |
| Procedimiento | Correlación de Pearson | 1 | ,536** |
| Administrativo | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| Disciplinario | N | 43 | 43 |
| Rasgos de la | Correlación de Pearson | ,536** | 1 |
| personalidad | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | N | 43 | 43 |

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

El nivel de significancia entre las variables rasgo de personalidad de la variable procedimiento administrativo disciplinario y la variable desempeño laboral se analizó mediante Shapiro-Wilk, como resultado de la prueba de normalidad, los niveles de significancia fueron de 0.392 y 0.057, respectivamente. Cuando se utilizó la prueba de correlación de Pearson para medir la relación entre variables y dimensiones, el nivel de significancia fue inferior al nivel de significancia estándar ($p=0,00<0,050$), además, según la escala de Fisquerra, la correlación de Pearson $r=0,536$ tuvo nivel de regularidad, indicando una relación significativa.

Tabla 7

Prueba de Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de El Porvenir

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------|----------------------------|--|----------------|
| | | | Procedimiento Administrativo Disciplinario | Logro de metas |
| Rho de Spearman | Procedimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,388* |
| | Administrativo | Sig. (bilateral) | . | ,010 |
| | Disciplinario | N | 43 | 43 |
| Logro de metas | | Coeficiente de correlación | ,388* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,010 | . |
| | | N | 43 | 43 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las pruebas de normalidad aplicadas a la variable proceso administrativo disciplinario y la dimensión logro de metas arrojaron un nivel de significación de 0.392 y 0.017, respectivamente, según la evaluación de Shapiro Wilk. La Tabla 7 muestra que utilizando la prueba de Spearman, los valores de significancia obtenidos de las puntuaciones están por debajo del nivel de significación estándar ($p=0,010 < 0,050$), y nuevamente, la escala de correlación obtenida por Fisquera con $r=0,388$ está en un nivel bajo, lo que indica esa relación significativa.

Tabla 8

Prueba de Correlación entre el Desempeño Laboral y la Dimensión Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad Distrital

| | | Correlaciones | |
|----------------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| | | Desempeño Laboral | Fase Instructiva |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,520** |
| | Sig. (bilateral) | - | ,000 |
| | N | 43 | 43 |
| Fase Instructiva | Correlación de Pearson | ,520** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | - |
| | N | 43 | 43 |

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

El nivel de significancia entre la variable desempeño laboral y la variable etapa docente de la variable procedimiento administrativo disciplinario se analizó mediante Shapiro-Wilk, como resultado de la prueba de normalidad, y los niveles de significancia fueron 0.427 y 0.450, respectivamente. La Tabla 8 muestra el análisis mediante la prueba de normalidad de Pearson, el nivel de significancia es inferior al nivel de significancia estándar ($p=0,000 < 0,050$), nuevamente, la correlación de Pearson $r=0,520$, que se califica según la escala de Fisquerra. nivel, es decir, existe una correlación positiva significativa entre la variable 2 y la dimensión 1 de la variable 1

Tabla 9

*Prueba de Correlación entre el Desempeño Laboral y la Dimensión Fase Sancionadora
Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Municipalidad Distrital*

| Correlaciones | | | Desempeño Laboral | Fase Sancionadora |
|----------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,401** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,008 |
| | | N | 43 | 43 |
| | Fase Sancionadora | Coeficiente de correlación | ,401** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,008 | . |
| | | N | 43 | 43 |

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

Las pruebas de normalidad aplicadas a la variable desempeño laboral y la dimensión etapa sancionadora arrojaron niveles de significación de 0,427 y 0,010, respectivamente, según la evaluación de Shapiro-Wilke. En la Tabla 9 se observa que, utilizando la prueba de Pearson, el valor de significancia obtenido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ($p=0,008 < 0,050$), y nuevamente el coeficiente de correlación obtenido es de 0,401, por la escala de Fisquera es un nivel regular, lo que indica claramente que existe una relación significativa entre los dos.

V. DISCUSION

Para efectos de discusión, se realizó un relevamiento de trabajos e investigaciones internacionales, nacionales y locales a través de los cuales se refuta o realiza comparaciones pertinentes con estudios que han sido realizados y validados por expertos en la materia.

En esta encuesta 2022 procedimientos administrativos disciplinarios en el distrito El Porvenir y municipios y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios públicos, el objetivo general es determinar la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y los funcionarios públicos 43 personas, a saber gerente, subgerente y regional cabeza, es decir, ocupan una posición importante ante cualquier acontecimiento, a través del cual se determina la relación entre ellos. Ambas variables bajo el criterio de Pearson son $r=0.517$ con niveles de significancia de 0.392 y 0.427, respectivamente

La muestra estuvo conformada por 43 trabajadores del municipio, y como variables disciplinarias, procedimientos administrativos y desempeño laboral se escogió Shapiro-Wilk con una significancia de 0.392 y 0.427, se optó por utilizar la prueba de Pearson, los valores obtenidos de las puntuaciones fueron menos significativas que el nivel de significación estándar ($p = 0,00 < 0,050$). Es decir, se aceptó la hipótesis planteada al inicio de este estudio, indicando que existe cierto nivel entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral, obteniendo una correlación de Pearson de $r=0.517$. Como prueba de un grado de relación significativa, aceptándose la suposición hecha al inicio de esta investigación de que los funcionarios de la entidad municipal ejercen regularmente sus funciones de acuerdo con las funciones y servicios designados por el Reglamento de Organización de Funciones. Proporcionan orientación y abordan diversos problemas sociales que pueden surgir. Asimismo, Rivera (2018), en su trabajo de investigación Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Desempeño de los Secretarios y Oficiales Técnicos a Cargo de la Municipalidad Distrital Vigésima Sexta en octubre de 2018, da fe de la falta de comprensión de los procedimientos por la moderada rotación de funcionarios. El secretario técnico debe orientar al nuevo funcionario para evitar

deficiencias en la elaboración del informe preliminar, lo anterior ocasiona retrasos en los plazos establecidos, pues el secretario debe indagar e investigar la falta de precalificación. Como la secretaria técnica es un puesto de confianza, también existe un conflicto de intereses, por lo que cuando se debe aplicar al menos una amonestación por escrito, solo se emite una amonestación verbal, sin crear un precedente. Cabe señalar que el ámbito municipal donde se evidencian las infracciones disciplinarias más graves es el uso de servidores de serenazgo para la gestión de servicios públicos. Obteniendo así la variable Procedimientos administrativos disciplinarios se correlacionó de manera positiva, debido a que el coeficiente de correlación $r = 0.581$ y Sig. (bilateral) = 0.000 (Sig. < 0.01) se asociaron con las variables de desempeño. En la actualidad, de acuerdo a las diligencias investigativas que lleva a cabo la Secretaría Técnica, se investiga o sanciona a los funcionarios, es decir, aquellos que pertenecen al ámbito empresarial, es decir, aquellos que tienen interacción directa con los ciudadanos, tales como la gestión de seguridad ciudadana, supervisión y subdirección de control, Gerencia de desarrollo económico local y Gerencia de Ingeniería y Urbanismo. Según Pearson, en ambos estudios se seleccionó la evaluación y medición de variables para obtener una relación canónica positiva.

En el estudio de Rivera (2018), se observó que el nivel de la relación entre la etapa docente y el desempeño laboral se correlacionó en promedio positivamente; debido a que el coeficiente de correlación $r=0.348$ y la etapa sancionadora se correlacionó positivamente con el desempeño laboral en promedio ; dado que el coeficiente de correlación $r=0.439$, se observó que en el proceso de procesamiento de datos, la relación entre las dimensiones etapa docente y etapa sanción y desempeño laboral se obtuvo como $r=0.520$ y $r=0.401$, respectivamente, indicando que dado que la gran mayoría de los colaboradores no entendieron todo lo que implica el desarrollo del PAD y su extensión requerida para que exista una relación regular positiva, también cabe señalar que todos los trabajadores se ven reducidos al ingresar al proceso de investigación lo que puede resultar en sanciones.

Por otro lado, en el trabajo de la municipalidad distrital José Leonardo Ortiz sobre procedimientos administrativos sancionadores y desempeño laboral, tomando en cuenta el 50% de las declaraciones, concluyó que la percepción de la ciudad sobre los procedimientos administrativos sancionadores fue moderada entre los trabajadores encuestados; mientras que el 53,1% de la muestra indicó un nivel de desempeño moderado. Se concluyó que existió una relación significativa entre los procedimientos administrativos sancionadores y el desempeño laboral, y según el coeficiente de correlación ($r = 0,371$), la relación fue positiva y débil. (Okola Gardía, 2020). En este contexto, se puede inferir que la mayoría de los funcionarios públicos tienen un bajo nivel de conocimiento sobre el proceso disciplinario y su posible impacto en la carrera pública; asimismo, se ha observado que su desempeño laboral es mayormente normal, lo cual se debe a que varios factores, generalmente debido a sus rasgos de carácter y problemas financieros. En el trabajo de investigación de Ocola (2020) se obtuvo una correlación positiva promedio entre las dos variables, lo que confirma la validez de la hipótesis planteada en esta encuesta.

De acuerdo con otra investigación, Herrera (2020) en su libro “La Capacitación en la Administración Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral Peruano Conferencia 2020”; pues con esta encuesta es muy importante tener legisladores listos para servir como representantes de todos los cargos peruanos, cuyas Entre sus funciones se encuentran dictar y aprobar leyes de interés nacional, fiscalizar la labor de la administración pública y representar la labor de los diversos grupos sociales que existen en el país, el resultado es 0.796. En este estudio Herrera utilizó la prueba de Spearman para evaluar la relación entre sus variables, y en este estudio se evaluó de acuerdo a la de Pearson, ya que con la prueba de normalidad el nivel de significancia fue mayor al nivel estándar, y ambos probaron un estándar Horizontal. Relaciones, es decir, aceptables y regulares, aceptan la hipótesis propuesta.

Los cargos públicos son ocupados generalmente por personas de confianza o muy vinculados a las máximas autoridades municipales, por lo que se puede apreciar que, en la mayoría de los casos, no tienen experiencia en los cargos que ocupan. Adquirir internamente los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Según Taboada (2019) en su trabajo de investigación sobre la administración pública, en el año 2018 las responsabilidades de la administración del Hospital de Belém de Trujillo y su incidencia en el proceso administrativo disciplinario, demostrando que en el Hospital de Belém de Trujillo existe un gran número de profesionales de la salud que se desempeñen como jefes de distrito que asumirán el desafío de convertirse en autoridad en procedimientos administrativos disciplinarios si la persona a su cargo es susceptible de infringir la disciplina; Actos disciplinarios que deben ser sancionados, se pretende determinar cuáles son las consecuencias de la responsabilidad de las autoridades administrativas en el procedimiento administrativo sancionador en el Hospital Belén de Trujillo, y las razones por las que no se logró la validez de los actos publicados como consecuencia del procedimiento administrativo sancionador. La muestra estuvo conformada por 29 jefes de diferentes departamentos y oficinas del hospital Belén de Trujillo, quienes tenían a su cargo los procedimientos administrativos disciplinarios. Concluir y confirmar que la rendición de cuentas de la administración disciplinaria tuvo un efecto positivo en el procedimiento de administración disciplinaria en el Hospital Belén de Trujillo en el año 2018, con un nivel de significación moderado al aplicar la prueba no paramétrica de Pearson con un coeficiente de 0.564.

En el contexto anterior, se constata que la actuación de los funcionarios públicos y los procedimientos administrativos disciplinarios mantienen una relación relativa significativa a nivel rutinario, la gran mayoría de los procedimientos administrativos disciplinarios están a cargo de los jefes de regiones o unidades. Pues atraen responsabilidades gerenciales, ambos trabajos son evaluados contra Pearson, obteniendo correlaciones regulares entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral. Por lo que se puede decir que el desempeño de un trabajador tiene muchas variables que dependen de él, entre ellas los rasgos de carácter, entre ellos el comportamiento, la actitud, la responsabilidad, y lo más importante la honestidad, ya que las administraciones públicas suelen ser muy lentas en la tramitación de documentos. de los recursos, ya sean económicos, tecnológicos o físicos.

Por otro lado, en el trabajo Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Desempeño Laboral de los Servidores Municipales en el Distrito Víctor Larco Herrera

de Trujillo - 2019, se pretende analizar cómo surgen los procedimientos administrativos disciplinarios, a la hora de ejercer las facultades sancionadoras de la estado. En particular, se analiza la falta de una cierta comprensión del procedimiento disciplinario y cómo afecta el rendimiento debido a un factor fundamental: la formación del servidor. Según la SHRRHH, se iniciaron 27 procesos disciplinarios contra funcionarios y 25 funcionarios fueron suspendidos, curiosamente, por seguridad civil, limpieza pública, parques y jardines.

Los procedimientos disciplinarios se correlacionaron significativamente positivamente con el desempeño del servidor, con un valor de coeficiente Rho de Spearman de 0,347 (valor positivo bajo) y un valor de Tau-b de Kendall de 0,337, con una correlación significativa de 0,031 ($P < 0,05$); luego el estudio hipótesis aceptada. En este estudio se utilizó el método de Spearman para obtener el nivel de correlación ubicándolo en un valor positivo bajo, mientras que en este estudio para obtener los resultados se calculó el índice de Pearson indicando que el nivel de correlación fue regular. , esto puede deberse a que la mayoría del personal estatal no tiene el debido conocimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios y todo lo que implica su iniciación, por lo que realiza su trabajo de manera adecuada a sus funciones de acuerdo a su ética y valores. El objetivo principal de una entidad pública es brindar asesoramiento y orientación a los ciudadanos y mejorar la calidad de vida y el orden público dentro de su jurisdicción, por lo que sus acciones deben complementar su misión de servicio. En la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, en el año 2019 se llevo a cabo la apertura de 27 procedimiento administrativos disciplinarios, en general a colaboradores que tienen contacto directo con la población, en la actualidad una Municipalidad Distrital, tiene 15 procesos iniciados hacia funcionarios públicos que tienen contacto directo con la población, ya se sea por faltas administrativas, corrupción e incumplimiento de sus funciones, en su gran mayoría relacionadas al recursos económicos.

Por ultimo, como se ha podido corroborar con los anteriores trabajos mencionadas líneas arribas, los funcionarios públicos tienen un nivel regular y bajo de conocimientos sobre los procedimientos administrativos disciplinarios, y de las posibles sanciones que puedan ser sometidos de recaudar las pruebas fehacientes sobre un mal desempeño o mal manejo de su cargo público. Esto, sobre todo, para aquellas

personas que asumen por primera vez algún cargo que signifique responsabilidad administrativa, tal como lo señala Rivera (2018) “los procesos sancionatorios se aplicaban deficientemente en un 53.3% de acuerdo a lo expresado por los servidores públicos y que el nivel de desempeño en cuanto a la competencia de la secretaria técnica y funcionarios se catalogó en nivel bajo del 38.0%”

VI. CONCLUSIONES

1. Los porcentajes de trabajadores de la comuna fueron 37,21% y 30,23%, representando un alto y bajo nivel de conocimiento sobre el PAD, respectivamente, lo que se relacionó con ser un porcentaje representativo de trabajadores que conocen este procedimiento, lo que les permite actuar con profesionalidad, ética y responsabilidad. Sin embargo, también existe un gran porcentaje de trabajadores que desconocen este procedimiento, por lo que pueden tener errores o fallas que pueden hacer que el PAD se inicie.
2. De los datos de desempeño laboral de los trabajadores del distrito, se puede concluir que tienen un porcentaje alto (34,88%), seguido del nivel medio y bajo, ambos 32,56%. Estos valores se dan debido a un buen proceso de selección en el que se evalúa el perfil de cada puesto disponible, sin embargo, también existe una alta proporción de trabajadores que ingresan a la ciudad para puestos de confianza o conocidos, lo que refleja su desempeño normal o deficiente en la mayoría de casos.
3. Considerando la consistencia entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en la comuna según el nivel de significación de Spearman, se concluye que tienen una correlación positiva de $r=0.517$ con un nivel rutinario de 0.000, es decir menor a $p<0.005$, razón por la cual se acepta la hipótesis planteada en el estudio, se debe a que los funcionarios públicos desconocen todo lo que implica la inmersión en PAD, lo que afecta su comportamiento, responsabilidad, honestidad, actitud, etc. Rasgos de personalidad no acordes con la ética profesional.
4. La relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios en la comuna y municipio y la dimensión rasgo de personalidad de la variable desempeño laboral es normal, con un coeficiente de correlación de 0.536, lo que significa que existe una relación significativa entre ambas, ya que los trabajadores estatales tienen que relacionarse con la población interacciones, a veces no están sujetos a la ética, lo que resulta en un comportamiento incompatible con su función.
5. El Desempeño Laboral Meta Logro Dimensión Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, resultando en un coeficiente de correlación de

$r=0.388$, por Fisquerra una relación significa que, como se sabe en las entidades públicas, el cargo lo ocupa una persona de confianza o recomendada. muchas ocasiones, posiblemente sin tomar en cuenta la formación o perfiles idóneos de los cargos que desempeñan, ya que en sus funciones tienen una gran carga de trabajo, no cumplen con los últimos requisitos en sus respectivos trámites administrativos, sin tomar en cuenta a muchos de ellos han fijado plazos.

6. El nivel de la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de la etapa de orientación de los procedimientos administrativos disciplinarios, coeficiente de correlación de Pearson $r=0.520$, según la escala de Fisquerra, se define como que tiene un nivel regular, es decir, existe un significativo positivo correlación, en esta etapa es la encuesta y donde se inicia el proceso de recolección de evidencias, por lo que es importante que los involucrados en esta fase de desarrollo, especialmente los secretarios técnicos, tengan conocimiento, imparcialidad, responsabilidad y honestidad para poder recomendar futuros sanciones para demostrar la responsabilidad administrativa.
7. El coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión etapa sancionadora del procedimiento administrativo sancionador en el distrito y municipio El Porvenir, mediante la prueba de Pearson, el valor de significancia es menor al nivel de significancia estándar ($p = 0.008 < 0.050$), nuevamente obteniendo a Coeficiente de correlación de 0,401, vía escala de Fisquerra, esto se debe a la falta de organización y responsabilidad en el análisis de los expedientes disciplinarios en la etapa sancionadora (en muchos casos la subdirección de RRHH), lo que lleva a resoluciones sancionadoras dirigidas a los funcionarios que incumplen el código de ética.

VII. RECOMENDACIONES

1. La Sub gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital, deberá brindar a todos sus colaboradores capacitaciones y charlas informáticas sobre procedimientos administrativos disciplinarios para que tengan los conocimientos necesarios y las consecuencias que puedan tener en sus vidas. especializado.
2. El Gerente Municipal debe de auditar la gestión de los recursos económicos y el control administrativo de cada región, y evaluar, analizar y conocer el estado y desempeño de cada responsable.
3. El Alcalde de la Municipalidad Distrital, debe de brindar mayor apoyo a los secretarios técnicos y cuenten con un experto en procedimientos administrativos disciplinarios para apoyar a los funcionarios competentes en la toma de decisiones sobre las sanciones aplicables, ya que muchas veces no existe información suficiente

REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. (2003). Sistemas de gestão do conhecimento: questões, desafios e benefícios, em sistemas de gestão do conhecimento. Teoria e Prática, Stuart Barnes ed., Business Collection. Espanha: Thompson Publishers. Recuperado em 16 de abril de 2022
- Albán Velasteguí, E.. (2020). O clima organizacional e o desempenho do trabalho dos funcionários do Governo Autônomo Descentralizado de Baños de Agua Santa na área de obras públicas. Universidade Técnica de Ambato. Recuperado em 09 de abril de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31634/1/TESIS%20ELIANA%20ALBAN%20%202020%20final.pdf>
- Álvarez, B. e. (2018). DESEMPENHO NO TRABALHO: UM PROBLEMA SOCIAL DA CIÊNCIA.
- Benalcazar Silva, C.F. (2020). Relação da satisfação no trabalho e desempenho do pessoal na empresa LUMINEX RESOURCES. Universidade Andina Simon Bolívar, Quito. Recuperado em 10 de abril de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Brunet, L. (2011). O ambiente de trabalho nas organizações. Trilas, México.
- Castaneda Mendieta, H.A. (2019). Procedimento administrativo disciplinar e desempenho laboral dos servidores do Município Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019. Universidade Cesar Vallejo, La Libertad, Trujillo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46328/Casta%20Mendieta_MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang Vega, M.M., & San Martin Neira, N.J. (2015). Análise da satisfação no trabalho e desempenho em funcionários do município de Talcahuano. Universidade Bio Bio, Talcahuano. Recuperado em 10 de abril de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

- Chiavenato, I. (2011). *Administração de Recursos Humanos: O capital humano da*. México: McGraw-Hill. Recuperado em 17 de abril de 2022
- Chiavenato, I. (2019). *Gestão do talento humano*. McGraw-Hill. Recuperado em 13 de abril de 2022
- Clark Mendivil, Y. (2018). *Fatores que influenciam o desempenho profissional dos funcionários de serviços de empresas hoteleiras no sul de Sonora*. Universidade autónoma de novo leao. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). (2014). *Panorama da Gestão Pública na América Latina e Caribe*. Recuperado em 10 de abril de 2022, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf
- De La Torre, A.K. (26 de agosto de 2020). *12 anos de luta e a América Latina mantém o mesmo nível de corrupção*. Lexlatina. Recuperado em 9 de abril de 2022, de <https://lexlatin.com/reportajes/12-anos-lucha-latinoamerica-mantiene-mismo-nivel-corrupcion>
- O comércio. (18 de junho de 2021). *73% dos trabalhadores peruanos querem mudar de emprego, de acordo com uma pesquisa*. Retirado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajos-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticias/>
- Figueroa Gomez, C.E. (2018). *Fatores que afetam o desempenho laboral de um grupo de colaboradores entre 20 e 25 anos que ascende a um cargo gerencial pela primeira vez na carreira*. Universidade Raphael Landivar. Recuperado em 08 de abril de 2022, de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Florian Deza, O.D. (2020). *O direito ao devido processo e a nulidade do processo administrativo disciplinar no quadro da lei da função pública*. Universidade

Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado em 06 de abril de 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17066>

Garcia, T. (s.f). O questionário como instrumento de pesquisa/avaliação. Recuperado de http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf

Gonzales Postigo, M.A., & Rodriguez Sotomayor, N.P. (2017). “O lus Puniendi do Estado sobre os funcionários públicos, o regime sancionatório da Controladoria-Geral da República versus o regime disciplinar da Lei do Servidor. Universidade Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado em 7 de abril de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4386/Degopoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzmán Napuri, C. (2021). O procedimento administrativo sancionatório. Lima, Peru: Pacific Institute. Recuperado em 18 de abril de 2022

Hernández. (2003). Recuperado em 1º de maio de 2022, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf

Herrera Abramonte, L.F. (2020). Formação em Gestão Pública e sua influência no desempenho do trabalho parlamentar no Peru, 2020. Universidade Cesar Vallejo, Piura. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49699/Herrera_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hiriyapa, B. (2018). Desenvolvimento de Competências de Liderança. Recuperado em 14 de abril de 2022, de <https://books.google.com.pe/books?op=lookup&id=MK5dDwAAQBAJ&continue=https://books.google.com.pe/books%3Fid%3DMK5dDwAAQBAJ%26pg%3DPT8%26dq%3Dhabilidades%2Bsoft%26hl%3Dex-419%26sa%3DX>

Inga Aranda, J. V., & Arista Tacuri, E. (2018). Processos disciplinares administrativos para administrativos. Recuperado em 10 de abril de 2022,

de <http://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

Organização Internacional do Trabalho. (17 de janeiro de 2022). Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/#:~:text=Labor%20productivity%20represents%20the,per%C3%ADodo%20of%20reference%20temporary%20determinado>.

Jara Casas, D.O., & Reyes Chocoro, R.M. (2020). A qualificação probatória errônea nos procedimentos administrativos disciplinares e o abuso da autoridade administrativa. Universidade Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado em 10 de abril de 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17078/JARA%20CASAS%2c%20Diego%20Y%20REYES%20CHOROCO%2cRenzo%2c%20protegida.pdf?sequencia=1&éPermitido=y>

Llopis Giménez, C., Hernández Mancha, I., & Rodríguez García, M. (2020). Traços de personalidade desadaptativos e transtornos de personalidade em mulheres que relatam seus parceiros. Sobre um caso. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062017000200092

Matute Ledesma, K. M. (2021). O Direito Administrativo Sancionador e a Aplicação da Responsabilidade Disciplinar do Servidor Público. Universidade Católica de Santiago de Guayaquil, Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16482/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-701.pdf>

MAZARIEGOS, M. (2015). MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO NO TRABALHO. QUETZALTENANGO. Recuperado em 15 de abril de 2022, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Ministério da Justiça e Direitos Humanos. (2015). Guia prático sobre o regime. Lima Peru. Recuperado em 14 de abril de 2022

Ministério da Justiça e Direitos Humanos. (2017). Guia prático sobre o procedimento administrativo sancionatório. Lima. Recuperado de

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>

Ministério Público da Nação. (2022). Mais de 1.000 processados por corrupção foram condenados em 2021. Lima, Lima. Recuperado em 11 de abril de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/579888-mas-de-1000-procedos-por-corrupcion-fueron-condenados-dur-el-2021>

Nolasco Ortiz, D.G. (2020). Avaliação de desempenho e sua relação com a satisfação no trabalho, área da Subdiretoria Administrativa da Empresa Metropolitana de Limpeza Pública – EMASEO EP. Universidade Andina Simon Bolívar, Quito. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7316>

Ocola Gadea, K.Y. (2020). Procedimento administrativo sancionador e desempenho do trabalho no Município Distrital de José Leonardo Ortiz. Universidade Cesar Vallejo, Lambayeque, Chiclayo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, J. (2019). Definição. Recuperado em 14 de abril de 2022, de <https://definicion.de/desempeno/>

Puertas Aguilar, J., & Taquia Justo, W. J. (2017). Processo sancionador disciplinar da Lei de Servir nas faltas administrativas da Rede de Saúde Chupaca, 2017. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado em 10 de abril de 2022, de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/667/TESIS%20PROCESO%20DISCIPLINARIO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20SERVIR%20EN%20LAS%20FALTAS%20ADMINISTRATIVAS%20DE%20LA%20RED%20DE%20SALUD%20CHUCAPA%20%E2%80%93%202017.pdf?sequence=1&isPermitir>

Ramírez Namuche, W. M. (2018). A responsabilidade administrativa: O devido processo nos processos administrativos disciplinares no Hospital

Universitário Regional Las Mercedes em Chiclayo, 2015. Lord of Sipan University, Lambayeque, Pimentel. Recuperado em 10 de abril de 2022, de

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMI REZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMI%20REZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1)

Ramirez Srsen, D.M. (2021). Procedimentos administrativos disciplinares no Município de San Marcos, problemas e propostas da secretaria técnica ano 2018-2019. Universidade Nacional José Faustino Sanchez Carrion, Huacho. Recuperado em 9 de abril de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5060/DIANA%20MARIEL%20RAM%C3%8DREZ%20SRSEN.pdf?sequence=1>

Rivera Naucar, G. (2018). Procedimento administrativo disciplinar e atuação do secretário técnico e funcionários competentes do Município Distrital Vinte e seis de outubro de 2018. Universidade Cesar Vallejo, Piura, Piura. Recuperado em 08 de abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, P., & Coulter, M. (2013). Gestão. Um empresário competitivo. México: Pearson Education. Recuperado em 14 de abril de 2022

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Gestão. Um empresário competitivo. México: Pearson Education. Recuperado em 12 de abril de 2022

Rodríguez, H. (21 de abril de 2021). La Libertad perdeu mais de S/ 18 milhões devido à corrupção de funcionários. Recuperado em 9 de abril de 2022, de [https://larepublica.pe/sociedad/2021/04/21/la-libertad-perdio-mas-de-s-18-millones-por-corrupcion-de-oficialios-lrnd /](https://larepublica.pe/sociedad/2021/04/21/la-libertad-perdio-mas-de-s-18-millones-por-corrupcion-de-oficialios-lrnd/)

Romero Aguilar, J. M. (2016). O devido procedimento no processo administrativo disciplinar. Universidade Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado em 10 de abril de 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>

Suarez Fernandez, M.C. (2015). O Processo Administrativo Disciplinar da Função Judiciária na Perspectiva Constitucional. Universidade Andina Simon Bolívar. Recuperado em 08 de abril de 2022

Taboada Sirlupu, V.K. (2019). Responsabilidade da autoridade administrativa e seu impacto nos procedimentos. Universidade Cesar Vallejo, La Libertad, Trujillo. Recuperado em 7 de abril de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38128/taboadada_sv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbina De La Cruz, F.A. (2021). O princípio da tipicidade e sua aplicação no Processo Administrativo Disciplinar do ponto de vista constitucional. Universidade Privada de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado em 10 de abril de 2022, de <http://repositorio.uprit.edu.pe/bitstream/handle/UPRIT/410/TESIS%20PARA%20OPTAR%20EL%20TITULO%20DE%20ABOGADO%20-%20URBINA%20DE%20LA%20CRUZ%20-%20HUAMANCHUMO%20ARROYO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Zapata Larrea, I.P. (2018). Processo Administrativo Disciplinar de funcionários na sede do governo regional de Lambayeque. Lord of Sipan University, Lambayeque, Pimentel. Recuperado em 9 de abril de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5151/Zapata%20Larrea,%20Iris%20Piedad.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1 Cuadro de operacionalización de Variable 1-Procedimiento Administrativo Disciplinario

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|---|---|--|--|--|--------------|
| Procedimiento Administrativo Disciplinario | La potestad disciplinaria de la Administración Pública se refiere a la competencia que posee el Estado para analizar la conducta de los funcionarios y servidores civiles para conservar la organización administrativa. Asimismo, debe prevalecer el orden, la disciplina y el impecable ejercicio de sus funciones. (Inga Aranda & Arista Tacuri, 2018) | El Procedimiento Administrativo Disciplinario es una investigación realizada a un servidor público por a ver incurrido en una presunta falta, faltando con ello a sus actividades cotidianas y a la entidad pública a la cual pertenece. Iniciando en la fase - instructiva, con las investigaciones - preliminares para determinar la culpabilidad del funcionario investigado, luego de ello viene prosigue a la fase sancionadora, en donde ya se determina la sanción a imponer al servidor público por incumplir con el código de ética. El cual se va a medir por medio de un cuestionario | Fase Instructiva Fase Sancionadora | <ul style="list-style-type: none"> - Actos Administrativos - Reglamento Interno - Responsabilidad administrativa - Normatividad - Informe de Precalificación - Sanción administrativa - Derecho a la Defensa - Informe Final Resolución de inicio de PAD | Cuestionario |

adaptado de acuerdo a las necesidades del estudio, utilizando la escala de Likert, para medir la variable.

- Recepción y análisis del Informe Final
 - Sanción Administrativa
 - Medios probatorios
 - Recursos de apelación
 - Asesoramiento
 - Resoluciones de sanción
-

Anexo 2 Cuadro de operacionalización de Variable 2-Desempeño Laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|--------------------------|---|--|--|---|--------------|
| Desempeño laboral | Definición Conceptual: Se trata de la eficiencia que demuestra el trabajador al momento de cumplir sus funciones, lo cual representa una necesidad para las organizaciones empresariales, por cuanto, actualmente son una ventaja competitiva para las empresas. (Chiavenato I. , 2011) | El desempeño laboral es el desenvolvimiento de los trabajadores para realizar sus actividades en una empresa u organización para el logro de metas, demostrando sus habilidades y conocimientos. El cual se va a medir por medio de un cuestionario adaptado de acuerdo a las necesidades del estudio, utilizando la escala de Likert, para medir la variable. | - Rasgos de personalidad - Logro de metas | - Aprendizaje constante - Capacidad de resolver problemas - Responsabilidad - Asertividad - Autonomía - Honestidad - Participación - Contribución - Adaptación al cambio - Resultados - Jerarquía | Cuestionario |

Anexo 3 Cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario



ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de diagnosticar el procedimiento administrativo disciplinario llevado a cabo por la Municipalidad Distrital de El Porvenir para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo las siguientes preguntas:

| | | Siempre | Frecuentemente | Casi Nunca | Nunca |
|-----------------------------------|---|---------|----------------|------------|-------|
| Dimensión Fase Instructiva | | | | | |
| 1 | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | | | | |
| 2 | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | | | | |
| 3 | ¿Cree Ud que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | | | | |
| 4 | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | | | | |
| 5 | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | | | | |
| 6 | ¿Cree Ud. que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | | | | |
| 7 | ¿Cree Ud que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | | | | |

| Dimensión Fase Sancionadora | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | | | | |
| 9 | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | | | | |
| 10 | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | | | | |
| 11 | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | | | | |
| 12 | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | | | | |
| 13 | ¿Cree Ud que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | | | | |

Anexo 4 Cuestionario del Desempeño Laboral



ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE SEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de diagnosticar el desempeño laboral llevado a cabo a la Municipalidad Distrital de El Porvenir para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo las siguientes preguntas:

| | | Siempre | Frecuentemente | Casi Nunca | Nunca |
|-------------------------------|--|---------|----------------|------------|-------|
| Rasgos de personalidad | | | | | |
| 1 | Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | | | | |
| 2 | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | | | | |
| 3 | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | | | | |
| 4 | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | | | | |
| 5 | Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. | | | | |
| 6 | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | | | | |
| Logro de metas | | | | | |
| 7 | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | recursos disponibles sin acometer una medida sancionadora. acometer una medida sancionadora. | | | | |
| 8 | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | | | | |
| 9 | Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | | | | |
| 10 | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | | | | |
| 11 | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | | | | |

Anexo 5 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Franco Rodríguez Diestra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION FASE INSTRUCTIVA | | | | | | | | | |
| 1 | Actos Administrativos | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | X | | X | | X | | |
| 2 | Reglamento Interno | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | X | | X | | X | | |
| 3 | Responsabilidad administrativa | ¿Cree Ud que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | X | | X | | X | | |
| 4 | Normatividad | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | Informe de Precalificación | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | X | | X | | X | | |
| 7 | Derecho a la Defensa | ¿Cree Ud que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | X | | X | | X | | |
| 8 | Informe Final | ¿Cree Ud que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | X | | X | | X | | |
| DIMENSION FASE SANCIONADORA | | | | | | | | | |
| 10 | Recepción y análisis del Informe Final | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | X | | X | | X | | |
| 11 | Sanción Administrativa | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | X | | X | | X | | |
| 12 | Medios probatorios | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | X | | X | | X | | |
| 13 | Recursos de apelación | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | X | | X | | X | | |
| 14 | Asesoramiento | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | X | | X | | X | | |
| 15 | Resoluciones de sanción | ¿Cree Ud que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cuestionario conforme, listo para aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Abog. Franco Rodríguez Diestra DNI: 41741174

16 de junio del 2022

Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública
ORCID: 0000-0002-7461-0245



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 6 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Franco Rodríguez Diestra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | | | | |
| 1 | Aprendizaje constante | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | x | | x | | x | | |
| 2 | Capacidad de resolver problemas | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Responsabilidad | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | x | | x | | x | | |
| 4 | Asertividad | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | x | | x | | x | | |
| 5 | Autonomía | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | x | | x | | x | | |
| 6 | Honestidad | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN LOGRO DE METAS | | | | | | | | | |
| 7 | Participación | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | x | | x | | x | | |
| 8 | Contribución | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | x | | x | | x | | |
| 9 | Adaptación al cambio | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | x | | x | | x | | |
| 10 | Resultados | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | x | | x | | x | | |
| 11 | Jerarquía | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Abog. Franco Rodríguez Diestra DNI: 41741174

Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto evaluador

Anexo 7 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Katherin López Oliva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA | | | | | | | | | |
| 1 | Actos Administrativos | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | X | | X | | X | | |
| 2 | Reglamento Interno | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | X | | X | | X | | |
| 3 | Responsabilidad administrativa | ¿Cree Usd que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | X | | X | | X | | |
| 4 | Normatividad | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | Informe de Precalificación | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | X | | X | | X | | |
| 6 | Derecho a la Defensa | ¿Cree Usd que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | X | | X | | X | | |
| 7 | Informe Final | ¿Cree Usd que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA | | | | | | | | | |
| 8 | Recepción y análisis del Informe Final | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | X | | X | | X | | |
| 9 | Sanción Administrativa | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | X | | X | | X | | |
| 10 | Medios probatorios | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | X | | X | | X | | |
| 11 | Recursos de apelación | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | X | | X | | X | | |
| 12 | Asesoramiento | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | X | | X | | X | | |
| 13 | Resoluciones de sanción | ¿Cree Usd que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LISTO PARA APLICAR

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable [_]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CPC. ~~Katherin~~ Giselle López Oliva
Especialidad del validador: Contador Público– Magister en Gestión Pública

DNI: 70760345

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de junio del 2022

Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 8 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Katherin López Oliva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | | | | |
| 1 | Aprendizaje constante | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | x | | x | | x | | |
| 2 | Capacidad de resolver problemas | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Responsabilidad | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | x | | x | | x | | |
| 4 | Asertividad | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | x | | x | | x | | |
| 5 | Autonomía | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | x | | x | | x | | |
| 6 | Honestidad | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | x | | x | | x | | |
| DIMENSION LOGRO DE METAS | | | | | | | | | |
| 7 | Participación | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | x | | x | | x | | |
| 8 | Contribución | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | x | | x | | x | | |
| 9 | Adaptación al cambio | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | x | | x | | x | | |
| 10 | Resultados | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | x | | x | | x | | |
| 11 | Jerarquía | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LISTO PARA APLICAR

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CPC. Katherin Giselle López Oliva DNI: 70760345

Especialidad del validador: Contador Público– Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto evaluador

Anexo 9 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Rodolfo Aguilar Arteaga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION FASE INSTRUCTIVA | | | | | | | | | |
| 1 | Actos Administrativos | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | X | | X | | X | | |
| 2 | Reglamento Interno | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | X | | X | | X | | |
| 3 | Responsabilidad administrativa | ¿Cree Ud que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | X | | X | | X | | |
| 4 | Normatividad | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | Informe de Precalificación | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | X | | X | | X | | |
| 6 | Derecho a la Defensa | ¿Cree Ud que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | X | | X | | X | | |
| 7 | Informe Final | ¿Cree Ud que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | X | | X | | X | | |
| DIMENSION FASE SANCIONADORA | | | | | | | | | |
| 8 | Recepción y análisis del Informe Final | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | X | | X | | X | | |
| 9 | Sanción Administrativa | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recojidas? | X | | X | | X | | |
| 10 | Medios probatorios | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | X | | X | | X | | |
| 11 | Recursos de apelación | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | X | | X | | X | | |
| 12 | Asesoramiento | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | X | | X | | X | | |
| 13 | Resoluciones de sanción | ¿Cree Ud que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LISTO PARA APLICAR

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CPC. Rodolfo Aguilar Arteaga DNI: 18077521

Especialidad del validador: Contador Público – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-3533-5893

16 de junio del 2022



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 10 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Rodolfo Aguilar Arteaga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | | | | |
| 1 | Aprendizaje constante | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | x | | x | | x | | |
| 2 | Capacidad de resolver problemas | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Responsabilidad | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | x | | x | | x | | |
| 4 | Aserividad | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | x | | x | | x | | |
| 5 | Autonomía | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | x | | x | | x | | |
| 6 | Honestidad | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | x | | x | | x | | |
| DIMENSION LOGRO DE METAS | | | | | | | | | |
| 7 | Participación | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | x | | x | | x | | |
| 8 | Contribución | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | x | | x | | x | | |
| 9 | Adaptación al cambio | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | x | | x | | x | | |
| 10 | Resultados | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | x | | x | | x | | |
| 11 | Jerarquía | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LISTO PARA APLICAR

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CPC. Rodolfo Aguilar Arteaga DNI: 18077521

Especialidad del validador: Contador Público – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-3533-5893

16 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultades alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto evaluador

Anexo 11 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Gloria Zapato Cabanillas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA | | | | | | | | | |
| 1 | Actos Administrativos | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | X | | X | | X | | |
| 2 | Reglamento Interno | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | X | | X | | X | | |
| 3 | Responsabilidad administrativa | ¿Cree Ud que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | X | | X | | X | | |
| 4 | Normatividad | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | Informe de Precalificación | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | X | | X | | X | | |
| 6 | Derecho a la Defensa | ¿Cree Ud que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | X | | X | | X | | |
| 7 | Informe Final | ¿Cree Ud que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA | | | | | | | | | |
| 8 | Recepción y análisis del Informe Final | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | X | | X | | X | | |
| 9 | Sanción Administrativa | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | X | | X | | X | | |
| 10 | Medios probatorios | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | X | | X | | X | | |
| 11 | Recursos de apelación | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | X | | X | | X | | |
| 12 | Asesoramiento | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | X | | X | | X | | |
| 13 | Resoluciones de sanción | ¿Cree Ud que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lic. Gloria Inés Zapata Cabanillas DNI: 19238739

Especialidad del validador: Licenciada en Administración– Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-5703-1655

16 de junio del 2022



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 12 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Gloria Zapato Cabanillas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | | | | |
| 1 | Aprendizaje constante | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | x | | x | | x | | |
| 2 | Capacidad de resolver problemas | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Responsabilidad | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | x | | x | | x | | |
| 4 | Asertividad | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | x | | x | | x | | |
| 5 | Autonomía | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | x | | x | | x | | |
| 6 | Honestidad | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN LOGRO DE METAS | | | | | | | | | |
| 7 | Participación | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | x | | x | | x | | |
| 8 | Contribución | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | x | | x | | x | | |
| 9 | Adaptación al cambio | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | x | | x | | x | | |
| 10 | Resultados | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | x | | x | | x | | |
| 11 | Jerarquía | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lic. Gloria Inés Zapato Cabanillas DNI: 19238739

Especialidad del validador: Licenciada en Administración– Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-5703-1655

16 de junio del 2022



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 13 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Franklin García Flores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

| Nº | Indicador | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|------------------------------------|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA | | | | | | | | | |
| 1 | Actos Administrativos | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | X | | X | | X | | |
| 2 | Reglamento Interno | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | X | | X | | X | | |
| 3 | Responsabilidad administrativa | ¿Cree Ud que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | X | | X | | X | | |
| 4 | Normatividad | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | Informe de Precalificación | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | X | | X | | X | | |
| 6 | Derecho a la Defensa | ¿Cree Ud que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | X | | X | | X | | |
| 7 | Informe Final | ¿Cree Ud que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA | | | | | | | | | |
| 8 | Recepción y análisis del Informe Final | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | X | | X | | X | | |
| 9 | Sanción Administrativa | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | X | | X | | X | | |
| 10 | Medios probatorios | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? | X | | X | | X | | |
| 11 | Recursos de apelación | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | X | | X | | X | | |
| 12 | Asesoramiento | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | X | | X | | X | | |
| 13 | Resoluciones de sanción | ¿Cree Ud que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **CONFORME, APLICAR**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Abog. Franklin Anderson García Flores**

DNI: 44993532

Especialidad del validador: **Abogado – Magister en Gestión Pública**

ORCID: **0000-0002-8491-4410**

16 de junio del 2022



Firma del Experto evaluador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 14 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Franklin García Flores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | Indicador | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------------------------------|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | | | | |
| 1 | Aprendizaje constante | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | x | | x | | x | | |
| 2 | Capacidad de resolver problemas | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Responsabilidad | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | x | | x | | x | | |
| 4 | Asertividad | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | x | | x | | x | | |
| 5 | Autonomía | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | x | | x | | x | | |
| 6 | Honestidad | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | x | | x | | x | | |
| DIMENSION LOGRO DE METAS | | | | | | | | | |
| 7 | Participación | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | x | | x | | x | | |
| 8 | Contribución | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | x | | x | | x | | |
| 9 | Adaptación al cambio | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | x | | x | | x | | |
| 10 | Resultados | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | x | | x | | x | | |
| 11 | Jerarquía | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Abog. Franklin Anderson García Flores

DNI: 44993532

Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública
ORCID: 0000-0002-8491-4410

16 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto evaluador

Anexo 15 Matriz de Validación AIKEN-Procedimiento Administrativo Disciplinario

| n | enunciado / items | Aiken item | Decisión aiken |
|------------|--|---------------|-------------------|
| item 1 | ¿Conoce usted cuales son los actos que determinan la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario? | 1.0 | valido |
| item 2 | ¿La Sub Gerencia de Recursos Humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno? | 1.0 | valido |
| item 3 | ¿Cree Usd. que la secretaria técnica verifica correctamente la responsabilidad administrativa? | 1.0 | valido |
| item 4 | ¿En la imputación por faltas de carácter disciplinario se adecua al principio de tipicidad y legalidad? | 1.0 | valido |
| item 5 | ¿Usted considera que el informe que emite secretaria técnica precalificando la sanción tiene un valor relevante para determinar la sanción final? | 1.0 | valido |
| item 6 | ¿Cree Usd. que dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario se respeta el plazo para que el servidor público pueda ejercer su derecho a la defensa? | 1.0 | valido |
| item 7 | ¿Cree Usd que el Informe Final emitido por la fase instructiva es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Instructor? | 1.0 | valido |
| item 8 | ¿El informe de la fase instructora es recepcionado por la Fase Sancionadora en el plazo establecido de acuerdo a Ley? | 1.0 | valido |
| item 9 | ¿La sanción aplicada por el Jefe Inmediato en los procedimientos administrativos se adecua a los hallazgos y evidencias recogidas? | 1.0 | valido |
| item 10 | ¿En algunos casos, no existen medios probatorios fehacientes que permitan determinar una sanción adecuada? . | 1.0 | valido |
| item 11 | ¿Con que frecuencia se interponen recursos de apelación contra las sanciones en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios? | 1.0 | valido |
| item 12 | ¿Cuentan con asesoría legal para elaborar sus recursos de apelación? | 1.0 | valido |
| item 13 | ¿Cree Usd que Resolución de sanción es elaborado de manera imparcial por parte del Órgano Sancionador? | 1.0 | valido |

Anexo 16 Matriz de Validación AIKEN-Desempeño Laboral

| n | enunciado / items | Aiken item | Decisión aiken |
|--------|--|------------|----------------|
| item1 | Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia. | 1.0 | valido |
| item2 | Genero soluciones ante los problemas de trabajo. | 1.0 | valido |
| item3 | Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación. | 1.0 | valido |
| item4 | Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad. | 1.0 | valido |
| item5 | Mi desempeño laboral se ejecuta sin necesidad de instrucciones y supervisión. | 1.0 | valido |
| item6 | Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores | 1.0 | valido |
| item7 | Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos. | 1.0 | valido |
| item8 | Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden. | 1.0 | valido |
| item9 | Me capacito constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas. | 1.0 | valido |
| item10 | Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | 1.0 | valido |
| item11 | Brindo mi ayuda sin esperar o depender de la remuneración recibida.. | 1.0 | valido |

Anexo 17 Base de datos de Prueba Piloto- Procedimiento Administrativo Disciplinario

| | INSTRUCTIVA | | | | | | | SANCIONADORA | | | | | |
|-----------|-------------|----|----|----|----|----|----|--------------|----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 18 Alfa de Cronbach de la Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,959 | 13 |

Anexo 19 Estadísticas de la confiabilidad de la Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

| Estadísticas de elemento | | | |
|---------------------------------|-------|------------------|----|
| | Media | Desv. Desviación | N |
| P1 | 2,85 | ,813 | 20 |
| P2 | 2,45 | ,999 | 20 |
| P3 | 2,90 | ,788 | 20 |
| P4 | 3,05 | ,759 | 20 |
| P5 | 3,00 | ,725 | 20 |
| P6 | 3,25 | ,716 | 20 |
| P7 | 2,90 | ,718 | 20 |
| P8 | 2,65 | ,988 | 20 |
| P9 | 2,85 | ,745 | 20 |
| P10 | 2,75 | ,786 | 20 |
| P11 | 3,00 | ,649 | 20 |
| P12 | 3,15 | ,671 | 20 |
| P13 | 3,05 | ,686 | 20 |

Anexo 20 Estadística total de la Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

| | Estadísticas de total de elemento | | | |
|-----|---|--|---|--|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 35,00 | 58,000 | ,816 | ,955 |
| P2 | 35,40 | 57,516 | ,677 | ,960 |
| P3 | 34,95 | 58,892 | ,765 | ,956 |
| P4 | 34,80 | 59,116 | ,777 | ,956 |
| P5 | 34,85 | 59,818 | ,750 | ,956 |
| P6 | 34,60 | 61,305 | ,619 | ,959 |
| P7 | 34,95 | 58,261 | ,911 | ,953 |
| P8 | 35,20 | 56,800 | ,738 | ,958 |
| P9 | 35,00 | 58,211 | ,879 | ,953 |
| P10 | 35,10 | 57,358 | ,906 | ,952 |
| P11 | 34,85 | 59,397 | ,895 | ,954 |
| P12 | 34,70 | 60,221 | ,777 | ,956 |
| P13 | 34,80 | 59,432 | ,838 | ,954 |

Anexo 21 Base de datos de Prueba Piloto- Desempeño Laboral

| | RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | LOGRO DE METAS | | | | |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----------------|----|----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Anexo 22 Alfa de Cronbach de la Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,854 | 11 |

Anexo 23 Estadísticas de la confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|-----|-------|------------------|----|
| P1 | 3,30 | ,733 | 20 |
| P2 | 3,20 | ,616 | 20 |
| P3 | 3,50 | ,513 | 20 |
| P4 | 3,50 | ,513 | 20 |
| P6 | 3,65 | ,489 | 20 |
| P7 | 3,50 | ,607 | 20 |
| P8 | 3,35 | ,489 | 20 |
| P9 | 3,35 | ,489 | 20 |
| P11 | 3,35 | ,489 | 20 |
| P10 | 3,50 | ,513 | 20 |
| P5 | 3,30 | ,571 | 20 |

Anexo 24 Estadística total de la Variable Desempeño Laboral

| | Estadísticas de total de elemento | | | |
|-----|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| P1 | 34,20 | 11,958 | ,494 | ,849 |
| P2 | 34,30 | 12,011 | ,612 | ,836 |
| P3 | 34,00 | 12,947 | ,485 | ,846 |
| P4 | 34,00 | 12,105 | ,737 | ,827 |
| P6 | 33,85 | 13,187 | ,443 | ,848 |
| P7 | 34,00 | 11,579 | ,739 | ,824 |
| P8 | 34,15 | 12,134 | ,770 | ,826 |
| P9 | 34,15 | 13,082 | ,474 | ,846 |
| P11 | 34,15 | 13,713 | ,289 | ,858 |
| P10 | 34,00 | 13,368 | ,365 | ,854 |
| P5 | 34,20 | 12,274 | ,600 | ,837 |

Anexo 25 Base de datos de cuestionario del Procedimiento Administrativo Disciplinario

| | INSTRUCTIVA | | | | | | | SANCIONADORA | | | | | |
|----|-------------|----|----|----|----|----|----|--------------|----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 41 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 43 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |

Anexo 26 Base de datos de cuestionario del Desempeño Laboral

| | RASGOS DE PERSONALIDAD | | | | | | LOGRO DE METAS | | | | |
|----|------------------------|----|----|----|----|----|----------------|----|----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |

Anexo 27 Autorización del uso de datos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

El Porvenir, 19 de Mayo del 2022

CARTA N° 253-2022-MDEP-GAF-SGRRHH

ABOG. HECTOR CARRANZA BORGES

Estudiante de Maestría en Gestión Pública - Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE

Asunto : Autorización para trabajo de investigación

Referencia : Exp. Adm. N° 9177-2022

De mi especial consideración;

Me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que su solicitud ha sido aceptada; en consecuencia, se le **AUTORIZA** para desarrollar en esta entidad municipal su trabajo de investigación denominado "Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, 2022".

Luego de culminado el periodo de desarrollo del proyecto, deberán de realizar un informe acerca del trabajo realizado.

Sin otro particular me despido de Ud., haciendo propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de El Porvenir
Subgerencia de Recursos Humanos
Hector Carranza Borges
Subgerente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERRONES MARREROS MARIO ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una Municipalidad Distrital, Perú 2022", cuyo autor es CARRANZA BORGES HECTOR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| TERRONES MARREROS MARIO ANDRES DNI: 17979641 ORCID 0000-0001-7841-9977 | Firmado digitalmente por: MATERRONESM el 12- 08-2022 17:08:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0397134