



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Procedimiento administrativo sancionador y la productividad  
laboral en una municipalidad distrital, Perú 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Rodriguez Castillo, Anghie ([orcid.org/0000-0001-9753-8015](https://orcid.org/0000-0001-9753-8015))

**ASESOR:**

Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés ([orcid.org/0000-0001-7841-9977](https://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 mi Madre, mis Tías y mi hija,  
quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera  
lograr mis sueños, 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, mi Madre y mis Tías, 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

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Consistencia interna del cuestionario Procedimiento Administrativo Sancionador- Alfa de Cronbach .....	21
<b>Tabla 2</b> Consistencia interna del cuestionario Productividad Laboral -Alfa de Cronbach .....	21
<b>Tabla 3</b> Procedimiento Administrativo Sancionador según dimensiones en el personal en una Municipalidad Distrital.....	24
<b>Tabla 4</b> Productividad Laboral según dimensiones en el personal de una Municipalidad Distrital. ....	25
<b>Tabla 5</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital. ....	26
<b>Tabla 6</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Habilidades Blandas de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.....	27
<b>Tabla 7</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Conocimientos de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.....	28
<b>Tabla 8</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Logro de metas de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.....	29
<b>Tabla 9</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.....	30
<b>Tabla 10</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Sancionadora del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.....	31
<b>Tabla 11</b> Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Recursiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.....	32

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el proceso administrativo sancionador y la productividad laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. Donde nos encontramos con una investigación aplicada, además, con un diseño no experimental - transversal, y la técnica usada es un cuestionario. Igualmente, cuenta con una población y muestra de 20 empleados la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, pertenecientes a una Municipalidad Distrital. Los resultados obtenidos fueron el 35% de los colaboradores tiene un alto y bajo de conocimientos sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador y un 30% del personal labora tiene un conocimiento regular. Referente a la Productividad Laboral predominó un nivel bajo (50%), seguido del nivel alto y regular con 35% y 15% respectivamente. Además, se llegó a concluir que si existe una relación significativa entre los métodos administrativos sancionadores y la productividad laboral, y de acuerdo con el coeficiente de correlación ( $r=0,714$ ), esta interacción es positiva y aceptable.

**Palabras clave:** *Procedimiento administrativo sancionador, recursos administrativos, productividad laboral, habilidades blandas, logro de metas.*

## **ABSTRACT**

The general objective of this study was to determine the relationship between the sanctioning administrative process and labor productivity in a District Municipality, Peru 2022. Where we find an applied investigation, in addition, with a non-experimental - transversal design, and the technique used is a questionnaire. Likewise, the Supervision and Control Sub-Management, belonging to a District Municipality, has a population and sample of 20 employees. The results obtained were 35% of the collaborators have a high and low level of knowledge about the Sanctioning Administrative Procedure and 30% of the working staff have regular knowledge. Regarding Labor Productivity, a low level (50%) prevailed, followed by the high and regular level with 35% and 15% respectively. In addition, it was concluded that if there is a significant relationship between sanctioning administrative methods and labor productivity, and according to the correlation coefficient ( $r=0.714$ ), this interaction is positive and acceptable.

**Keywords:** *Sanctioning administrative procedure, administrative resources, labor productivity, soft skills, goal achievement.*

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las normas de establecimiento de comercio del municipio de Oaxaca de Juárez (2018) en el Estado de Oaxaca, los establecimientos comerciales incumplan los compromisos y las infracciones a las prohibiciones a que se refiere este reglamento darán lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, independientemente de la conducta delictiva configurada para cometer el delito.

Asimismo, Da Giau Roose & Palomino Sanchez (2019) en el Perú, las actividades de supervisión realizadas por entidades públicas con facultad para ordenar medidas preventivas y/o cautelares. Entre ellas encontramos la orden de clausura temporal de establecimientos comerciales, cuyo objeto es asegurar la validez de la resolución definitiva.

El Peruano (2003) de acuerdo con, los gobiernos locales gozan de autonomía política bajo la Ley Orgánica Municipal N° 27972, también de índole económico, así como administrativo en temas de su jurisdicción.

La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972 (2003), en el Artículo 46 de la Ley N°27972 “El reglamento establece un sistema de sanciones administrativas por infracciones a sus disposiciones, fija el nivel de las multas según la gravedad de la infracción e impone sanciones no pecuniarias. Las sanciones impuestas por los municipios pueden ser multas, suspensión de autorizaciones o permisos, clausuras, embargos, retención de productos y muebles, remoción de factores no reglamentados, paros, demolición, incautación de vehículos, inmovilización de productos y otras”

Según la Ley del Procedimiento Administrativo General-N°27444 - D.S N°004-2019-JUS (2019), específicamente en el Artículo 251 “Las sanciones administrativas impuestas a la empresa son consistentes con las medidas de rectificación dictadas, ordenando reponer o reparar las condiciones modificadas con motivo de la infracción”

Arrunategui (2015 en la región Lambayeque, se realizó un estudio que refleja que el estrés laboral pudiera tener una incidencia clara en los trabajadores en la administración pública, por sus condiciones laborales, afectando así al personal sin discriminación de edad, provocando con ello un bajo índice de productividad laboral.



En los gobiernos locales, laboran alrededor de 500 trabajadores cuyos derechos oscilan en Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 276, igual que el servicio prestado por terceros. Dentro de ellos, se encuentra el área encargada de velar por el bienestar, salud y orden público, mediante la inspección a los diversos negocios y predios de la localidad. Sin embargo, se ha observado que la Sub Gerencia de Fiscalización y Control la cual es encargada de lo mencionado anteriormente, viene afrontando problemas en el desarrollo de sus actividades. En los últimos meses se ha observado que más del 60% de los Procedimientos Administrativos Sancionadores (PAS) se han archivado, debido a diferentes fallas y errores de los inspectores como de la parte administrativa conllevando con ello a una baja productividad de los colaboradores. En ese segundo reporte, se contabiliza que el 40% de los empleados posee sobre carga laboral excesiva, lo que impide el buen funcionamiento, y un clima adecuados para cumplir su jornada. De igual manera, menos del 10% de los expedientes administrativos tramitados en la Sub-Gerencia, han sido remitidos a la Oficina Ejecutora Coactiva, debido al mal llevado del PAS, provocando el archivamiento definitivo del proceso. Quedando claro que la productividad laboral del área es la principal causa para que el incorrecto inicio y desarrollo del Procedimiento Administrativo Sancionador.

De tal manera que, una vez abordada la problemática que existe, se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación existente entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la productividad laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022?

En cuanto a su justificación, metodológicamente se utilizó cuestionarios como instrumentos de estudio, garantizando con ello que la recolección de datos sea confiable.

Referente a su teoría, el presente estudio se justifica porque busca información actualizada y fehaciente referente a estas variables de estudio, demostrando además que para el desarrollo de un correcto Procedimiento Administrativo Sancionador es importante y determinante contar con una adecuada productividad laboral, para evitar que los procesos se archiven.

Socialmente, el Procedimiento Administrativo Sancionador causa un impacto negativo en los habitantes de la comunidad, debido a que muchos de ellos por falta de información o culturización no conocen los requisitos indispensables que los establecimientos comerciales deben de contar para su buen funcionamiento, así como también el personal que labora dentro de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, no tienen los conocimientos adecuados en el correcto llenado de actas o formatos, así para poder orientar en la formalización de los negocios u empresas, ocasionando un bajo nivel de productividad debido a la falta del desarrollo de sus habilidades blandas y competencias; provocando con ello un bajo nivel en el logro de las metas o descontento en la población.

Con respecto a su practicidad, permite aplicar instrumentos que evalúen el desarrollo del Procedimiento Administrativo Sancionador, así como también la productividad laboral de los funcionarios públicos, de modo que permita realizar actuaciones administrativas, de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, ejecutar los análisis, se implementan los cambios pertinentes para responder a los requerimientos de los habitantes, elaborando un análisis de las estrategias desde lo social, con la finalidad de aportar conocimientos a la población, partiendo desde todos esos procesos administrativos hasta la importancia que puedan llegar a tener en la productividad laboral de los trabajadores públicos.

Referente al objetivo general de la investigación, se plantea: Determinar la relación entre el Proceso Administrativo Sancionador y la productividad laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. Lo que deviene los objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel de percepción del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE2: Determinar el nivel de Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE3: Determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión Habilidades Blandas de la productividad Laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE4: Determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión Conocimientos de la productividad Laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE5: Determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión de Logros de Metas de la productividad Laboral en una

Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE6: Determinar la relación entre la Productividad Laboral y la dimensión de la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE7: Determinar la relación entre la Productividad Laboral y la dimensión de la Fase Sancionadora del Procedimiento Administrativo sancionador en una Municipalidad Distrital, Perú 2022. OE8: Determinar la relación entre la Productividad Laboral y la dimensión de la Fase Resolutiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital, Perú 2022.

En otro orden de ideas, se plantean las hipótesis que formula el problema del que se hizo mención hace poco. Hg: El proceso administrativo sancionador está relacionado con la productividad laboral del municipio directamente dependiente de la Municipalidad Distrital.

## II. MARCO TEÓRICO

Toda investigación está sustentada en antecedentes que abordan diferentes aspectos únicos y complementarios a la investigación. En ese sentido, se inicia el muestreo de los antecedentes, abordaje de las investigaciones internacionales:

Según Suarez, Mejia & Restrepo (2019) en el trabajo de investigación Procedimientos Administrativos Sancionadores: inventario Normativa y Sentencias de la Corte Constitucional de esta nación. Una de las vertientes de la administración pública para su adecuado manejo y cumplimiento, es el abordaje de la potestad de sancionar que tiene la entidad de pública de cualquier nación, esto si se cumple con el adecuado procedimiento que, para Suárez, Mejía y Restrepo, fueron 97 los que abarcaron las fechas comprendidas entre los años 1991 y 2011. En la primera etapa de la investigación de la que se está reseñando, lo más destacado es los el resultado de litigar ante la Corte Constitucional referente a sanciones administrativas. Lo que da un marco referencial concreto de lo que podría ocurrir si se incumplen las leyes. En el estudio realizado por Agudelo & Escobar (2021) de la productividad laboral en la industria de la panadería en el Valle del Cauca, Colombia aborda los niveles de productividad laboral de 25 empresas de la industria de panes. Donde el diseño emplea un enfoque cuantitativo, usando métodos de investigación relevante para establecer qué dimensiones de la productividad laboral argumentan mejor sus cambios. Igualmente, se aplicaron 2 encuestas estructuradas, la primera a 25 propietarios, gerentes y administradores de puntos de ventas de comercialización de panaderías; la segunda a 155 empleados. Donde los resultados definieron que se podía aguardar que los niveles de productividad incrementaran si se promovía el compromiso de los empleados, el liderazgo y el trabajo en equipo/cohesión de la organización. Por lo tanto, como conclusión, el principal aporte de este estudio se enfoca en medir la productividad laboral de manera holística, como herramienta de diagnóstico para la industria panadera del Valle del Cauca, y como insumo para la implementación de planes de acción que contribuyan a su progreso.

Luzuriaga Palacios (2021) en el trabajo de investigación “Análisis Jurídico del Procedimiento Administrativo Sancionador regulado en el Código Orgánico Administrativo” abordó, en gran medida a la examinar más a fondo ese tipo

específico de procedimiento administrativo, permite la regulación en el COA, del mismo modo la mejora en lo que se pueda modificar tomó en cuenta tres enfoques para el abordaje de su investigación: el cualitativo, la recolección de datos y el deductivo. Posteriormente, teorizó lo estudiado en las lecturas que había realizado sobre la misma por medio de la interpretación, cuyos conceptos y asimilación de nuevos conceptos basados en el Proceso Administrativo Sancionador, con redes en instituciones que aborden el mismo fin de prosecución de los reglamentos y estatutos. El enfoque procedimental arroja que existe una filiación, un abordaje y recomendaciones para la continuación del estudio que aporten otras posibles soluciones a las diversas situaciones que giran en torno a los procedimientos administrativos. Dicha finalidad, se enmarca en la búsqueda de la mejoría en la norma y en todo lo que ello implica, el material puede funcionar como una herramienta muy útil para la implementación de cada procedimiento

De igual manera, Orihuela (2018) en el artículo El Nuevo Derecho Administrativo Sancionador, el procedimiento administrativo sancionador, que tiene su origen en el sistema nacional anticorrupción, es un nuevo procedimiento administrativo cuyo objeto es sancionar a los servidores públicos y a las personas que incurran en infracciones administrativas graves. En este sentido, los estudiantes de derecho y los abogados deben responder a un grupo de transformaciones que se están originando en el ordenamiento jurídico mexicano. Con el fin de prevenir, investigar y sancionar la corrupción, se han establecido nuevas figuras jurídicas, entre las que se hallan la Autoridad Investigadora, la Autoridad de Confirmación y la Autoridad de Liquidación. Si bien es necesario comprender estos procedimientos, su implementación sentará las bases para su aplicación efectiva.

Por su parte, Caicedo (2021) ha realizado un estudio que va enmarcado en el procedimiento administrativo sancionados en el GAD Municipal de Montufar. en ello establece una diferenciación importante sobre la imparcialidad en el abordaje de los conocimientos, en la posible división entre un propósito de enseñar y un resultado de sancionar, de acuerdo con los procedimientos anteriormente descritos. En la muestra de esas dos funciones, se garantiza la imparcialidad para su teoría, la cual estableció los procedimientos para conocer la trascendencia de dichas funciones y

su imparcialidad. Respecto a la metodología empleada, se elaboró un estudio de tipo mixto, es decir, se realizó una investigación cuali-cuantitativa, que abordó, del mismo modo, métodos teóricos y conocimiento que se determina un resultado principal basado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montufar, el cual revela la no discriminación de las funciones de cada uno de los factores que pueden intervenir, de manera que, se disminuye la posibilidad de la imparcialidad extraída de la muestra, debido a que se desarrolló un material analítico en el cual los procedimientos administrativos.

Nacionalmente, en la investigación de Leon (2020) sobre la Gestión y Productividad laboral en el Municipio del Distrito de José Leonardo Ortiz, con el fin de entablar un parentesco entre gestión y productividad laboral entre los ayudantes administrativos. La población es de 28 funcionarios públicos, y el tipo de estudio fue básico, correlacional, método cuantitativo; el diseño fue no experimental; la técnica es una encuesta y el instrumento es un cuestionario. igualmente, los resultados mostraron que el 67% de los funcionarios públicos consideraba formal la gestión y en la variable productividad laboral el 46% de los funcionarios públicos la consideraba formal. La conclusión es que si existe una fuerte correlación positiva, debido a que el nivel de significancia encontrada es igual a 0.00, el cual es menor a 0.05, por consiguiente, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis 1, en el sentido de que se establece existente una sociedad significativa entre la interacción gestión y productividad laboral, además en un nivel enorme positivo ( $r=0.687$ ).

En el trabajo de investigación de Ocola (2020) menciona que en el “Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”, tuvo como propósito el vínculo entre el Procedimiento Administrativo Sancionador Municipal del Distrito José Leonardo Ortiz y el desempeño laboral. Teniendo en cuenta las declaraciones del 50% de los trabajadores encuestados, los resultados indicaron que la percepción del municipio sobre el proceso administrativo sancionador fue moderada, aunque el 53,1% de la muestra indicó un nivel de desempeño moderado. Concluyó que hay un vínculo significativo entre las variables, y que es positiva y débil según ( $r=0,371$ )

Según Prado (2019) señala en esta investigación que la “Ley del Procedimiento Administrativo General y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de transportes y comunicaciones en la Provincia de Arequipa, 2019”, se realizó una encuesta por cuestionario sobre el análisis legal de la Ley General de Procedimiento Administrativo y la Ley de Desempeño Laboral, y se realizó una encuesta por muestreo a 84 gerentes, se concluyó que la ley interfería directamente en el desarrollo del desempeño de los gerentes. Las acciones administrativas y el respeto no violan los derechos laborales.

Por otro lado, en la tesis titulada “Deficiencias en el Procedimiento Administrativo Sancionador al sector empresarial pesquero por parte del Ministerio de la Producción de Perú”, tiene como propósito sería Identificar las cuestiones planteadas por el PAS del Ministerio, presentar las conclusiones de esta investigación, en la que faltó la técnica legislativa en la formulación del Decreto Supremo N° 009-2013-PRODUCE, en particular en la modificación del subcódigo de la Tabla de Sanciones TUO de 8 Fórmulas RISPAC de 18.1 y 18.3, la Corte Constitucional emitió la STC No. 4293-2012-PA/TC recomendando la promulgación de nuevas normas de inspección y sanción pesquera y acuícola, siguiendo alcance técnico legislativo, aprobadas mediante Decreto Supremo No. 008-2006-JUS Ley N° 26889 de la Ley Marco de Sistematización y Producción Legislativa y sus disposiciones, por la que se modifican las fórmulas de los incisos 18.1 y 18.3 en el cuadro de sanciones TUO de RISPAC. Diaz (2017)

En el trabajo de indagación de Huaranca (2019) titulado “Finanzas Individuales y Productividad laboral de los Trabajadores Municipales de Ascensión –

En cuanto a, Huancavelica periodo 2017”, que tiene como fin conocer cuál es el vínculo en medio de las finanzas personales de los empleados y la productividad laboral; la muestra es un censo de 50 trabajadores, usando 2 instrumentos para recolectar información, la primera de ellas es un cuestionario apropiado a la variable asociada, finanzas personales, de 15 ítems, y el segundo cuestionario, relacionado al trabajo de seguimiento, productividad laboral, constaba de 10 ítems. Los hallazgos de la estrecha relación entre estas variables muestran una relación beneficiosa Rho de Spearman = 0.741, indicando una interacción productiva, con

un nivel destacable de interacción se puede deducir que un manejo adecuado de las finanzas personales puede mejorar la eficiencia laboral de las personas.

En el ámbito local, El presente trabajo de investigación Gestión de Procesos Administrativos y la Productividad Laboral en los últimos 5 años, de artículos científicos con la intención de comprender el vínculo entre los procesos administrativos y la productividad laboral. Para llevar a cabo este estudio, utilizamos artículos de revistas entre 2014 y 2018: scielo redalyc y renati. El estudio se realizó utilizando un enfoque de revisión sistemática, por lo que nuestra información es más completa, utilizando cifras y su interpretación. Trabajo de investigación actual concluye que la administración es un determinante de la actividad laboral. Pretel & Rodriguez (2019)

Jara & Rodriguez (2020), en su investigación tuvieron por propósito establecer el vínculo entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral entre los trabajadores de Constructora A&A S.A.C en Trujillo. El estudio referido utilizó un diseño correlacional de tipo no experimental orientado a calcular el vínculo que hay entre las variables. La población fue de 30 obreros, e igual, la muestra. El muestreo es no probabilístico. La técnica es la encuesta y la herramienta es el cuestionario para cada variable. La validación se realizó con Alfa de Crombach de 0.752 y 0.835, respectivamente, con alta confiabilidad para su aplicación. La conclusión muestra que existe correlación entre las dos variables, el nivel de productividad es bajo, el nivel normal de relaciones interpersonales es 46,7%, la correlación es 0,241,  $p=0,020$ , el nivel de significancia es 5%.

De la misma manera, la aplicación de la obra ajustada para mejorar la productividad laboral en la ejecución de proyectos de pavimentación en su estudio para establecer si la aplicación de Lean Construction incrementaría la productividad laboral en la ejecución de proyectos, Trujillo, 2020. Bajo un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada. La muestra fue de 24 obreros e ingenieros que laboran en la obra mencionada durante el año 2020. El resultado arrojó que el trabajo de los obtuvo una productividad del 57,5%, contributivo en un 17.5 y no contributivo en un 25%; en la sub base y base granular, el trabajo es productivo en un 62.5%, contributivo en un 25% y no contributivo en un 12.5%. Marino & Marino (2020)



De igual forma, Ruiz & Velezmoro (2021) 2021 Estudio de la relación entre comunicación interna y productividad laboral entre colaboradores administrativos en los Servicios de Gestión Inmobiliaria Municipal Trujillo-SAIMT, que tiene como objetivo establecer vínculos entre variables. Tiene un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y relevante. Además, el instrumento es el cuestionario y la muestra es de 50 colaboradores. Donde las siguientes conclusiones muestran que existe un vínculo entre la comunicación interna y la productividad laboral en las empresas consultadas. Mostrando también que la comunicación interna no es efectiva entre los colaboradores de alto nivel, la mayoría admite su bajo nivel. Como dicen sus colaboradores, el SAIMT tiene una baja productividad laboral. Los resultados muestran que existe un vínculo entre las variables.

Del mismo modo, el estudio fue diseñado para determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en el año 2019. Este trabajo sigue un protocolo metodológico no experimentales, correlacionales, transversales y mixtos. En el evento participaron 98 colaboradores de este entorno. Utilizaron dos variables relacionadas con el ambiente de trabajo: el estrés y el desempeño. El 98% de los usuarios mostró estrés laboral moderado y alto, y el 39,8% de los usuarios mostró un desempeño laboral normal. La conclusión es que el coeficiente Rho de Spearman establece correlaciones negativas y moderadas entre variables. Delgado, Calvanapon & Cárdenas (2020)

Respecto a la definición de Procedimiento Administrativo Sancionador el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), define proceso sancionador, en primer término, como un conjunto de acciones que determinan la existencia de responsabilidad administrativa, cuando se comete una sanción y se apliquen los correctivos. Esta es la forma por medio de se imputan sanciones en la Administración Pública. Además, en el artículo 29 de la Ley General de Procedimiento Administrativo - N°27444 (2019) detalla un procedimiento administrativo como una serie de acciones y diligencias realizadas en las entidades, para emitir un acto administrativo que tenga efecto legal personales sobre intereses, deberes o derechos de los entes implicados.

La investigación se encuentra sustentada teórica y conceptualmente, por lo que diversos teóricos definen que la variable Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) es el compendio de acciones orientadas a establecer la vinculación administrativa, en otras palabras, las actividades que ejecuta la comisión de una infracción, para posteriormente la aplicación de una infracción en el caso de ser necesaria. Sandoval (2020)

Morón (2020) para la elaboración de este estudio se indago diferentes fuentes tener conceptos claro para un mejor entendimiento; El Procedimiento Administrativo Sancionador se conceptualiza partiendo de la visión doctrinaria, la estructura del PAS como parte de la integración de actos procesales orientados a tomar una decisión con respecto a los sujetos partícipes del proceso.

Asimismo, según la O.M.N°019-2019-MDEP (2019) se puede definir al Procedimiento Sancionador. Conjunto como las acciones y diligencias, ejecutadas por una figura de autoridad con potestad sancionadora, a fin de imponer la penalidad administrativa. Este proceso inicia, por órdenes superiores, a petición de otro ente u órgano administrativo, denuncias vecinales o de los medios de comunicación.

El Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del PAG, en el Artículo 248: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

- Legalidad: Se establece por ley las atribuciones que poseen los entes sancionadores, así como también, las posibles consecuencias en materia de sanciones, las que incluso contemplan privativa de libertad.
- Debido procedimiento: Los actos sancionatorios deberán estar en concordancia con el procedimiento, es decir, estos deben disociar adecuadamente a fase instructora y la sancionadora, adjudicándolas a distintas autoridades.
- Razonabilidad: Las sanciones implementadas deberán ser acordes al incumplimiento normado como infracción en la ley.
- Tipicidad: Las infracciones previstas deben estar tipificadas en la ley como tales, sin ambigüedades o interpretaciones extensivas. El desarrollo reglamentario debe señalar las conductas sancionables y sus consecuencias, sin representar otros comportamientos sancionables a las previstas por la ley, exceptuando las

ocasiones en que la ley o Decreto Legislativo consienta tipificar infracciones por reglamento.

- Irretroactividad: Aplica a las sanciones vigentes al momento de que el sancionado sea evaluado, a menos que, las anteriores sean favorables.
- Concurso de Infracciones: Hace referencia a una conducta que puede estar calificada para recibir varios tipos de sanciones. En estos estamentos, efectuará la sanción ordenada para la falta más grave, sin menoscabo que puedan pedirse las responsabilidades tipificadas en la ley.
- Continuación de infracciones: Determina la procedencia de las sanciones impuestas en las que el sancionado haya incurrido repetitivamente. En un lapso de 30 días hábiles después de aplicarse la sanción, el administrador puede demostrar la continuidad de infracciones.
- Causalidad: Las sanciones deben recaer sobre quien realiza una infracción o sobre quien realiza una conducta omisiva en estos hechos.
- Presunción de licitud: Las acciones realizadas por los entes disciplinarios deben partir de la presunción de inocencia de los administrados, mientras no tengan evidencias de acciones sancionables.
- Culpabilidad: La ley establece objetivamente la responsabilidad administrativa, mientras se considera que tiene carácter subjetivo.
- Non bis in ídem: Las sanciones y penas no se pueden aplicar de manera simultánea por el mismo caso donde participe el mismo sujeto.

Según Morón (2020) divide el Procedimiento Administrativo Sancionador en las siguientes etapas y dimensiones:

- Fase instructiva: Es la etapa de instrucción, orientada a organizar las evidencias necesarias para determinar los hechos susceptibles a realizar un procedimiento. En esta fase se identifican las personas involucradas, los hechos relevantes y las evidencias con las que se cuenta para actuar dentro del procedimiento sancionador. No se consideran como procedimiento administrativo que sea sanción, constituyen un antecedente, que no detiene el tiempo de prescripción.

- Acto de iniciación: El inicio del proceso es un acto administrativo como tal, que activa el ente sancionador. Toda acción posterior está sujeta a un nuevo procesamiento. Este acto se refiere a la tipificación de los antecedentes que ocasionan la apertura, bien sea, denuncias, órdenes superiores o acatar una orden de tipo legal por parte de los administrados posibles receptores de sanción. Consta también, de una exhibición breve de los eventos, la norma legal bajo la cual se da inicio al procedimiento y la toma de medidas preventivas en el caso de ser necesarias.
- Notificación del cargo: Una vez realizado el acto de inicio del procedimiento, debe notificarse al administrado o el cargo que requiere ser absuelto, como medida provisional.

El plazo es de 5 días hábiles, lo que le permite al administrado preparar su defensa.

1. Instrucción del procedimiento: quien ejecute el procedimiento deberá disponer de todas las pruebas para poder acceder al caso, para lo cual deberá apegarse a las disposiciones de la LPAG.
2. La propuesta de sanción: En esta etapa la autoridad elabora un informe final, determinar la normativa sancionatoria que se aplicara conforme a la infracción.

El administrado deberá ser notificado sobre el informe final de instrucción, a fin de poder realizar su descargo en un tiempo de cinco días hábiles.

- Fase sancionadora: En esta fase se decide la acusación definitiva y la sanción que la ley considere adecuada para ser aplicada en el caso.
- Fase recursiva: La Ley de Procedimiento Administrativo General define esta fase como a la última en jerarquía para evaluar el recurso de apelación, interpone un recurso de impugnación ante las diversas pruebas presentadas, esta se dirige a la autoridad que solicita este recurso y a su vez lo eleva a un ente superior.

Asimismo, otros autores definen a la variable productividad laboral, al respecto Robbins & Judge (2009) la productividad de una organización depende del logro de

sus metas y si hace esto al menor costo. La productividad implica tanto eficacia como eficiencia.

Sladogna (2017) Define productividad en base a la relación entre los resultados y el tiempo que transcurre en lograrlos y el vínculo entre la cuantía y la calidad de los productos o bienes, así como la de los recursos usados para su producción.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015) define a la productividad laboral a través del vínculo entre la producción o ventas y la cantidad de responsabilidad que se dedica en el proceso productivo.

Con relación a, Medina (2010) menciona que la productividad se define como la relación entre la producción total y los recursos utilizados para alcanzar el nivel de producción antes mencionado, es decir, la relación entre la producción y la entrada. Por lo tanto, Sladogna (2017) la definición de productividad laboral, se establece por la relación entre el producto final y tiempo de trabajo utilizado en la producción, directamente las cantidades de capital.

Según International Labour Organization (2022) menciona que la productividad laboral es un fundamental indicador económico estrechamente referente con el aumento económico, la competitividad y el nivel de vida.

La productividad se mide de acuerdo a la eficiencia y eficacia de una de la organización:

- La eficacia es una medición del logro de los resultados alcanzados, mientras que eficiencia mide el uso de los recursos durante el proceso de producción, involucra los medios, métodos y procedimientos que intervienen. La eficiencia es una relación entre insumos y productos. (Chiavenato I. , 2011)

La productividad laboral se divide en las siguientes dimensiones:

- Las habilidades que son difícilmente cuantificables, como la habilidad comunicativa, la estimulación, que tan responsable es la persona, el feedback, el ser comprometido, indulgente, la celeridad, si la persona sabe adaptarse a los retos, la ética laboral, dosificación del tiempo, la crítica positiva y auto crítica, el confiar en sí mismos, trabajo bajo presión, y ser un buen líder. A este tipo de habilidades las definió como habilidades blandas. (Huaranca Romani, 2019)

- Los conocimientos pueden tener diversos significados que van desde: manejo de la información, sabiduría, conciencia, capacidad, experiencia, capacitación, habilidad. (Chiavenato I. , Gestion del talento humano, 2009)
- El logro de metas establece que los resultados deben ser supervisados y deben conducir al éxito de las empresas. Las metas pueden estar relacionadas con varios aspectos que van desde lo financiero, utilidades, flujo de efectivo y aspectos del posicionamiento en el mercado o podrían estar vinculadas con satisfacer los gustos y necesidades del cliente. (Wayne & Robert, 2005)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo

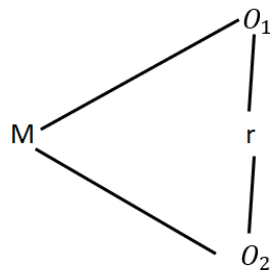
En este caso la investigación es aplicada y tiene como objetivo adquirir un nuevo tipo de conocimiento para resolver problemas prácticos. (Alvarez Risco, 2020)

Asimismo, es un estudio de tipo cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), al referirse a este enfoque como el que requiere la colecta de los datos, para corroborar una hipótesis a través de su cuantificación y del análisis estadístico de los resultados, para relacionar modelos de conductas y comprobar postulados teóricos.

##### 3.1.2. Diseño

Se trata de un simple corte transversal no experimental que selecciona una serie de variables en una determinada población muestral; y todo ello, en un determinado periodo de tiempo, después de ello determinar la existencia de una relación y poder dar respuesta objetivos e hipótesis.

##### Esquema



##### Donde:

*O<sub>1</sub>: Medición sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador*

*O<sub>2</sub>: Medición sobre la Productividad Laboral*

*MCo: laboradores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir*

*V<sub>1</sub>: Procedimiento Administrativo Sancionador*

*V<sub>2</sub>: Productividad Laboral*

*r: Relación*

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Procedimiento Administrativo Sancionador

- **Definición Conceptual:** Compendio de actos orientados a determinar si existe o no responsabilidad administrativa, es decir, el hecho de cometer falta y la subsiguiente implementación de una sanción. Este proceso implica, también, un garante fundamental y el medio por el cual los administrados, a quienes se les atribuyen haber cometido falta, acceder a sus derechos elementales ante la Administración Pública. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017)
- **Definición Operacional:** Es compendio de investigaciones y acciones que se realizan para establecer la responsabilidad administrativa por la imposición de una infracción, el cual se determina si el administrado es merecedor o no de una posible sanción. El cual Inicia con la fase instructiva, aquella que realiza las investigaciones previas, continuando con la Fase sancionadora, en la cual se emitirá la resolución de archivo o de sanción según el Informe Final presentado por la Unidad de Procedimiento Instructor. Finalmente, el administrado puede realizar su recurso de apelación, el cual será atendido por la Fase recursiva. 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), Fase Sancionadora (Segunda instancia) y Fase Recursiva (Tercera instancia)
- **Indicadores:** Actas de Fiscalización, Medios probatorios, Descargos, Infracción Administrativa, Informes finales de la Fase Instructiva, Resoluciones de la fase resolutive., Medios probatorios, Apelación, Recursos administrativos, Equidad, Imparcialidad, Legalidad, Resoluciones de la fase recursiva.



## Variable 2: Productividad Laboral

- **Definición Conceptual:** La productividad laboral constituye el nivel global de producción obtenido de cada unidad de trabajo (medido en producto interno bruto, PIB) y (por empleo u horas trabajadas) en la extensión de la jornada laboral. (International Labour Organization, 2022)
- **Definición Operacional:** Es el desenvolvimiento del talento humano en la realización de las acciones diarias de la empresa, mediante la cual se podrá conocer el nivel de capacitación y producción de una determinada área o empresa, desde el punto de sus habilidades, conocimientos y logro de 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:** Habilidades blandas, conocimientos y logro de metas.
- **Indicadores:** Flexibilidad, Participación, Responsabilidad, Productividad, Planificación y gestión del tiempo, Capacitación, Iniciativa, Adaptación de cambio, Autonomía, Resultados, Contribución

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se compone por los trabajadores de una Municipalidad Distrital, pertenecientes al área de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control., el cual vendrían a ser 20 trabajadores.

- **Criterio de inclusión:** Se consideran colaboradores que trabajan bajo el régimen de D.L.728, D.L.276 y CAS.
- **Criterio de exclusión:** Aquellos trabajadores que estén bajo la modalidad de Locación de Servicios o no tengan ningún vínculo salarial con la entidad, es decir que realizan prácticas en una Municipalidad Distrital.

#### **3.3.2. Muestra**

Son 20 colaboradores de una Municipalidad Distrital, considerando los criterios de inclusión y exclusión mencionados anteriormente.

#### **3.3.3. Muestreo**

No se realizó ninguna técnica de muestreo. debido a que se realizó el estudio con la población en su totalidad.

#### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Funcionarios y colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, área perteneciente a una Municipalidad Distrital.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se usó la técnica de cuestionarios de ambas variables (Procedimiento Administrativo Sancionador y Productividad Laboral), siendo preguntas estratégicas formuladas por escrito a cada uno de los empleados de Sub Gerencia de Fiscalización y Control, para obtener información base para el desarrollo del presente estudio.

El instrumento utilizado para la variable 1, PAS, fue medida mediante de un cuestionario con 13 ítems con 4 opciones mediables en escala de Likert Siempre; Frecuentemente; Casi Nunca y Nunca; en tres dimensiones (Fase Instructiva, Fase Sancionadora y Fase Recursiva). Los niveles considerados

para medir el Procedimiento Administrativo Sancionador y sus dimensiones, son: bajo, Regular y Alto (anexo 3 y 4).

Igualmente, en lo que respecta a la Productividad 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 3 dimensiones: Habilidades Blandas, Conocimientos y Logro de metas. Los niveles considerados son: Bajo, Regular y Alto. Evaluaremos lo establecido aplicando Barenos Statones

### **Validez del instrumento**

La validez se realizó mediante el criterio de 5 especialistas, con una amplia experiencia y desarrollo de indagaciones; así como también personas que cuenten con un grado de Magister y los conocimientos apropiados en la problemática a estudiar. La validación del instrumento fue favorable para la aplicación del cuestionario

### **Confiabilidad del instrumento**

En cuanto a, el instrumento de medición de datos de este estudio se realizó una prueba piloto, utilizando como muestra los datos proporcionados por 20 empleados en una Municipalidad Distrital. Se estableció mediante el coeficiente Alfa de Cronbach por el Software de Análisis Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V26). En prueba piloto se obtuvo una confiabilidad del cuestionario del Procedimiento Administrativo Sancionador de 0,904 siendo una confiabilidad excelente y el cuestionario de Productividad Laboral de 0,852 siendo una confiabilidad buena, se procedió a la aplicación de los mismos.

**Tabla 1**

*Consistencia interna del cuestionario Procedimiento Administrativo Sancionador- Alfa de Cronbach*

	<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Item</b>
<b>Dimensión</b>	Fase Instructiva	0.900	5
<b>Dimensión</b>	Fase Sancionadora	0.895	6
<b>Dimensión</b>	Fase Recursiva	0.895	2
<b>Variable</b>	Procedimiento Administrativo Sancionador	0,904	13

**Nota:** Para el cuestionario de Procedimiento Administrativo Sancionador se logró un índice alfa de Cronbach de 0.904, sus dimensiones que la componen sus índices varían entre 0,895 a 0,900 (Ver anexo 15). La variable logra una excelente confiabilidad y los indicadores tienen buena confiabilidad.

**Tabla 2**

*Consistencia interna del cuestionario Productividad Laboral -Alfa de Cronbach*

	<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Item</b>
Dimensión	Habilidades Blandas	0.844	5
Dimensión	Conocimientos	0.835	3
Dimensión	Logro de metas	0.835	3
Variable	Productividad Laboral	0,852	11

**Nota:** Para el cuestionario Productividad Laboral se logró un índice alfa de Cronbach de 0.852, sus dimensiones que la componen sus índices varían entre 0,844 a 0,835 (Ver anexo 18). La variable logra una buena confiabilidad y los indicadores tienen buena confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

La cobranza de datos se efectuó de manera virtual, me identifiqué los correos de los individuos que fueron parte de la muestra con los criterios de inclusión, la encuesta para ambas variables fue redactada en Google Form. Luego, de obtener las respuestas de ambos cuestionarios, se registró todas las respuestas obtenidas, en una base de datos, para que sean procesados y estudiados de acuerdo a los objetivos y para dar respuesta a las hipótesis planteadas, mediante el programa estadístico SPSS V26. Por otra parte, los directores en ambas entidades solicitaron la no divulgación de resultados ni la identificación de las mismas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se estudió la información usando dos cuestionarios, procesados en el programa estadístico SPSS v26. Los métodos utilizados fueron la estadística descriptiva y los procedimientos de inferencia. Dependiendo de la dirección de la meta, la información debe resumirse en tablas y gráficos para describir las variables.

Para las hipótesis presentadas, se analizó el comportamiento de los datos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, con información obtenida de 20 trabajadores. Y se obtuvo el coeficiente de Spearman para medir la relación entre las 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 0,19).

### **3.7. Aspectos Éticos**

Esta investigación se rige por las fuentes confiables consultadas, permitiendo realizar una discusión y comparación de la información, la cual se ha respetado los derechos de autor, mediante la correcta citación de dichas fuentes de investigación consultadas. Asimismo, se aplicó los principios éticos como:

Respecto a la Beneficencia solo se han considerado los aportes intelectuales de la autora del estudio, por lo tanto, no existe en este trabajo coautoría ficticia. No presenta fraude académico, ni se ha inventado total o parcialmente datos,

todos han sido producto de trabajo y análisis realizado en el campo mencionado. De igual manera No maleficencia no se ha falsificado o manipulado información con el propósito de alcanzar resultados congruentes con la hipótesis de investigación. Asimismo, no se ha hecho un uso inapropiado de las ideas y conceptos de otros autores, ya que, al ser necesario, se ha hecho la citación correspondiente. Asimismo, se utilizará un software digital denominado Turnitin, el cual permitirá demostrar y verificar el porcentaje de similitud y originalidad del trabajo de investigación realizado con investigaciones anteriores.

Se ha respetado la Autonomía debido a que los resultados se obtuvieron al realizar el estudio de campo, respetando la opinión de las personas que de forma voluntaria han aceptado se participes de esta investigación, ya que no se ha considerado la opinión particular del investigador. Finalmente, ese trabajo de investigación respeto el aspecto ético de Justicia, dado que la investigación ha contado con todos los permisos necesarios para realizar el estudio, ya que la institución ha brindado la información necesaria para su realización.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

*Procedimiento Administrativo Sancionador según dimensiones en el personal en una Municipalidad Distrital.*

Variable/Dimensión	Puntuación	Niveles	Personal	
			n	%
V: Procedimiento Administrativo Sancionador	41-48	Alto	7	35.00%
	38-40	Regular	6	30.00%
	33-37	Bajo	7	35.00%
D1: Fase Instructiva	17-19	Alto	6	30.00%
	15-16	Regular	9	45.00%
	13-14	Bajo	5	25.00%
D2: Fase Sancionadora	19-23	Alto	7	35.00%
	17-18	Regular	10	50.00%
	14-16	Bajo	3	15.00%
D3: Fase Recursiva	6-8	Alto	11	55.00%
	4-5	Regular	9	45.00%
	0-3	Bajo	0	0.00%

En la tabla 3 se muestran que 35% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control de una Municipalidad Distrital tiene un alto y bajo de conocimientos sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador y un 30% del personal labora tiene un conocimiento regular.

A nivel dimensional, en la Fase Instructiva predominó el nivel regular (45% colaboradores), seguido con el nivel alto (30%) y bajo (25%). Sobre la dimensión Fase Sancionadora predominó en los colaboradores el nivel regular (50%), seguido por el nivel alto (35%) y bajo (15%). Y finalmente, la dimensión Fase recursiva predominó el nivel alto 55% de colaboradores, seguido del nivel regular y bajo en el 45% y 0% respectivamente.

**Tabla 4**

*Productividad Laboral según dimensiones en el personal de una Municipalidad Distrital.*

Variable/Dimensión	Puntuación	Niveles	Personal	
			n	%
V: Productividad Laboral	38-44	Alto	7	35.00%
	35-37	Regular	3	15.00%
	30-34	Bajo	10	50.00%
D1: Habilidades Blandas	18-20	Alto	9	45.00%
	16-17	Regular	2	10.00%
	14-15	Bajo	9	45.00%
D2: Conocimientos	11-12	Alto	6	30.00%
	9-10	Regular	13	65.00%
	8	Bajo	1	5.00%
D3: Logro de metas	10-12	Alto	7	35.00%
	8-9	Regular	10	50.00%
	6-7	Bajo	3	15.00%

En la tabla 4 se evidencia que la Productividad Laboral de los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control predominó un nivel bajo (50%), seguido del nivel alto y regular con 35% y 15% respectivamente.

En la dimensión Habilidades Blandas predominó el nivel alto y bajo (45% colaboradores), seguido con el nivel regular (10% colaboradores) Con relación a la dimensión "Conocimientos" predominó en los colaboradores el nivel regular (65%), seguido por el nivel alto (30%) y bajo (5%). Últimamente, la dimensión Logro de metas predominó el nivel regular 50% de colaboradores, seguido del nivel alto y bajo en el 35% y 15% respectivamente.



## Tabla5

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.*

Correlaciones			PAS	PROD
Rho de Spearman	PAS	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	PROD	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

con relación a, la tabla 5 muestra la prueba de normalidad de las variables Procedimiento Administrativo Sancionador y Productividad Laboral, debido a que la muestra del estudio es de 20 personas, se optó por Shapiro-Wilk siendo la normalidad de 0,776 y 0,005 respectivamente de ambas variables, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. Los valores de significancia obtenidos de las puntuaciones estuvieron por debajo del nivel de significación estándar ( $p=0,00 < 0,050$ ). Esto significa aceptar la hipótesis de la investigación, con un nivel aceptable según Spearman  $r=0,714$  entre Procedimiento Administrativo Sancionador y Productividad Laboral.

**Tabla6**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Habilidades Blandas de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.*

			Correlaciones	
			PAS	D1PRODC
Rho de Spearman	PAS	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	D1PRODC	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

En relación con, la tabla 6 señala la prueba de normalidad de la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión Habilidades Blandas de la Productividad Laboral, se optó por Shapiro-Wilk ya que la muestra es de 20 personas, siendo la normalidad de 0,776 y 0,008 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de la puntuación es inferior al nivel de significancia estándar ( $p=0,01 < 0,050$ ). Ello implica una relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Habilidades Blandas, teniendo con nivel aceptable según la prueba de Spearman  $r = -0,691$

**Tabla7**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Conocimientos de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.*

<b>Correlaciones</b>			PAS	D2PRODC
Rho de Spearman	PAS	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	D2PRODC	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

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

En la tabla anterior observamos la prueba de normalidad de la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión Conocimientos de la Productividad Laboral, se optó por Shapiro-Wilk, siendo la normalidad de 0,776 y 0,003 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ( $p=0,002 < 0,050$ ). Lo que implica un vínculo entre la Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Conocimientos, teniendo con nivel aceptable según la prueba de Spearman  $r = -0,645$

**Tabla 8**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión Logro de metas de la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital.*

			<b>Correlaciones</b>	
			PAS	D3PRODUC
Rho de Spearman	PAS	Coefficiente de correlación	1,000	,244
		Sig. (bilateral)	.	,301
		N	20	20
	D3PRODUC	Coefficiente de correlación	,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,301	.
		N	20	20

Se observa la prueba de normalidad de la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y la dimensión Conocimientos de la Productividad Laboral, se optó por Shapiro-Wilk, siendo la normalidad de 0,776 y 0,005 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de las puntuaciones es superior al nivel de significancia estándar ( $p=0,301 > 0,050$ ). Implicando que no hay un vínculo entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Dimensión Logro de metas, teniendo con nivel bajo según la prueba de Spearman  $r = -0,244$

**Tabla 9**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.*

		<b>Correlaciones</b>		
			PRODUC	D1PAS
Rho de Spearman	PRODUC	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	D1PAS	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Se observa la prueba de normalidad de la variable Productividad Laboral y la dimensión Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Sancionador, se optó por Shapiro-Wilk, siendo la normalidad de 0,005 y 0,442 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ( $p=0,000 < 0,050$ ). Ello implica un vínculo entre la Variable Productividad Laboral y la Dimensión Fase Instructiva, teniendo con nivel aceptable de acuerdo a la prueba de Spearman  $r = -0,731$

**Tabla 10**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Sancionadora del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.*

			Correlaciones	
			PRODUC	D2PAS
Rho de Spearman	PRODUC	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	20	20
	D2PAS	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	20	20

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

La prueba de normalidad de la variable Productividad Laboral y la dimensión Fase Sancionadora del Procedimiento Administrativo Sancionador, según Shapiro-Wilk, es de 0,005 y 0,315 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ( $p=0,009 < 0,050$ ). Lo cual significa que hay relación entre la Variable Productividad Laboral y la Dimensión Fase Sancionadora, teniendo con nivel regular según la prueba de Spearman  $r = -0,569$

**Tabla 11**

*Prueba de Correlación para comprobar la correlación entre la Productividad Laboral y la Dimensión Fase Recursiva del Procedimiento Administrativo Sancionador en una Municipalidad Distrital.*

		<b>Correlaciones</b>		
			PRODUC	D3PAS
Rho de Spearman	PRODUC	Coeficiente de correlación	1,000	,513*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	20	20
	D3PAS	Coeficiente de correlación	,513*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	20	20

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

El nivel de significancia de la variable Productividad Laboral y la dimensión Fase Recursiva del Procedimiento Administrativo Sancionador, según Shapiro-Wilk, es de 0,005 y 0,000 respectivamente, conllevando con ello a utilizar la prueba de Spearman. El valor de significancia conseguido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ( $p=0,021 < 0,050$ ). Lo que implica un vínculo entre la Variable Productividad Laboral y la Dimensión Fase Recursiva, teniendo con nivel regular según la prueba de Spearman  $r = -0,513$

## V. DISCUSION

Para la discusión de resultados del presente estudio de investigación se consideraron las investigaciones internacionales, nacionales y locales recopiladas en el marco teórico, las cuales están relacionadas con el tema, así de esta manera poder determinar y realizar la comparación correspondiente con los resultados obtenidos con otros investigadores.

En el estudio Procedimiento Administrativo Sancionador y su vínculo con la Productividad Laboral en una Municipalidad Distrital, teniendo como muestra del estudio a 20 colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, en el cual se determinó que la relación entre ambas variables bajo el criterio de Spearman es de  $r=0,714$ , teniendo un nivel aceptable. Esto quiere decir, que las variables del estudio realizado tienen un nivel de relación significativa, aceptando con ello la hipótesis plantada al inicio de la investigación y conllevando con ello brindar un servicio adecuado a la población fomentando una cultura de formalización y un comercio formal en el distrito zapatero. Para desarrollar el estudio se usó como guía base el estudio desarrollo por Ocola Gadea (2020) titulado "Procedimiento Administrativo Sancionador y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz". Donde su finalidad general sería establecer un vínculo entre el procedimiento administrativo sancionador y el desempeño laboral. Además, Lambayeque es uno de los cinco sectores con mayor número de personas sancionadas A pesar de la imposición de sanciones, las violaciones continúan el vínculo entre el desempeño laboral en toda la ciudad es de gran importancia, y la ciudad utiliza una muestra de 32 funcionarios en las áreas de gestión, administración, logística, presupuesto, recursos humanos y desarrollo económico y social. De esta manera los resultados evidenciaron que la percepción del procedimiento administrativo sancionador y el nivel de desempeño en la municipalidad es medio. Igualmente, hay un vínculo significativo entre el procedimiento administrativo sancionador y el desempeño laboral, conjuntamente este vínculo es positivo y débil de acuerdo el coeficiente de correlación ( $r=0,371$ ). En ambos estudios se observa que hay en relación significativa entre las dos variables, debido a la baja percepción de conocimiento que tienen los colaboradores



en las entidades públicas.

Asimismo, en el trabajo de investigación titulado Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, en el cual se estudió a 28 empleados públicos, la baja productividad observada de los colaboradores es producto de la sobrecarga de trabajo, realizan funciones y/o actividades que no se corresponden con su perfil o puesto de trabajo, y nuevamente, un porcentaje importante de trabajadores no cuenta con las competencias necesarias que deberían poseer para realizar una cierto trabajo. (Leon Cachay, 2020). Actualmente la Gestión Pública, viene siendo muy cuestionada estos días, debido a la falta de ética de sus funcionarios, los cuales vienen siendo relaciones con diferentes acciones de corrupción, por otro lado, se cuestiona la lentitud y el retraso de atención a los expedientes que son presentados por la población, esto debido a que muchos de los colaboradores públicos, lo cual sucede en la Municipalidad, en donde León Cachay indica insuficiente atención al público, demora en el tiempo límite de atención del servicio, estas demoras afectan en cierta medida el seguimiento de los usuarios, no pudiendo continuar por falta de atención oportuna. De igual, manera, se visualiza que en una Municipalidad Distrital, existe un índice bajo de la productividad laboral de sus colaboradores, debido a la falta de conocimientos sobre todo en la parte operativa de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, en donde la mayoría de los inspectores no tienen las capacitaciones necesarias para el correcto llenado de los formatos de Infracciones Administrativas, lo mismo sucede con la parte administrativa, quienes son los responsable de brindar la orientación correspondiente a los administrados , por ello es importante tener las habilidades blandas.

Los resultados obtenidos por León Chachay, fueron que los empleados públicos afirman que es regular la gestión administrativa y su desempeño laboral. Asimismo, la conclusión es que hay un vínculo positivo fuerte porque el nivel de significación encontrado es igual a 0,00, que es menor que 0,05, además se halla en un nivel de relación positivo muy elevado ( $r=0,687$ ). En tal sentido, bajo lo referido anteriormente queda demostrado y se confirma que hay un vínculo significativo entre las diferentes áreas de la gestión pública y la productividad o desempeño laboral de sus colaboradores, lo cual está íntimamente ligado al servicio que se brinda a la población con el fin de satisfacer los requerimientos y expectativas de la población.

En la investigación realizada por Prado Mendoza Vuida de Mendoza (2019), titulada Ley del Procedimiento Administrativo General y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones en la Provincia de Arequipa. 2019, se considera que una mala gestión de la Ley General de Procedimiento Administrativo puede conducir a un desempeño laboral insatisfactorio de los trabajadores y convertirse en causa de posible inconformidad, vulnerando así las funciones administrativas. Este estudio utiliza una muestra de 84 funcionarios administrativos y concluye que la ley influye directamente en la desempeño de los ejecutivos en lo que respecta al comportamiento administrativo y el respeto a la no vulneración de los derechos laborales. Cabe mencionar que la Ley N°27444, es la base de todo Procedimiento Administrativo iniciado a una persona natural o jurídica; mediante este antecedente se puede corroborar que para determinar un índice de productividad laboral alto, es importante tener los conocimientos requeridos para el buen desarrollo de un Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), el cual inicia desde la imposición de una Infracción Administrativa, la cual acarrea la imposición de una medida provisional hasta la ejecución de una medida correctiva. En una Municipalidad Distrital, todos los PAS iniciados, en su mayoría caen en vacíos legales, lo cual conduce al archivamiento de los mismos, esto se debe al poco conocimiento de parte de los colaboradores de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en la cual indica cuales son los requisitos que toda Acta de Fiscalización debe de tener, los requisitos para hacer valido la notificación de la Imputación de Cargos, el cual es el documento formal, mediante el cual se hace de conocimiento al administrado que se

le ha iniciado un Proceso Administrativo Sancionador, acarreado con ello una multa, así como los plazos estipulados para cada uno de los procesos. Por otro lado, El presente trabajo de investigación Gestión de Procesos Administrativos y la Productividad Laboral, en los últimos 5 años, concluyendo que la gestión administrativa es determinante para la actividad laboral. (Pretel Pretel & Rodriguez Altamirano, 2019). Con ello se puede corroborar que la gestión administrativa tiene una amplia relación con la actividad laboral, debido a que para la tramitación de la diferente documentación que obra en las diferentes oficinas de una entidad pública, depende de las habilidades y conocimientos de los colaboradores, por ello es importante tener diferentes indicadores para medir la productividad laboral de cada una de las áreas, para poder ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

Referente a la productividad laboral se obtuvo que en una Municipalidad Distrital, el 50% de los colaboradores indican que tienen un nivel bajo, esto debido que en la dimensión de habilidades blandas, se observa un índice de 45% sobre el desarrollo de las misma, estando en un nivel alto y bajo, es decir que un grupo del personal tiene bien desarrolladas sus habilidades blandas como liderazgo, resolución de problemas y manejar una situación complicada; mientras que el otro grupo tiene un nivel bajo de desarrollo de sus habilidades. Asimismo, referente a la dimensión de conocimientos y logro de metas los colaboradores indican un nivel regular, esto debido a las diferentes participaciones que tienen los colaboradores en ellos operativos realizados en conjunto con las demás áreas de la Municipalidad, así como con la Policía Nacional del Perú y demás organizaciones estatales. Por último, en la dimensión logro de metas indican un nivel regular. Asimismo, durante la realización del estudio se observó que en su gran mayoría los colaboradores sienten una incomodidad en la remuneración percibida, debido a que sienten que es mucho menor para las actividades que ellos realizan, como es el trabajo de horas extras o realizar operativos fines de semana.

Esto se puede corroborar con el trabajo de investigación titulado Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica periodo 2017 , enfocada en la problemática que actualmente en el Perú las organizaciones soportan la baja productividad laboral

porque no le dan la atención necesaria a lo que la provoca, aunque cómodamente se observa desde fuera de la organización que ninguna otra causa es más importante que la motivación de los empleados.. En donde obtuvieron como resultado referente a la productividad el 34(68%) personas encuestadas siempre producen adecuadamente sus labores diarias y tienen un buen 105 servicio con los usuarios en la municipalidad, 14(28%) personas a veces producen apropiadamente y sólo 2(4%) personas nunca producen apropiadamente sus labores diarias. Indicando con ello que en la gestión publica se obtiene un porcentaje razonable que los colaboradores municipales tienen un índice bajo de productividad referente a sus actividades diarias.

Por otro lado, Ruiz Lavado & Velezmoro Malaver (2021) en su trabajo “relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del personal administrativo del Servicio de Administración de inmuebles Municipales de Trujillo-SAIMT,2021”, Actualmente no existe una agencia nacional aplicando estratégicamente la comunicación interna, los trabajadores no avalan la filosofía de la agencia, y no existen canales clave de comunicación, ya que solo se utilizan los medios tradicionales, que muchas veces son ineficaces a la hora de comunicar. Tampoco hay una buena comunicación entre sus máximas autoridades. Casa Matriz y trabajadores, comunicándose por canales informales, lo que genera desconfianza, malestar y malas condiciones laborales, perciben una relación entre la comunicación interna y la productividad laboral, entre el personal de la empresa consultado. A su vez se señala que la comunicación interna no posee eficacia en los colaboradores de alto nivel, y que la mayoría reconoce su bajo nivel. La productividad laboral en el SAIMT es baja según lo expresan sus colaboradores. Los resultados muestran que existe una relación entre las variables. (Ruiz Lavado & Velezmoro Malaver, 2021). En este estudio se percibe un nivel bajo del desarrollo de sus destrezas blandas, sobre todo la labor en equipo, en donde se pueda trabajar de manera en conjunta, lo mismo sucede en los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, en el cual durante el desarrollo de la investigación y recopilación de datos, se pudo observar que no existe una adecuación comunicación ni trabajo en equipo por parte de la Fase Instructiva y Sancionadora, así como en la parte administrativa en donde la documentación se

queda atascada por días, perdiendo tiempo en los plazos para el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador,

Otro estudio tomado en consideración fue la tesis titulada Las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los obreros de la Constructora A&A S.A.C en la ciudad de Trujillo, realizado debido a la relación interpersonal entre la ciudad de Trujillo y sus empleados durante la ejecución de la obra muestra que entre muchos trabajadores de cuello azul existen varias contradicciones como la falta de comunicación e interacción entre ellos. , los empleados no están motivados y el trabajo en equipo no es suficientemente cohesivo, Tuvo una población fue de 30 obreros, e igual, la muestra. Se concluye que hay un vínculo entre dos variables, los bajos niveles de productividad y las relaciones interpersonales. Con ello se puede corroborar lo mencionado anteriormente que la falta del desarrollo de las habilidades blandas en las organizaciones estatales, generan un retraso y una baja productividad en el sector público, y en cada una de las áreas o trámites documentarios.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de una Municipalidad Distrital tienen un porcentaje del 35%, significando un alto y bajo de conocimiento o percepción sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador, conllevando con ello a que el desarrollo de los PAS, se encuentren errores o fallas en el llenado de los formatos (parte operativa) que generen el archivamiento del caso, como en otras oportunidades el Expediente Administrativo prosiga subsanando los posibles vacíos legales existentes dentro del mismo. Asimismo, el área encargada del inicio del PAS, es la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, área creada recién en el 2019, juntamente con la Ordenanza Municipal N°019-2019-MDEP, mediante la cual se aprueba el RASA y CUIS, documentos municipales legales, los cuales son la base para todo el desarrollo del Proceso.
2. Por otro lado, la productividad laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital, en especial de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, se concluye que tiene un porcentaje bajo (50%), seguido del nivel alto y regular con 35% y 15% respectivamente. Esto se debe a que como es un área nueva, es decir en el 2019 y 2020, estaban enfocados en la sensibilización y control del cumplimiento de las normas de bioseguridad y Decretos Supremos por el estado de emergencia debido al COVID-19. Asimismo, el personal operativo tiene un bajo conocimiento o desarrollo de sus habilidades blandas.
3. El Procedimiento Administrativo Sancionador y la Productividad laboral en una Municipalidad Distrital, se concluye que tienen un grado de relación positivo de 0.714, con un nivel aceptable, teniendo en cuenta el nivel de significando según Spearman siendo 0,000, es decir menor de 0,005, motivo por el cual se acepta la hipótesis planteada en el estudio de investigación.
4. La relación entre el Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión de Habilidades Blandas de la Variable Habilidades Blandas en una Municipalidad Distrital, es aceptable, teniendo un coeficiente de correlación de 0,691, lo que significa que existe una relación significativa entre ambos, debido a que como los colaboradores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Control, tienen un trato directo con la población, ya sea mediante las diversas

intervenciones o brindando orientación sobre el desarrollo del Procedimiento Administrativo Sancionador a las personas naturales o jurídicas, que tengan una conducta infractora, por ello es importante que tanto los Inspectores como la parte administrativa tengan bien desarrollados sus habilidades blandas, para poder servir a la población.

5. La variable Procedimiento Administrativo Sancionador con la Dimensión Conocimientos de la variable Productividad Laboral, tienen una relación significativa de Spearman de 0,645, con un nivel aceptable, debido a que para un buen desarrollo de un PAS, es de suma importancia que todas los colaboradores del área tengan los conocimientos suficientes, desde el inspector que es quien llena cada uno de los formatos, hasta el Sub Gerente, quien es quien elaborara las resoluciones de sanción, aplicando con ello la medida correctiva correspondiente según la infracción tipificada en el Cuadro Único de Infracciones y Sanciones
6. En la actualidad, no hay la existencia un índice sobre el nivel de productividad de los colaboradores en una Municipalidad Distrital, cual permite medir el rendimiento, por ello en la prueba de correlación entre la Variable de Procedimiento Administrativo Sancionador y la Dimensión de Logro de Metas el coeficiente de correlación según Spearman de 0,244, es decir una relación con nivel bajo, asimismo, su nivel de significancia estándar es de 0,301.
7. El nivel de relación entre la Productividad Laboral y la dimensión Fase Instructiva mediante Spearman es de 0,731, indicando que tiene una relación significativa con un nivel aceptable, teniendo un nivel de significancia  $p=0,000$ ; los inspectores municipales, quienes son los responsables de la imposición de las Infracciones Administrativas, es decir dar inicio del Pas, forman parte de la Fase Instructiva, donde se recauda cada una de las pruebas fehacientes para validar la Infracción, por ello es importante que tengan un índice alto de productividad reflejado en sus habilidades y conocimientos, para poder iniciar correctamente un correcto Procedimiento Administrativo Sancionador y con ello emitir de manera imparcial el Informe Final.

8. El coeficiente de correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Fase Sancionadora del PAS en una Municipalidad Distrital, es de con nivel regular según la prueba de Spearman  $r = -0,569$ , con un nivel de significancia de 0,009, esto debido a la falta de capacitación y de conocimientos; así como la falta de organización del Jefe inmediato, Sub Gerente, conllevando al retraso en el elaboración y notificación de las Resoluciones Sub Gerenciales, validando la aplicación de la Sanción, mediante la ejecución de la medida correctiva o de ser el caso el archivamiento del mismo.
9. Por último, la Productividad Laboral y la dimensión Fase Recursiva del Procedimiento Administrativo Sancionador, según Spearman tienen un nivel de significancia de 0,021, así como su coeficiente de correlación de 0,513, la Fase Recursiva está a cargo del Jefe Inmediato del Sub Gerente de Fiscalización y Control, es decir de responsable de Gerencia Municipal, quien es el encargado de realizar y evaluar los diferentes recursos de apelación presentados por los administrados, los cuales debido a la carga laboral que presenta esta área, son evaluados y notificado la Resolución Gerencial en un promedio de 4 a 5 meses a las partes involucrados en el PAS.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital se recomienda instruir a sus colaboradores sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador, para que tengan mayores conocimientos y cumplan de manera idónea con sus funciones.
2. Al Gerencia de Fiscalización y Control, se le recomienda establecer indicadores o metas en la parte administrativa para poder reducir la carga laboral que presenta en el desarrollo de sus expedientes administrativos.
3. Las Instituciones Públicas, deben de realizar este tipo de estudio en donde exista el área de fiscalización y control para poder corroborar o medir las diferencias o semejanzas.

## REFERENCIAS

- Agudelo Orrego, B. E., & Escobar Valencia, M. (2021). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*. Valle del Cauca. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37928/41834>
- Arrunategui Ramirez, P. (15 de noviembre de 2015). Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. *RPP Noticias*. Obtenido de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514#:~:text=En%20la%20regi%C3%B3n%20Lambayeque%2C%20ocho,d e%20Psic%C3%B3logos%20de%20la%20regi%C3%B3n>.
- Caicedo Cortez, T. E. (2021). *Análisis Jurídico del artículo 248 numeral 1° del código orgánico administrativo que regula el procedimiento administrativo sancionador y su incidencia frente al principio de imparcialidad, en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Montufar*. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES", Tulcan. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12497/1/UTPIAB009-2021.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (septima ed.). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 12 de abril de 2022
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado el 14 de abril de 2022
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las*. Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 17 de abril de 2022
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). (2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf)

- Da Giau Roose, P., & Palomino Sanchez, R. (2019). *Porcedimiento Administrativo Sancionador clausura temporal de establecimiento comercial un largo camino por recorrer*. Lumen. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen15-2/02%20PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO%20SANCIONADOR.pdf>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapon Alva, F. A., & Cardenas Rodriguez, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Redalyc, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Diaz Diaz, H. A. (2017). *Deficiencias del Procedimiento Administrativo Sancionador al sector empresarial pesquero por parte del Ministerio de la Producción de Perú*. Universidad de Lima, Lima. Recuperado el 09 de abril de 2022, de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6310/Diaz\\_Diaz\\_Hugo\\_Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6310/Diaz_Diaz_Hugo_Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- El Peruano. (27 de mayo de 2003). Ley Organica de Municipalidades, Ley N°27972. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- El Peruano. (2019). Texto Unico Ordenado de la Ley N°2744, Ley del Procedimiento Administrativo General. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>
- Hiriyyappa, B. (2018). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. Recuperado el 14 de abril de 2022, de <https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&lpg=PT8&dq=habilidades%20blandas&pg=PP1#v=onepage&q=habilidades%20blandas&f=false>
- Huaranca Romani, R. K. (2019). *Las finanzas personales y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión-Huancavelica periodo 2017*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Recuperado el 09 de abril de 2022, de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5221/FINANZAS%20.pdf;jsessionid=32D6D8919503CB4DD40E7E08457BA7E0?sequence=1>

Inga Aranda, J. V., & Arista Tacuri, E. (2018). *Procesos administrativo disciplinarios para administrativos*. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <http://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Calculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. Recuperado el 15 de abril de 2022, de <https://books.google.com.pe/books?id=58HODwAAQBAJ&pg=PA2&dq=productividad+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjht52Hz6H3AhWIHrkGHccgBvAQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=productividad%20laboral&f=false>

International Labour Organization. (17 de enero de 2022). Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20representa%20el,per%C3%ADodo%20de%20referencia%20temporal%20determinado.>

Jara Alarco, D. G., & Rodríguez Azañero, D. A. (2020). *Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la constructora A&A S.A.C, Trujillo-2020*. Universidad Privada Antenor Orrego, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 10 de abril de 2022, de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6971/1/REP\\_DAVID.JARA\\_DANIEL.RODRIGUEZ\\_RELACIONES.INTERPERSONALES.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6971/1/REP_DAVID.JARA_DANIEL.RODRIGUEZ_RELACIONES.INTERPERSONALES.pdf)

Leon Cachay, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n\\_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(2019). *Ley del Procedimiento Administrativo General-N°27444 - D.S N°004-2019-JUS*. Recuperado el 11 de abril de 2022, de [https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos\\_omision/ley27444.pdf](https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/delitos_omision/ley27444.pdf)

(2003). *Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972*. Lima. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1\\_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)

Luzuriaga Palacios, M. J. (2021). *Análisis Jurídico del Procedimiento Administrativo Sancionador regulado en el Código Orgánico Administrativo*. Universidad de Cuenca, Cuenca. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37286/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>

Marino Pastor, E., & Marino Pastor, D. N. (2020). *Aplicación de Lean Construcción para incrementar la productividad laboral en la ejecución de obras de pavimentación, Trujillo, 2020*. Universidad Privada de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <http://repositorio.uprit.edu.pe/bitstream/handle/UPRIT/453/IC-TEISIS-ELEGARDO%20MARINO%20P.-DANIEL%20MARINO%20P..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima, Lima. Recuperado el 11 de abril de 2022, de <https://www.minjus.gob.pe/wp->

content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf

Morales Sandoval, C., & Masis Arce, A. (2014). *La Medicion de la Productividad del Valor Agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica*. doi:<https://doi.org/10.18845/te.v8i2.1988>

Morales Valdiviezo, C. M. (2017). *La Ordenanza Municipal Nro.003-2008-MPT y la vulneración al principio NON BIS IN IDEM en los Procedimientos Administrativos Sancionatorios*. Universidad Privada Antenor Orrego, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 10 de abril de 2022, de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2408/1/REP\\_DERE\\_C RISTHIAN.MORALES\\_ORDENANZA.MUNICIPAL.NRO.003-2008-MPT.VULNERACI%C3%93N.PRINCIPIO.NON.BIS.IN.IDEM.PROCEDIMIENTOS.ADMINISTRATIVOS.SANCIONATORIOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2408/1/REP_DERE_C RISTHIAN.MORALES_ORDENANZA.MUNICIPAL.NRO.003-2008-MPT.VULNERACI%C3%93N.PRINCIPIO.NON.BIS.IN.IDEM.PROCEDIMIENTOS.ADMINISTRATIVOS.SANCIONATORIOS.pdf)

Morón Urbina, J. C. (2020). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (1 ed.). Miraflores, Lima, Perú. Recuperado el 11 de abril de 2022

Municipalidad Distrital de El Porvenir. (11 de noviembre de 2019). Recuperado el 12 de abril de 2022, de <https://drive.google.com/file/d/1vhpYCMkpDRCi9Nrvsck37aHzKKa0SYfP/view>

*O.M.N°019-2019-MDEP*. (19 de Noviembre de 2019). Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1vhpYCMkpDRCi9Nrvsck37aHzKKa0SYfP/view>

Ocola Gadea, K. Y. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jose Leonardo Ortiz*. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola\\_GK Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GK Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Orihuela Alfonso, L. M. (2018). *El nuevo Derecho Administrativo Sancionador*.

OSINERGIMIN. (2017). *Libro de derecho administrativo*. Recuperado el 11 de abril de 2022, de [https://www.osinergmin.gob.pe/newweb/pages/Publico/LV\\_files/Manual\\_Derecho2.pdf](https://www.osinergmin.gob.pe/newweb/pages/Publico/LV_files/Manual_Derecho2.pdf)

Prado Mendoza Vuida de Mendoza, R. (2019). *Ley del Procedimiento Administrativo General y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de transportes y comunicaciones en la Provincia de Arequipa, 2019*. Universidad Autónoma San Francisco, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.uasf.edu.pe/bitstream/UASF/332/1/TESIS%20PRADO.pdf>

Pretel Pretel, R. C., & Rodríguez Altamirano, S. (2019). *Gestión de Procesos Administrativos y la Productividad Laboral en los últimos 5 años*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22077/Pretel%20Pretel%20Rosita%20Carolina%20-%20Rodriguez%20Altamirano%20Suseli.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ramírez Torrado, M. L., & Anibal Bendek, H. (2015). *Sanción Administrativa en Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82544254004.pdf>

(2018). *Reglamento para el funcionamiento de establecimientos comerciales en el municipio de Oaxaca de Juárez*. Obtenido de [https://issuu.com/padiox/docs/reglamento\\_para\\_el\\_funcionamiento\\_d](https://issuu.com/padiox/docs/reglamento_para_el_funcionamiento_d)

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado el 15 de abril de 2022, de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rueda Gonzales, M. (2013). *La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la dirección nacional de registro de datos públicos en su agencia matriz, Cantón Quito, Provincia de Pichincha*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 10 de abril de 2022,

de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5817/1/TESIS%20FINAL%20SRA.%20MIRIAM%20RUEDA%209-MAYO-2013%20PARA%20EMPASTADO%20Y%20CD.pdf>

Ruiz Lavado, D. F., & Velezmoro Malaver, R. M. (2021). *Relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del personal administrativo del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo-SAIMT, 2021*. Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Recuperado el 10 de abril de 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18570/RUIZ%20LAVADO%20-%20VELEZMORO%20MALAVER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sandoval Tello, O. (2020). *El estado y el procedimiento administrativo sancionador Perú 2020*. Universidad Peruana de las Américas, Lima. Recuperado el 12 de abril de 2022, de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SANDOVAL%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sladogna, M. (2017). *Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Recuperado el 14 de abril de 2022, de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>

Suarez Tamayo, D., Mejía Londoño, P., & Restrepo Gomez, L. (2019). *Procedimiento administrativo sancionatorio Inventario normativo y de las sentencias de la Corte Constitucional en Colombia*.

Wayne, R., & Robert, M. (2005). *Administración de recursos humanos* (Novena edición ed.). Pearson. Recuperado el 14 de abril de 2022, de <https://books.google.com.pe/books?op=lookup&id=UkWAvHmBswC&continue=https://books.google.com.pe/books%3Fid%3DUkWAvHmBswC%26pg%3DPA258%26dq%3Dlogro%2Bde%2Bmetas%26hl%3Des-419%26sa%3DX>





## ANEXOS

### Anexo 1 Cuadro de operacionalización de Variable 1-Procedimiento Administrativo Sancionador

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Procedimiento Administrativo Sancionador</b>	Compendio de actos orientados a determinar si existe o no responsabilidad administrativa, es decir, el hecho de cometer falta y la subsiguiente implementación de una sanción. Este proceso implica, también, un garante fundamental y el medio por el cual los administrados, a quienes se les atribuyen haber cometido falta, acceder a sus derechos elementales ante la Administración Pública. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017)	El Procedimiento Administrativo Sancionador es compendio de investigaciones y acciones que se realizan para determinar la responsabilidad administrativa por la imposición de una infracción, el cual se determina si el administrado es merecedor o no de una posible sanción. El cual Inicia con la fase instructiva, aquella que realiza las investigaciones previas, continuando con la Fase sancionadora, en la cual se emitirá la resolución de archivo o de sanción según el Informe Final presentado por la Unidad de Procedimiento Instructor. Finalmente, el administrado puede realizar su recurso de apelación, el cual será atendido por la Fase recursiva. El cual se va a medir por medio de un cuestionario adaptado de acuerdo a las	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fase Instructiva</li> <li>- Fase Sancionadora</li> <li>- Fase recursiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actas de Fiscalización</li> <li>- Medios probatorios</li> <li>- Descargos</li> <li>- Infracción Administrativa</li> <li>- Informes finales de la Fase Instructiva</li> <li>- Resoluciones de la fase resolutive.</li> <li>- Medios probatorios</li> <li>- Apelación</li> <li>- Recursos administrativos</li> <li>- Equidad</li> <li>- Imparcialidad</li> <li>- Legalidad</li> </ul>	Cuestionario

---

necesidades del estudio, utilizando la  
escala de Likert, para medir la variable.

- Resoluciones de  
la fase recursiva.

---

## Anexo 2 Cuadro de operacionalización de Variable 2- Productividad Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Productividad laboral</b>	La productividad laboral constituye todo el nivel productivo (medido en términos de Producto Interno Bruto, PIB) originado por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante la extensión de la jornada laboral. (International Labour Organization, 2022)	La productividad laboral es el desenvolvimiento del talento humano en la realización de las acciones diarias de la empresa, mediante la cual se podrá conocer el nivel de capacitación y producción de una determinada área o empresa, desde el punto de sus habilidades, conocimientos y logro de 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades blandas.</li> <li>- Conocimientos</li> <li>- Logro de metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Participación</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Productividad</li> <li>- Planificación y gestión del tiempo</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Adaptación de cambio</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Resultados</li> <li>- Contribución</li> </ul>	Cuestionario

### Anexo 3 Cuestionario Procedimiento Administrativo Sancionador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CUESTIONARIO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de diagnosticar el procedimiento administrativo sancionador llevado a cabo por la Sub Gerencia de Fiscalización y Control para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo las siguientes preguntas:

		Siempre	Frecuentemente	Casi Nunca	Nunca
<b>Dimensión Fase instructiva</b>					
1	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.				
2	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.				
3	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.				
4	Considera <del>Usted</del> Ud. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar.				
5	Desde su perspectiva considera que la <u>Jefa</u> de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma				

	imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.				
<b>Dimensión Fase Sancionadora</b>					
6	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial				
7	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas en el expediente.				
8	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.				
9	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.				
10	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.				
11	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.				
<b>Dimensión Fase Recursiva</b>					
12	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.				
13	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial				

## Anexo 4 Cuestionario Productividad Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

### CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de diagnosticar la productividad laboral llevado a cabo por la Sub Gerencia de Fiscalización y Control para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo las siguientes preguntas:

†

		Siempre	Frecuentemente	Casi Nunca	Nunca
<b>Habilidades Blandas</b>					
1	Estoy dispuesto 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 de la contraloría.				
<b>Competencias</b>					
6	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.				
7	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.				
8	Me actualizo constantemente en temas relacionados a su centro de				

	trabajo o funciones asignadas.				
<b>Logro de metas</b>					
9	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.				
10	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.				
11	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.				



## 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 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

N°	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA</b>									
1	Actas de Fiscalización	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	X		X		X		
2	Medios probatorios	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	X		X		X		
3	Descargos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
4	Infracción Administrativa	Considera Usd. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	X		X		X		
5	Informes finales de la Fase Instructiva.	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA</b>									
6	Resoluciones de la fase resolutive	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	X		X		X		
7	Medios probatorios	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas en el expediente.	X		X		X		
8	Apelación	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	X		X		X		
9	Recursos administrativos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
10	Equidad	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		

11	Imparcialidad	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FASE RECURSIVA</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Legalidad	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
13	Resoluciones de la fase recursiva	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	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 Nerdy Rodríguez Diestra   DNI: 41741174  
Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 6 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Franco Rodríguez Diestra

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Indicador	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES BLANDAS</b>									
1	Flexibilidad.	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	X		X		X		
2	Participación.	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	Productividad.	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	X		X		X		
5	Planificación y gestión del tiempo.	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONOCIMIENTOS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Capacitación.	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	X		X		X		
7	Iniciativa.	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	X		X		X		
8	Adaptación de cambio.	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION LOGRO DE METAS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Autonomía.	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Resultados.	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Contribución.	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	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 Nerdy Rodríguez Diestra DNI: 41741174

Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de Junio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.

## Anexo 7 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Franklin García Flores

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		<b>DIMENSION FASE INSTRUCTIVA</b>							
1	Actas de Fiscalización	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	X		X		X		
2	Medios probatorios	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	X		X		X		
3	Descargos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
4	Infracción Administrativa	Considera Ud. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	X		X		X		
5	Informes finales de la Fase Instructiva.	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
		<b>DIMENSION FASE SANCIONADORA</b>							
6	Resoluciones de la fase resolutive	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	X		X		X		
7	Medios probatorios	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas en el expediente.	X		X		X		
8	Apelación	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	X		X		X		
9	Recursos administrativos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
10	Equidad	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		

11	Imparcialidad	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	X		X		X		
		<b>DIMENSION FASE RECURSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Legalidad	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
13	Resoluciones de la fase recursiva	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	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. Abog. Franklin Anderson García Flores  
Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública

DNI: 44993532

ORCID: 0000-0002-8491-4410

16 de junio del 2022

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

\*Claridad: Se entiende sin dificultad según 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 8 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Franklin García Flores

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	Indicador	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES BLANDAS</b>									
1	Flexibilidad.	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	X		X		X		
2	Participación.	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	Productividad.	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	X		X		X		
5	Planificación y gestión del tiempo.	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONOCIMIENTOS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Capacitación.	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	X		X		X		
7	Iniciativa.	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	X		X		X		
8	Adaptación de cambio.	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION LOGRO DE METAS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Autonomía.	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Resultados.	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Contribución.	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	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. Abog. Franklin Anderson García Flores      DNI: 44993532

Especialidad del validador: Abogado – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-8491-4410

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

16 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

## Anexo 9 Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Katherin Lopez Oliva

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

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		<b>DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA</b>							
1	Actas de Fiscalización	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	X		X		X		
2	Medios probatorios	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	X		X		X		
3	Descargos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
4	Infracción Administrativa	Considera Ud. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	X		X		X		
5	Informes finales de la Fase Instructiva.	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA</b>							
6	Resoluciones de la fase resolutive	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	X		X		X		
7	Medios probatorios	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas <u>en el</u> expediente.	X		X		X		
8	Apelación	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	X		X		X		
9	Recursos administrativos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
10	Equidad	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		

11	Imparcialidad	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	X		X		X		
		<b>DIMENSIÓN FASE RECURSIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Legalidad	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
13	Resoluciones de la fase recursiva	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Todo conforme, ya puede 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

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 10 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Katherin Lopez Oliva

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	Indicador	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES BLANDAS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Flexibilidad.	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	X		X		X		
2	Participación.	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	Productividad.	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	X		X		X		
5	Planificación y gestión del tiempo.	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONOCIMIENTOS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Capacitación.	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	X		X		X		
7	Iniciativa.	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	X		X		X		
8	Adaptación de cambio.	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION LOGRO DE METAS</b>			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Autonomía.	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Resultados.	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Contribución.	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Todo conforme, ya puede aplicar.

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

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

Especialidad del validador: Contador Público – Magister en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-7461-0245

16 de junio del 2022



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.

**Anexo 11** Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Rodolfo Aguilar Arteaga

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

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		<b>DIMENSION FASE INSTRUCTIVA</b>							
1	Actas de Fiscalización	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	X		X		X		
2	Medios probatorios	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	X		X		X		
3	Descargos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
4	Infracción Administrativa	Considera Ud. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	X		X		X		
5	Informes finales de la Fase Instructiva.	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
		<b>DIMENSION FASE SANCIONADORA</b>							
6	Resoluciones de la fase resolutive	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	X		X		X		
7	Medios probatorios	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas <u>en el</u> expediente.	X		X		X		
8	Apelación	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	X		X		X		
9	Recursos administrativos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
10	Equidad	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		

11	Imparcialidad	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	X		X		X		
<b>DIMENSION FASE RECURSIVA</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Legalidad	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
13	Resoluciones de la fase recursiva	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	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. 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

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

\*Claridad: 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 12 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Rodolfo Aguilar Arteaga

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	Indicador	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES BLANDAS</b>									
1	Flexibilidad.	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	X		X		X		
2	Participación.	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	Productividad.	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	X		X		X		
5	Planificación y gestión del tiempo.	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONOCIMIENTOS</b>									
6	Capacitación.	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	X		X		X		
7	Iniciativa.	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	X		X		X		
8	Adaptación de cambio.	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION LOGRO DE METAS</b>									
9	Autonomía.	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Resultados.	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Contribución.	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	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. 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

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.

**Anexo 13** Validación del cuestionario de la Variable 1 por el experto Mg. Gloria Zapata Cabanillas

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

Nº	Indicador	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN FASE INSTRUCTIVA</b>									
1	Actas de Fiscalización	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	X		X		X		
2	Medios probatorios	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	X		X		X		
3	Descargos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
4	Infracción Administrativa	Considera Usd. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	X		X		X		
5	Informes finales de la Fase Instructiva.	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FASE SANCIONADORA</b>									
6	Resoluciones de la fase resolutive	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	X		X		X		
7	Medios probatorios	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas <u>en el</u> expediente.	X		X		X		
8	Apelación	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	X		X		X		
9	Recursos administrativos	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	X		X		X		
10	Equidad	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		

11	Imparcialidad	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	X		X		X		
		<b>DIMENSION FASE RECURSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Legalidad	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		
13	Resoluciones de la fase recursiva	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ok, todo 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

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: 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 14 Validación del cuestionario de la Variable 2 por el experto Mg. Gloria Zapata Cabanillas

N°	Indicador	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES BLANDAS</b>									
1	Flexibilidad.	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	X		X		X		
2	Participación.	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	Productividad.	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	X		X		X		
5	Planificación y gestión del tiempo.	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	X		X		X		
<b>DIMENSION CONOCIMIENTOS</b>									
6	Capacitación.	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	X		X		X		
7	Iniciativa.	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	X		X		X		
8	Adaptación de cambio.	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSION LOGRO DE METAS</b>									
9	Autonomía.	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Resultados.	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Contribución.	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ok, todo 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

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Sancionador

<b>n</b>	<b>enunciado / items</b>	<b>Aike n item</b>	<b>Decisi ón aiken</b>
<b>ite m1</b>	Cree que los hechos que obran en el Acta de Fiscalización son medios de perennización de la prueba, los cuales permiten de manera fehaciente dar inicio al procedimiento sancionador.	1.0	valido
<b>ite m2</b>	Considera Ud. que la Unidad de Procedimiento Instructor evalúa los argumentos de cargo y descargo, conjuntamente con las pruebas aportadas en el expediente, para sustentar en su pronunciamiento la existencia o inexistencia de la infracción atribuida.	1.0	valido
<b>ite m3</b>	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	1.0	valido
<b>ite m4</b>	Considera Usd. Que la infracción impuesta se ajusta proporcionalmente con la sanción que se pueda recomendar	1.0	valido
<b>ite m5</b>	Desde su perspectiva considera que la jefa de la Unidad de Procedimiento Instructor actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	1.0	valido
<b>ite m6</b>	Considera que después de la evaluación del informe final, el órgano sancionador elaborara correctamente la Resolución Sub Gerencial	1.0	valido
<b>ite m7</b>	Consideras que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas en el expediente.	1.0	valido
<b>ite m8</b>	Considera que las resoluciones emitidas por órgano sancionador son apeladas.	1.0	valido
<b>ite m9</b>	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantiza el derecho de defensa de las partes involucradas en el proceso.	1.0	valido
<b>ite m10</b>	Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la infracción cometida.	1.0	valido
<b>ite m11</b>	Considera que el Órgano Sancionador emite un pronunciamiento ajustado al derecho.	1.0	valido
<b>ite m12</b>	Considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	1.0	valido
<b>ite m13</b>	Considera que después de la evaluación del recurso presentado por el administrado, el órgano recursivo elaborara correctamente la Resolución Gerencial	1.0	valido



## Anexo 16 Matriz de validación Aiken-Desempeño Laboral

<b>n</b>	<b>enunciado / items</b>	<b>Aiken item</b>	<b>Decisión aiken</b>
<b>item1</b>	Estoy dispuesto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarles por medio de mi experiencia.	1.0	valido
<b>item2</b>	Genero soluciones ante los problemas de trabajo.	1.0	valido
<b>item3</b>	Acepto mi responsabilidad al momento de un error o equivocación.	1.0	valido
<b>item4</b>	Acepto y respeto las normas o sugerencias para mejorar la productividad.	1.0	valido
<b>item5</b>	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.	1.0	valido
<b>item6</b>	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora.	1.0	valido
<b>item7</b>	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.	1.0	valido
<b>item8</b>	Me actualizo constantemente en temas relacionados a mi centro de trabajo o funciones asignadas.	1.0	valido
<b>item9</b>	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	1.0	valido
<b>item10</b>	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	1.0	valido
<b>item11</b>	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	1.0	valido

## Anexo 17 Base de datos piloto-Procedimiento Administrativo Sancionador

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

## **Anexo 18** Alfa de Cronbach de la Variable Procedimiento Administrativo Sancionador

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	13

## **Anexo 19** Estadísticas de la confiabilidad de la Variable Procedimiento Administrativo Sancionador

<b>Estadísticas de elemento</b>			
	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,55	,510	20
P2	3,35	,489	20
P3	3,30	,470	20
P4	2,85	,671	20
P5	3,30	,571	20
P6	2,90	,852	20
P7	3,15	,489	20
P8	3,15	,489	20
P9	3,35	,489	20
P10	3,00	,725	20
P11	3,20	,410	20
P12	3,15	,489	20
P13	3,15	,489	20

## Anexo 20 Estadística total de la Variable Procedimiento Administrativo Sancionador

	<b>Estadísticas de total de elemento</b>			
	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	37,85	22,450	,449	,904
P2	38,05	21,945	,589	,898
P3	38,10	21,253	,787	,891
P4	38,55	20,050	,730	,891
P5	38,10	23,358	,217	,914
P6	38,50	21,000	,404	,915
P7	38,25	20,829	,854	,888
P8	38,25	21,776	,628	,897
P9	38,05	21,418	,712	,893
P10	38,40	19,305	,793	,888
P11	38,20	21,326	,894	,889
P12	38,25	21,671	,653	,896
P13	38,25	21,461	,702	,894



## Anexo 22 Alfa de Cronbach de la Variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	11

## Anexo 23 Estadísticas de la confiabilidad de la Variable Productividad Laboral

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,40	,754	20
P2	3,50	,513	20
P3	3,40	,598	20
P4	3,40	,503	20
P5	3,25	,716	20
P6	3,30	,470	20
P7	3,40	,503	20
P8	3,25	,550	20
P9	3,30	,470	20
P10	3,00	,918	20
P11	3,20	,768	20

## Anexo 24 Estadística total de la Variable Productividad Laboral

	<b>Estadísticas de total de elemento</b>			
	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	33,00	16,421	,396	,853
P2	32,90	17,042	,497	,842
P3	33,00	16,211	,590	,835
P4	33,00	17,263	,454	,845
P5	33,15	16,029	,500	,843
P6	33,10	17,989	,301	,854
P7	33,00	16,211	,728	,828
P8	33,15	15,713	,778	,822
P9	33,10	15,884	,882	,820
P10	33,40	14,463	,588	,839
P11	33,20	15,853	,486	,845

**Anexo 25** Base de datos de cuestionario del Procedimiento Administrativo Sancionador

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





**Anexo 27** Autorización para el 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° 252-2022-MDEP-GAF-SGRRHH

ABOG. ANGHIE RODRIGUEZ CASTILLO

Estudiante de Maestría en Gestión Pública - Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE

Asunto : Autorización para trabajo de investigación

Referencia : Exp. Adm. N° 9176-2022

De mi especial consideración;

Me dirijo a Ud. para saludarla 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 sancionador y la productividad laboral en 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  
Sub Gerencia de Recursos Humanos  
Abg. Anghie Rodríguez Castillo  
SU GERENTE



**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 Sancionador y la Productividad laboral en una Municipalidad Distrital, Perú 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ CASTILLO ANGHIE, 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

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TERRONES MARREROS MARIO ANDRES <b>DNI:</b> 17979641 <b>ORCID</b> 0000-0001-7841-9977	Firmado digitalmente por: MATERRONESM el 12- 08-2022 17:17:56

Código documento Trilce: TRI - 0397188