



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Procedimiento administrativo sancionador y desempeño
laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de
Amazonas**

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

AUTORA:

Durán Dávila, Claudia Jhurnely (orcid.org/0000-0002-0145-4835)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (orcid.org/0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por sus bendiciones brindadas a mi vida.

A mi familia, por su apoyo incondicional para lograr la meta de obtener el grado de Magister.

A todas aquellas personas, que de diferentes formas intercedieron de manera positiva en mi formación profesional.

Claudia

Agradecimiento

La realización de esta tesis es un esfuerzo material, físico e intelectual, el cual se ve plasmado en la culminación y para todas aquellas personas que brindaron su apoyo incondicional para cumplir con la meta trazada. A ellos mis sinceros agradecimientos.

A la universidad Cesar Vallejo y a cada docente por brindarme la oportunidad de seguir actualizándome académicamente y ofrecerme los conocimientos necesarios que me ayudan a desarrollarme profesionalmente y contribuir con la educación en mi país.

Claudia

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población y muestra.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Métodos de análisis.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Eficiencia de los procedimientos administrativos sancionadores	22
Tabla 2 Desempeño del servidor público	23
Tabla 3 Relación entre fase instructiva y desempeño del servidor público	24
Tabla 4 Relación entre fase sancionadora y desempeño del servidor público	24
Tabla 5 Relación entre fase sancionadora y desempeño del servidor público	25
Tabla 6 Prueba de normalidad	26
Tabla 7 Relación entre procedimiento administrativo sancionador y desempeño	26
Tabla 8 Matriz de consistencia	42
Tabla 9 Operacionalización de variable	43

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de estudio.....	18
Figura 2 Eficiencia de los procedimientos administrativos sancionadores	22
Figura 3 Nivel de desempeño laboral	23

Resumen

La presente investigación inició con el objetivo general determinar la relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Imaza; la metodología fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo y de diseño no experimental -correlacional. La población se conformó por 35 colaboradores. La técnica fue la encuesta, los instrumentos dos cuestionarios en escala Likert; se tuvo por resultado que, el nivel de eficiencia de los procedimientos sancionadores que manifestaron los trabajadores encuestados, lo clasificaron en un nivel regular con 70%, por otra parte, el 13% de los encuestados lo clasificaron en un nivel ineficiente y el 16,67% lo catalogaron en un nivel eficiente; por otro lado, se tuvo que el desempeño fue regular con un 66,67%, por otra parte, un 16,67% de los encuestados lo clasifican con un nivel ineficiente, y el 16,67% manifiestan que el desempeño del servidor público es eficiente en la entidad. Concluyendo que, existe relación entre los procedimientos administrativos sancionadores y desempeño del servidor público, debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,000. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,331 en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

Palabras clave: Procedimiento administrativo sancionador, municipalidad, desempeño, gestión.

Abstract

The present investigation began with the general objective of determining the relationship between the sanctioning administrative procedure and work performance of the District Municipality of Imaza; the methodology was a quantitative approach, with a descriptive type of study and a non-experimental-correlational design. The population was made up of 35 collaborators. The technique was the survey, the instruments were two questionnaires on a Likert scale; the result was that, the level of efficiency of the sanctioning procedures that the surveyed workers manifested, classified it at a regular level with 70%, on the other hand, 13% of the respondents classified it at an inefficient level and 16, 67% rated it at an efficient level; on the other hand, it was found that the performance was regular with 66.67%, on the other hand, 16.67% of the respondents classify it with an inefficient level, and 16.67% state that the performance of the public servant is efficient in the entity. Concluding that there is a relationship between the sanctioning administrative procedures and the performance of the public servant, due to the fact that a bilateral significance of 0.000 is manifested. Likewise, the existence of a Rho of 0.331 is taken into consideration, where it is manifested as a low positive correlation.

Keywords: Sanctioning administrative procedure, municipality, performance, management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversas instituciones públicas buscan tener un adecuado desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos; sin embargo, cuentan con múltiples deficiencias operativas por diversas falencias o prácticas, como es el caso del Salvador manifestándose que uno de los problemas identificados en las instituciones públicas es el bajo rendimiento en las actividades asignadas, esto se debe porque en ocasiones presentan sobrecarga laboral y por ausencia del recurso humano y materiales que no permiten desarrollar de manera eficiente las funciones requeridas, generando retrasos en sus entregas programadas (René, 2021).

Asimismo, René (2021) afirma que las organizaciones públicas tienen como finalidad brindar un servicio de calidad por medio de procedimientos estandarizados, haciendo uso de todos los recursos disponibles para lograr la meta, no obstante, en Latino américa existe una limitación la cual está relacionada con la corrupción de funcionarios, haciendo cada vez inalcanzable los objetivos propuestos como nación.

En Argentina, se puede evidenciar que uno de los problemas reincidentes es la débil productividad en las organizaciones, donde una de las causas identificadas es producto de la inadecuada gestión de sus procesos y toma de decisiones generando un impacto negativo tanto en el desempeño organizacional como en la parte económica, debido que deja de ser competitivo, por no tomar acciones a tiempo para su mejora (Lopes, 2021).

Asimismo, en México se determina que en las diversas organizaciones una de las razones por la cual se da un bajo de desempeño, es porque el 40% de los colaboradores sienten un desinterés por parte de los representantes, ya que, que no cuentan con control interno ni monitoreo sobre el desarrollo de las actividades, esto genera un desorden interno e incumplimiento de las metas organizacionales (Rodríguez & Escamilla, 2020).

En referencia a lo descrito, Gestión (2019) señala que, en las organizaciones públicas el desempeño de los colaboradores tiene un rol importante al momento de cumplir con las tareas y actividades a fin de lograr los

objetivos estratégicos institucionales, sin embargo, en la actualidad no se llegan a cumplir estos por la falta de compromiso y ética por parte de los servidores públicos, abusando de las funciones que se les asignan, cometiendo delitos y faltas, para ello, el procedimiento administrativo sancionador de la CGR (Contraloría General de la República), cuenta con diversos mecanismos para la prevención y lucha de los diversos delitos relacionados a las faltas administrativas y corrupción de funcionarios, donde, se llegó a sancionar a 1,949 personas relacionadas a la gestión pública, teniendo la región de Amazonas 34 funcionarios sancionados.

Asimismo, evaluando el comportamiento de las instituciones públicas en Bagua, en especial de una Municipalidad Distrital de Bagua se señala que una de las principales deficiencias que se logra observar es el elevado número de negligencias sobre todo en los nuevos funcionarios que no cuentan con los conocimientos necesarios de los procedimientos que se deben cumplir teniendo falencias en los informes generando atraso en el plazo establecido, inadecuado uso de los recursos que el Estado destina y malversación de fondos, donde distintos funcionarios parecen no tomar importancia a las sanciones que tiene la Contraloría General de la República por medio del Procedimiento Administrativo Sancionador, teniendo así un bajo desempeño laboral dado que no se llegan a cumplir las metas y objetivos planteados dentro del PEI.

Llegándose a formular como problema ¿Existe relación entre procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua, región Amazonas 2022?

Se justifica teóricamente dado que, se conocerán las bases conceptuales científicas relacionadas al procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral, para incrementar los conocimientos que se necesitan para una adecuada descripción de la realidad actual. Se justifica metodológicamente, dado que, se utilizarán enfoques cuantitativos y descriptivos basados en la guía de productos acreditables de la universidad para dar a conocer a detalle los procedimientos científicos que se utilizaron en el estudio. Por último, se justifica en un nivel práctico dado que, gracias a la recolección de información y triangulación de información se conocerá la existencia de relación o no entre las variables,

proponiendo así alternativas para maximizar el control sobre el desempeño de funcionarios.

El objetivo general fue, Determinar la relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Imaza. Y entre los objetivos específicos se encontraron: Analizar la relación entre la dimensión de fase instructiva y desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua. Evaluar la relación entre la dimensión de fase sancionadora y desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua. Establecer la relación entre la dimensión de tribunal superior de responsabilidades administrativas y desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua.

Se planteó la hipótesis general: H_i : Existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Bagua. H_o : No existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Bagua. Como hipótesis específicas se plantearon: H_a : Existe relación entre la dimensión de fase instructiva y desempeño laboral; H_b : Existe relación entre fase sancionadora y desempeño laboral; H_c : Existe relación entre las acciones de tribunal superior y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente informe se desarrollarán antecedentes y bases teóricas que sustentan la importancia de investigar estas variables.

En Filipinas, Chona (2020) por medio de su artículo estableció como objetivo general determinar la relación entre los factores entre clima organizacional y desempeño de un gobierno provincial de Cagayán en Filipinas; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; la población fueron 1925 servidores públicos, se emplearon dos cuestionarios en escala Likert. El resultado fue que, existe relación entre los factores de clima organizacional y desempeño en un gobierno provincial ya que la significancia fue de 0.00 y un valor de chi-cuadrado de 7.815. Concluyendo que, al mejorar el clima organizacional en los gobiernos locales de la provincia de Cagayán se mejorará el desempeño de los trabajadores, siendo necesario la implementación de planes de acción para la mejora continua y retroalimentación entre áreas.

En Arequipa, Oré (2019) por medio de su estudio estableció como objetivo general analizar expedientes de acciones contenciosas administrativas en contra de resoluciones de procedimiento administrativo sancionador de la CGR; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cualitativo, se emplearon fichas bibliográficas y documentales en la recolección de información; la población se conformó por expedientes de acciones contenciosas administrativas en contra de resoluciones de procedimiento administrativo sancionador de la CGR. El resultado fue que, no se encontraron falencias a los principios de doble instancia dado que el PAS actuó como órgano instructor y sancionador, recayendo en diferentes personas, de igual forma, no hubo objeción por parte del Tribunal superior ante las decisiones tomadas.

En Amazonas, Calderón (2018) por medio de su estudio acerca del Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas, estableció como objetivo general Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; se emplearon dos cuestionarios en escala Likert; la población fueron 51 funcionarios y servidores públicos. El resultado fue que, la conducta de los colaboradores frente a sus funciones es inadecuadas con 33%, seguido del 43% que señalan ser

regulares y solo un 24% tienen conductas adecuadas. Concluyendo que, existe relación entre Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas, ya que, se obtuvo una sig., de 0.000 con una correlación de Spearman equivalente a 0.661, siendo una correlación positiva moderada.

En Huánuco, Tarazona (2019) por medio de su estudio acerca del Procedimiento administrativo y la corrupción en la gestión del gobierno regional de Huánuco, estableció como objetivo general determinar las responsabilidades administrativas por delitos de corrupción en la gestión del gobierno regional de Huánuco; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; se emplearon dos cuestionarios en escala Likert; la población fueron 43 funcionarios y servidores públicos. El resultado fue que, un 42% de funcionarios y servidores públicos cuentan con denuncias escritas por delitos de corrupción; por otro lado, el 2% fueron denunciados por otorgar un cargo que no corresponde, el 32% denunciados por conflicto de intereses, y, por último, el 58% fueron denunciados por actuar contra los intereses del Estado peruano. Concluyendo que, el procedimiento administrativo influye significativamente (0.000) con el control de la corrupción en la gestión del gobierno regional de Huánuco.

En San Ignacio, Gonzáles (2018) por medio de su estudio acerca del Procedimiento administrativo y el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio, estableció como objetivo general determinar la relación entre procedimiento administrativo y el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; se emplearon dos cuestionarios en escala Likert; la población fueron 75 servidores públicos. El resultado fue que, un 50% de trabajadores señalan contar con un nivel de proceso administrativo bueno, seguido de un 33% que señalan es regular, mientras que, un 16% afirman que es óptimo; por otro lado, se encontró que el 41% de encuestados afirman que la institución cuenta con un bajo desempeño laboral, seguido de un 37% que afirman es regular, mientras que un 21% señalan que es alto el desempeño de funciones. Concluyendo que, el procedimiento administrativo se relaciona con el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio (significancia

=0.000) con un coeficiente de Pearson de 0,631; por lo tanto, a un mayor esfuerzo por parte de los encargados de administrar y controlar las funciones de los trabajadores se mejorará el desempeño laboral.

En Tumbes, Cabrera (2019) por medio de su estudio acerca del desempeño laboral y responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes, estableció como objetivo general determinar la relación entre desempeño laboral y responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; se emplearon dos cuestionarios en escala Likert; la población fueron 26 servidores públicos. El resultado fue que, el 50% de encuestados cuentan con un regular desempeño laboral, seguido de un 42.3% que cuentan con bajo desempeño laboral, mientras que solo un 7.6% cuentan con un alto desempeño. Concluyendo que, el desempeño laboral se relaciona con la responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes (significancia =0.01) con un coeficiente de Pearson de 0,816.

En Chiclayo, Ocola (2020) por medio de su estudio acerca del procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo, estableció como objetivo general determinar la relación entre procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo; el tipo de estudio fue descriptivo- con enfoque cuantitativo y diseño correlacional; se emplearon dos cuestionarios en escala Likert; la población fueron 32 servidores públicos. El resultado fue que, un 50% de servidores públicos señalan que es regular los procedimientos administrativos que se realizan, el 28% señalan que es buena y solo un 21% señala que es inadecuado; por otro lado, el desempeño laboral fue regular con un 53% seguido de un 31% alto y un 15% que afirman un desempeño bajo. Concluyendo que, el PAS se relaciona con el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo (significancia =0.036) con un coeficiente de Pearson de 0,371, por lo tanto, la correlación es positiva débil.

Pare comprender una manera más amplia la presente investigación, se continúa a desarrollar el estudio de los fundamentos y teorías asociadas con las variables de estudio.

Tirado citado por Obiol (2018) hace mención que, el procedimiento administrativo sancionador (PAS) de Contraloría general de la república viene a ser un conjunto de acciones singulares que se orientan a identificar determinadas infracciones administrativas, teniendo como finalidad verificar a cabalidad las responsabilidades que tienen los servidores públicos o funcionarios públicos, en otras palabras, su función es determinar si existe o no conductas infractoras de las normas establecidas. Por lo tanto, el PAS tiene como función principal censurar o retirar de los puestos de trabajo a personas que infrinjan la norma administrativa.

Considerando a la variable procedimiento administrativo sancionador, se tomó en cuenta la resolución de contraloría 100-2018-CG, que se le denomina como el estatuto de sanciones e infracciones para establecer el compromiso administrativo funcional procedida de los documentos formulados por los órganos del sistema nacional de control. Según el Ministerio de justicia y derechos humanos (2017) por medio de su guía práctica en relación al proceso administrativo sancionador determina que para gestionar un país es importante alcanzar el bienestar legal quebrantado, la función del administrado, y determinar qué tipo de infracción le será imputado, de esta manera se precisa que la misma tiene que desarrollarse, sin la necesidad de quebrantar derechos fundamentales dentro del derecho administrativo; de igual manera, realizando la cita a Ossa, se manifiesta que el procedimiento sancionador garantiza que la administración se desenvuelve de una manera ordenada y orientada al cumplimiento de un objetivo y respetando los derechos mismos del administrado.

Conforme lo indica Obiol (2018) lo define como un proceso particular desarrollado por la asociación de acciones direccionadas a determinar las acciones jurídicas en relación a una infracción administrativa, con la finalidad de tratar verídicamente la responsabilidad del administrado, esto quiere decir que, si realmente ha desarrollado la acción transgresora, que consecuentemente se establece de manera material en la norma. De igual manera, manifiesta que el procedimiento administrativo sancionador establece como principal finalidad desarrollar censuras o destituir a aquellos individuos que no cumplen con las normas administrativas, mejor dicho, se determina sancionar a los administrados que quebranten los principios de carácter administrativo o que desarrollen

comportamientos denominados como infractores, y que se sostengan como objetivo imponer una sanción al infractor.

Por otra parte, Guzmán (2016) manifiesta que el proceso objeta como principal finalidad establecer la viabilidad en relación a que la administración facilite el desarrollo de forma pertinente los preceptos en contra de los infractores que han infringido las ordenanzas administrativas, o que manifiesten comportamientos transgresores denominados por la normativa.

Continuando, Gómez (2017) manifiesta que este conjunto de acciones sancionadoras se le denomina como el principal motivo en donde la administración ejecuta su dominio sancionador y en donde se lo emplea de manera óptima, asimismo, se le considera como el sendero apropiado para velar por los derechos de los procesados por la administración.

En el contexto peruano, según Ocola (2020) las competencias en la gestión estatal para determinar la función administrativa funcional a través de un conjunto de acciones sancionadoras, se encuentran esparcidas entre las diferentes entidades estatales en las cuales se encuentra la contraloría general de la república.

Conforme a la ley 29622 se precisó la imputación a la Contraloría General de la República la autonomía para realizar la penalización en relación a la responsabilidad administrativa funcional, en el contexto de los funcionarios estatales que a través del desenvolvimiento de sus ocupaciones lleguen a infringir la normativa jurídica administrativa y las condiciones internas de las entidades a los que se encuentran representando. Según Soto (2018) sostiene que la autonomía para presentar una sanción establece funciones punitivas y preventivas dobles, en donde se percibe desarraigar la comisión de actividades no regulativas, y, por otra parte, estipular una sanción en función a la legitimidad y proporción a las actitudes del administrado, a través de una sanción efectiva.

La Resolución de Contraloría 100-2018-CG, abarca las practicas que normalizan el desenvolvimiento del proceso administrativo sancionador en relación a la Contraloría, garantizan la efectividad de aquellos códigos legales fundamentales a los administrados, y que se manifiestan dentro de los principios determinados por el Texto Único Ordenado de la Ley 27444 en donde se toman

en cuenta lo siguientes: Legalidad; Se constituye en atender la ejecución de las jurisdicciones con la finalidad de determinar las faltas por el régimen de aplazamiento y fraccionamiento que se originan por medio de los informes, como también la autoridad para imponer las sanciones correspondientes. Debido procedimiento; otorga al administrado un conjunto de garantías fundamentales, que abarca, declaración de los oficios atribuidos, la obligatoriedad a defenderse, a la prueba, de acceso al expediente, como también conseguir las determinaciones motivadas justamente. Presunción de legalidad, se supone la inocencia del imputado, sea el caso que se halle lo inverso, por consiguiente, la carga de la prueba, incurre en los organismos de los procedimientos de sanción, la cual se obtiene conforme a las jurisdicciones prioritarias del imputado. Culpabilidad, se tienen que asignar penas correspondientes por hechos o negligencias imputables de manera directa al administrado que realizó comportamientos infraccionarías. Razonabilidad: Los órganos del proceso sancionador tienen la facultad de determinar la sanción previniendo la proporción entre la sanción a ejecutar y la dificultad de la acción realizada por el administrado (Contraloría General de la República, 2018).

Conforme al Tribunal Constitucional (2018) refiere que los comportamientos infractores en el procedimiento sancionador se refieren a tales acciones que los funcionarios y servidores inciden, transgrediendo la normativa jurídica administrativa, como también las disposiciones internas de la organización asociadas a sus actividades funcionales; en donde están manifestadas en el art. 46 de la Ley 27785, de la Contraloría General de la República, afiliado por la Ley 29622, y reformado por la Ley 30742, del Sistema Nacional de Control (SNC). El art. 3 de la Ley 30742, manifiesta la aprobación de un nuevo escrito del antes mencionado art. 46, siendo semejante para el procedimiento de sanción realizado por la Contraloría. Es importante mencionar que si bien el Tribunal Constitucional por medio del Exp. N°00020-2015-PI/TC, manifestó la acción total inconstitucional del art. 46 de la Ley 27785, la tal se encuentra determinada únicamente por el art. 1° de la Ley 29622.

Las sanciones determinadas en el proceso sancionador desarrollan la obligatoriedad de la ordenanza de invalidación de las labores en un plazo de entre 1 a 5 años y la interrupción transitoria de las funciones en un plazo no menor de 30 días ni mayor a 360 días en el desenvolvimiento de sus responsabilidades en la administración estatal. Estas sanciones establecen como principal objetivo orientar las actitudes de los funcionarios, notificar comportamientos que infrinjan el cumplimiento de sus funciones principales a la gestión estatal, y que el organismo encargado de monitorear tales comportamientos no se encuentre en mejor beneficio para el infractor que cumplir los principios a imponer. Asimismo, Díaz (2020) manifiesta que no debe ignorarse que la sanción se encuentra sometida a la normativa peruana, lo que determina que su ejecución se debe manifestar dentro de los principios del procedimiento, al momento de haberse ejecutado la acción probatoria que facilite, adulterar la acción de la suposición de inocencia. El procedimiento a penar en relación a la obligación del sancionado por medio de la normativa (RC100-2018-CG, 2018), se determinan en dos demandas como lo son; en primera instancia, la etapa de apertura o de instrucción y la etapa de sanción, y en segunda instancia, se manifiesta la apelación a través del Tribunal (Contraloría General de la República, 2018).

Dimensión 1 – Primera instancia: Fase instructiva: Se encuentra encargado del organismo monitor y determina un tiempo estimado de hasta 150 días hábiles, de forma prorrogables por medio de una resolución motivada hasta por 30 días hábiles, se determinan los indicadores siguientes (Contraloría General de la República, 2018).

Recepción, registro y evaluación del informe: El organismo responsable se encomienda de realizar la admisión del documento de control en la cual debe tener las observaciones objetadas al procedimiento sancionador y se encarga de realizar el registro en el aplicativo o sistema determinado por la gerencia de responsabilidad, luego de esto, se desarrolla la evaluación de tal documento, considerando que se deben cumplir con los presupuestos determinados, corroborando que los administrados y las acciones afirmadas en las observaciones dirigidas al organismo responsable deben someterse conforme a los objetivos de la autoridad de sanción, sus explicaciones deben tener la capacidad de manifestar indicios de la comisión de infracción y tienen que

encontrarse acreditadas de una manera adecuada para su participación. De manera excepcional el órgano instructor de tenerlo en cuenta puede realizar acciones preliminares oportunas, convenientes y utilizables. Siendo en el caso que el organismo responsable compruebe el olvido de unos de los requerimientos de procedencia, manifestará la declaración de no procedencia la apertura del procedimiento de sanción dictaminando su documento de gestión (Contraloría General de la República, 2018).

Inicio y desarrollo del procedimiento: Si al momento de la evaluación del documento de gestión, el organismo responsable verifica sospechas de la responsabilidad administrativa funcional, se preside por medio de una legislación pertinente el inicio del procedimiento de sanción. El aviso de los oficios imputados se desarrolla por medio de un acápite que se encuentra dentro de la legislación que contiene el inicio de la investigación. Las acciones justificantes se realizan dentro del plazo correspondiente a la notificación de la resolución de apertura del procedimiento de sanción, en la cual debe tener en cuenta la descripción de los motivos facticos y jurídicos, los recursos de prueba que alteren los oficios sancionados. Se decreta el desarrollo de los medios de prueba, que prioritariamente son obligatorias para la aclaración del contexto, teniendo en cuenta que el documento es un recurso de prueba y su argumento se determina como verdadero para confirmar el contexto sancionado, salvo prueba en contra (Contraloría General de la República, 2018).

Pronunciamiento: Se tiene que determinar la continuidad o no continuidad de la falta realizada, ya sea esta de manera grave o muy grave, asimismo, al realizarse la emisión se tiene que tener en cuenta la verificación en el procedimiento sancionador, donde al imputado se le haya considerado el principio a defenderse, como también se tiene que considerar las pruebas determinadas, los elementos de cargo y descargos, y por último, es fundamental cuantificar las acciones para la graduación de la propuesta de sanción. Siendo la situación que se compruebe la subsistencia de la infracción, se realizar la emisión del documento en paralelo con el expediente hacia el órgano sancionador (Contraloría General de la República, 2018).

Reevaluación del pronunciamiento por devolución del órgano sancionador: El órgano instructor realiza la evaluación de los argumentos del documento

retornado por medio del Órgano encargado a realizar la sanción, desarrollando, si es el caso posible, la revalidación del pronunciamiento primigenio o realizando una nueva emisión de pronunciamiento (Contraloría General de la República, 2018).

Dimensión 2 – Primera instancia: Fase sancionadora: Se encuentra a cargo del Órgano sancionador mediante el cual a través de una resolución ejecuta las sanciones correspondientes, o determina no hay lugar a su ejecución, y manifiesta una duración de hasta 30 días hábiles, en las que son contados desde que se realiza la recepción del documento de pronunciamiento. Se determina los siguientes indicadores para esta fase (Contraloría General de la República, 2018):

Evaluación del pronunciamiento: El órgano sancionador tiene la responsabilidad de realizar la evaluación del informe en donde se encuentra el pronunciamiento, paralelamente con el expediente, realizando la verificación de los argumentos que evidencien la ejecución de la sanción y desarrolla las acciones que son necesarias para el establecimiento de la responsabilidad administrativa funcional (Contraloría General de la República, 2018).

Resolución de la fase sancionadora: El proceso sancionar culmina con la emisión del documento resolutorio a través del organismo que se encarga de sancionar estableciendo la existencia de la infracción y designando la infracción o por otra parte, la inexistencia de la infracción y estableciendo que no existe alguna sanción para asignar (Contraloría General de la República, 2018).

Recurso de apelación y trámite: En consecuencia de poder desarrollar la acción contradictoria a la resolución de imposición se precisa emplear únicamente la acción apelativa, y se procederá establecer dentro de un plazo de 15 días hábiles de haber sido comunicada la disposición que determina el acto, ante el organismo que se encargará de determinar la sanción y su objetivo se encuentra referenciado a que el tribunal superior desarrolle un re análisis en su entorno administrativo de la información presentada en la resolución sancionadora (Contraloría General de la República, 2018).

Dimensión 3 – Segunda Instancia: Tribunal Superior de Responsabilidad Administrativa: Se refiere al organismo responsable de la segunda y última dimensión del procedimiento sancionador; determina el conocimiento y desarrolla la acción resolutoria de los medios apelativos determinados en contra de los documentos resolutorios establecidos en la instancia primera. Se determinan los siguientes indicadores (Contraloría General de la República, 2018):

Resolución de apelaciones: El organismo superior manifiesta la información en función al medio apelativo, determinando la acción de infundado hacia el medio apelativo en el instante que la acción impugnada se entregue a las acciones declaradas y las normativa judicial; se manifiesta fundado la acción apelativa, en el momento que la evaluación de las acciones y pruebas establezcan una deficiencia de la acción impugnada, o de los recursos probatorios, o se establezca una descripción equivocada de las acciones o de la ejecución o del diagnóstico analítico de la normativa judicial o de los antecedentes de la observancia obligatoria. El documento resolutorio que establece el solucionar los medios apelativos, precisa desarrollar la comunicación con el funcionario, lo que quebranta las acciones administrativas (Contraloría General de la República, 2018).

Igualmente se puede estudiar las variables desempeño laboral, tomando en consideración la teoría X – Y de McGregor conforme lo indican los autores Madero y Rodríguez (2018) manifiestan que por medio de esta teoría se establece el estudio de las actitudes del individuo y su incitación que tienen dominio sobre este, esto quiere decir, en la teoría primera adquiere un posicionamiento en donde los trabajadores no presentan con una vocación de servicio hacia sus labores, en lo cual resulta en una constante supervisión de sus jefes. Mientras que por otra parte la segunda teoría determina un posicionamiento en donde los trabajadores se encuentran cómodos en su trabajo y toman en consideración realizar funciones para alcanzar con las metas establecidas por la entidad, sin necesidad de tener una supervisión continua.

Igualmente, Mondy y Noe (2016) identifica que el desempeño laboral, es un modelo formal de revisión y valoración en relación a como el colaborador o un grupo desenvuelven sus actividades. Teniendo en cuenta, en el concepto de la palabra formal, por motivo a que, la administración debe tomar en cuenta siempre

la supervisión del desempeño de un colaborador de una manera constante. Siendo el caso, que el desempeño es uno de los factores de la administración, en donde se manifiesta la eficacia de las metas propuestas en los documentos de gestión de las entidades. Las valoraciones de desempeño de los diferentes grupos establecidos en la entidad son relevantes, sin embargo, se presta mucha atención en su comportamiento individual. Considerando que, una evaluación óptima del desempeño ejecutando un adecuado sistema ayudará a estimar los objetivos, de igual manera, será el punto de partida para los diferentes planes que la organización establezca para el cumplimiento de los fines establecidos por la organización.

Por lo tanto, el desempeño laboral, son el conjunto de actitudes que presenta el colaborador para cumplir con los objetivos propuestos por una entidad, presentándose diversos tipos de características propias dentro de un conjunto de trabajadores, siendo las cuales: habilidades, requerimientos, características y destrezas, en donde se relacionan con la entidad, de igual manera, tales características originan actitudes que tienen peso en los resultados. En conclusión, se le considera al desempeño laboral como la cuantificación que se le establece a los trabajadores en relación a las actividades que ejerce en la organización conforme al reglamento para su funcionamiento (Mondy & Noe, 2016).

Conforme al artículo n°19 -Ley 30057 sobre el servicio civil en las instituciones del Estado, se afirma que por medio de la gestión de rendimiento de los colaboradores se debe evaluar el desempeño a fin de obtener una optimización de las funciones, asimismo, se afirma que debe existir un compromiso que identifique y reconozca al colaborador para alcanzar los objetivos estratégicos y metas, por ello, es necesario que se brinde los recursos necesarios para cumplir estos lineamientos, todo ello engloba la Resolución Presidencial Ejecutivo 00076_2021_servir_pe la cual aprueba la guía del subsistema de gestión del rendimiento o desempeño.

Conforme lo indica Chiavenato citado por Cedeño & Saltos (2020) manifiesta que el desempeño laboral es determinado como una evaluación integral de la forma en cómo se desenvuelven los colaboradores en un entorno laboral determinado y su potencialidad al momento de desarrollarlo. Las

estimaciones cuantificables son procedimientos que permiten incentivar o establecer valor, excelencia y cualidad de un trabajador, etc.

Según lo indica Mondy y Noe (2016) se manifiestan una serie de dimensiones para una evaluación del desempeño laboral óptimo, en las cuales se presentan a continuación:

Dimensión 1: Rasgos de personalidad: En esta dimensión, se encuentra los comportamientos, apariencias y decisiones de los colaboradores. Sin embargo, tales aspectos son subjetivos, por motivo de que no están sometidas en relación al desempeño laboral o que tienen una complejidad para su definición. En la situación que se consideren los rasgos de manera subjetiva, se debe tener en cuenta que: Por medio de un mecanismo donde se cuantifica el desempeño, se manifiesta características como: el liderazgo, aceptación, actitudes, las apariencias, comportamientos, el sentido de la vida, comportamientos éticos, las inventivas, habilidades de crecimiento, la salud mental y el grado de lealtad con la organización donde se desempeña, se le consideran algunos elementos susceptibles; de igual manera, algunos rasgos de la personalidad manifiestan una asociación con el desempeño laboral y con una relación adecuada, su utilización sería el más óptimo para la evaluación del desempeño. Los indicadores que forman parte de esta dimensión se encuentran: el liderazgo, aceptación, actitudes y comportamiento (Mondy, citado por Sinchi, 2021).

Dimensión 2: Competencias: Se asocian varios aspectos en donde los trabajadores desarrollan en relación con sus capacidades interpersonales. Se recomienda la complementación de capacidades culturales como lo son, los valores, ética e integridad en el trabajo sin la importancia del nivel jerárquico; igualmente, se debe tener en consideración las capacidades oportunas para cada puesto de labor correspondiente, en donde se determina la finalidad alcanzar los objetivos. Las competencias que se seleccionar con fines evaluativos deberían ser aquellas se encuentran asociadas estrechamente con el alcance de los objetivos en los puestos de trabajo. Para esta dimensión se toman en cuenta los siguientes indicadores: Contribución estratégica: Se refiere a la habilidad de conectar a las entidades con los diferentes usuarios o consumidores, con la finalidad de asociar de manera eficaz los comportamientos de los trabajadores con las necesidades de la entidad. Conocimiento de la organización: Habilidad

que manifiestan las organizaciones para establecer de qué forma se desarrollan otras compañías y de esta manera tener la capacidad de ejecutar planes de mejora y competitividad. Suministro de RH: Habilidad que manifiesta la organización para determinar la eficiencia del servicio ante los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo, a través de una administración de desempeño, desarrollo y evaluación (Mondy, citado por Sinchi, 2021).

Dimensión 3: Logro de las metas: En la mayoría de entidades se hace énfasis en el logro de los objetivos que en los recursos en las que se utilizó para alcanzar dicho objetivo, en donde la consecuencia o resultado final se convertirá en un elemento primordial para la evaluación. El nivel alto de la jerarquía, el alcance de los objetivos se conecta con los elementos económicos y financieros, sin embargo, en los grados bajos de la escala organizacional, los resultados son interpretados a través de la satisfacción de los requerimientos de calidad de los trabajadores y la ejecución de documentos en relación al calendario establecido. En el momento de iniciar este aspecto, es necesario la participación del administrador con ejemplos prácticos acerca de cómo el trabajador promueve su auto desarrollo priorizado en el logro de los objetivos. Es por ello que, la acción evaluativa hacia los trabajadores tiene que presentar aspectos positivos que faciliten la mayor atención para generar resultados óptimos en beneficio de todos. Los indicadores que forman parte de esta dimensión se encuentran: los resultados, la jerarquía y la participación (Mondy, citado por Sinchi, 2021).

Dimensión 4: Potencial de mejoramiento: Es efectuada gradualmente por las organizaciones con la finalidad de realizar la evaluación de sus empleados en relación a su productividad pasada; no obstante, se tiene que considerar como guía la visión y direccionarse hacia adelante, en donde se involucre las actitudes y el desarrollo de los diferentes trabajadores para alcanzar los objetivos determinados por la organización. El momento de involucrar la evaluación del potencial de los diferentes trabajadores facilitará a la entidad a la mayor eficiencia, a través de una estrategia óptima y el desarrollo de carrera para cada uno de los trabajadores. Se manifiestan a la producción pasada y la evaluación de los trabajadores como indicadores fundamentales en esta dimensión (Mondy, citado por Sinchi, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

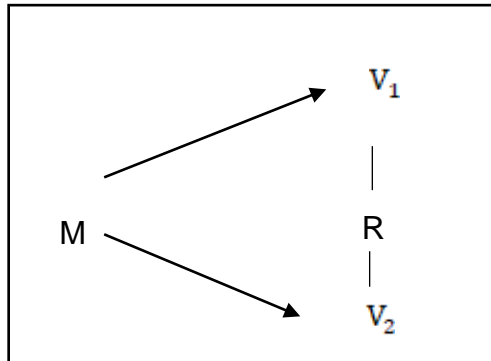
Se utilizó para la presente investigación el enfoque cuantitativo, debido a que, según Arias y Covino (2021) manifiestan que los resultados se encontrarán establecidos de manera numérica, en relación a que en el momento de emplear las herramientas que han apoyado la recolección de información, siendo el caso de los cuestionarios, se precisó la obtención de información porcentual que facilitó el análisis del contexto actual del sujeto de estudio y que facilitará brindar las soluciones pertinentes a los objetivos planteados.

Se tiene en cuenta que, en la presente investigación se empleó el tipo de estudio descriptivo-correlacional, debido a que, según Hernández (2018) refiere a una estudio descriptivo a las acciones en donde se presenta argumentaciones teóricas para diseñar intelectos nuevos, lo que ayudó a conocer más sobre el contexto actual del sujeto de estudio; esto significa que por medio de las definiciones de las variables, siendo el caso del procedimiento administrativo sancionador y el desempeño laboral, facilitará analizar la problemática de la entidad establecida en la investigación. De igual manera, el estudio es de tipo correlativo, debido a que se determinó establecer la correlación que se presenta entre las variables de la investigación, esto quiere decir, se admitió la correlación significativa entre la variable proceso administrativo sancionador y el desempeño laboral (Arroyo, 2020)

El diseño de la investigación, considerando lo manifestado por Hernández (2018) fue no experimental, debido a que el autor no realizó ninguna intervención directamente proporcional en la modificación del contexto o el desenvolvimiento de las variables de la investigación, esto quiere decir, se desarrolló únicamente la recepción de los datos pertinentes para analizar la situación problemática de una municipalidad distrital de Imaza - Bagua. Por otra parte, se tiene en consideración, que será de corte transversal, debido a que, la recepción de información se desarrollará en una sola ocasión al comienzo de la investigación.

El esquema del diseño de la investigación fue:

Figura 1
Diseño de estudio



Donde:

M: Muestra

V₁: Procedimiento administrativo sancionador

V₂: Desempeño laboral

r : relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1. Procedimiento administrativo sancionador:

Definición conceptual: Obiol (2018) lo denomina como un proceso particular desarrollado por la asociación de acciones orientadas a constituir el encargo o no de una infracción administrativa, en donde se tiene como objetivo de verificar de manera verídica la función del funcionario, esto quiere decir que, analizar si el administrativo ha realizado realmente el acto transgresor que consecuentemente se establece de manera material en la norma.

Definición operacional: el procedimiento administrativo sancionador desarrolla como objetivo permitir la viabilidad que la administración permita realizar de manera efectiva las sanciones en contra de los administrados que quebranten las normas de carácter administrativo o que se desenvuelvan en conductas denominadas como tales por la normativa.

Dimensiones: F. instructiva, F. Sancionadora, Tribunal Superior.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es totalmente relevante para las organizaciones, ya que, el éxito de la gestión dependerá de ello. Por lo tanto, la eficiencia operativa que se da por medio del desempeño, refleja el logro de los objetivos y planes estratégicos de la organización (Mondy, citado por Sinchi, 2021).

Definición operacional: Son el conjunto de actitudes que presenta el colaborador para cumplir con los objetivos propuestos por una entidad, presentándose diversos tipos de características propias dentro de un conjunto de trabajadores.

Dimensiones: Rasgos de personalidad, Competencias, Logro de metas, Potencial de mejoramiento.

3.3. Población y muestra

La muestra de estudio según Otzen & Manterola (2017) manifiesta que es el conjunto de personas que permite limitar la magnitud de la investigación. Por tanto, se hace referencia que la población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de una municipalidad distrital de Imaza.

Asimismo, la muestra de estudio según Hernández (2018) indica que es un conjunto de persona que pertenecen a la población de estudio. Señalando, que la muestra de estudio estará compuesta por 30 colaboradores de una municipalidad distrital de Imaza del área de administración, asesoría legal, GIDUR, logística, unidad formuladora, tesorería, presupuesto y contabilidad.

Por tanto, el muestreo que aplicó fue no probabilístico por conveniencia debido que será por criterio y decisión del investigador, señalando que el criterio que se considerará es por el conocimiento que poseen los servidores sobre la realidad problemática existente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica de recolección de información, según Hernández (2018) es aquel medio que permitirá al investigador interactuar con la muestra de estudio de manera directa. Por tanto, la técnica que fue empleada es la encuesta, que es la forma cómo el investigador recoge información clave y coherente para dar respuesta a los objetivos trazados.

De la misma manera, Hurtado (2020) indica que los instrumentos son aquellas herramientas que permite recolecta información con la finalidad medir el comportamiento de cada una de las variables. Cabe señalar, que el instrumento que se utilizó es el cuestionario que estará compuesta por un conjunto de preguntas que ayudará a conocer qué nivel se encuentra cada una de las variables de estudio, el cual fue adaptado del estudio de Ocola (2020) con su investigación “Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”, planteando dimensiones como fase instructiva, sancionadora y del tribunal constitucional, con 3 dimensiones y 15 ítems en escala Likert para la variable PAS, mientras que, para el desempeño se plantearon 4 dimensiones con 18 ítems en escala Likert.

Por otro lado, para la validez de los instrumentos se dio mediante la técnica del juicio de expertos, las cuales evaluaron si los instrumentos si están bien formulados y lograrán recolectar información idónea para dar respuesta a los objetivos planteados (Hernández, 2018).

Y para la confiabilidad de la información se realizó a través del cálculo estadístico el alfa de Cronbach que permitió conocer el nivel de confianza que tienen los datos, según Martínez, Palacios & Juárez (2020) detalla que deberá ser mayor a 0.75 para que los datos recolectados sean oportunos para continuar con el diagnóstico y análisis de la información. Por lo tanto, después de haber aplicado la prueba piloto se encontró un alfa de Cronbach de 0.945 para procedimiento administrativo sancionador y un alfa de Cronbach de 0.854 para desempeño laboral (ver anexo 5).

3.5 Procedimiento

Para el recojo de la información se realizó una planificación previa que está compuesta por los siguientes pasos: se realizará el diseño de los instrumentos propuestos que será validados por especialistas en el tema y que tengan experiencia sobre las dos variables de estudio. Después, se solicitó el permiso correspondiente en una municipalidad Distrital de Imaza para las coordinaciones previas sobre el día y consentimiento sobre la aplicación de los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis

Para el análisis de la información, se elaboró una base de datos en Excel en la cual se realizará un ordenamiento de la información, y será exportado a la herramienta del SPSS que ayudará a la agrupación de los datos que ayudará a obtener la generación de las tablas y figuras; asimismo, lograr determinar la relación entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos considerados, de acuerdo a la normativa de la universidad César Vallejo (2020):

Respeto. El presente criterio será empleado al momento de aplicar los instrumentos debido que se realizará de una manera oportuna, sin importar el cargo que desempeñen, realizando un trato igualitario.

Confidencialidad. El presente aspecto ético se utilizará al momento de detallar los resultados encontrados se realizará de manera objetiva sin la intervención de la posición del investigador, y sin revelar la identidad de los encuestados.

Beneficencia. El presente criterio será considerado al momento de exponer la información recolección de los datos solo serán de uso académica, sin generar daños a los sujetos intervinientes.

IV. RESULTADOS

Después de recoger la data necesaria para el diagnóstico de las variables procedimiento administrativo sancionador y desempeño, y su posterior asociación, se presentan los resultados necesarios para cumplir el objetivo general:

Tabla 1

Nivel de eficiencia de los procedimientos administrativos sancionadores.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	4	13,3
Regular	21	70,0
Eficiente	5	16,7
Total	30	100,0

Nota. Cuestionario sobre procedimientos administrativos sancionadores

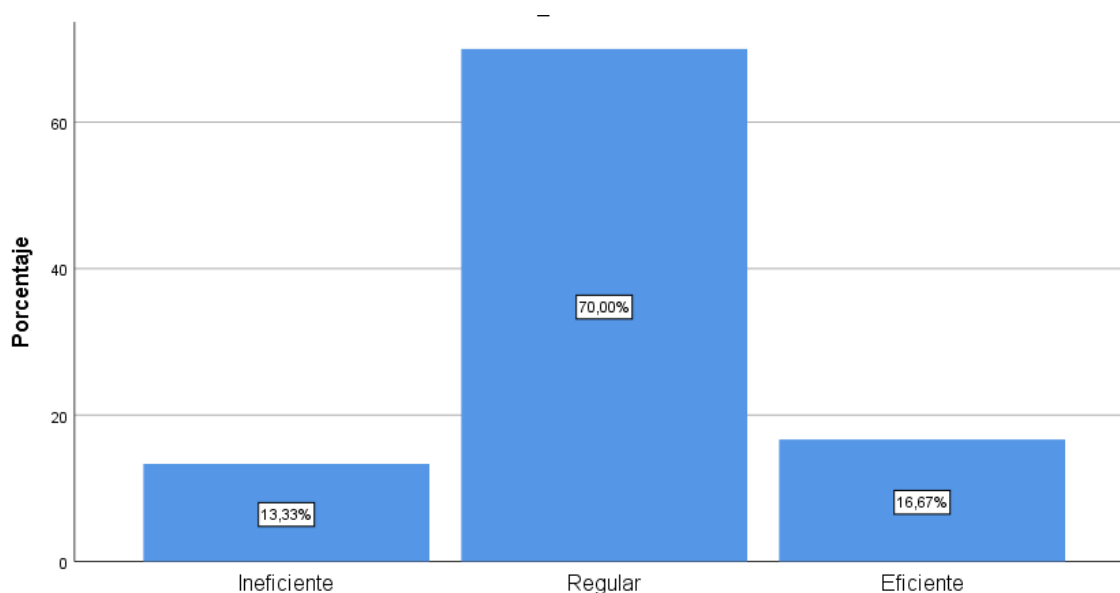


Figura 2. Nivel de eficiencia de los procedimientos administrativos sancionadores.

Nota. Cuestionario sobre procedimientos administrativos sancionadores

Conforme a los resultados obtenidos de la tabla 1, se puede determinar que el nivel de eficiencia de los procedimientos sancionadores que manifestaron los trabajadores encuestados, lo clasificaron en un nivel regular, siendo este de un 70%, por otra parte, el 13% de los encuestados lo clasificaron en un nivel ineficiente y el 16,67% lo catalogaron en un nivel eficiente. Ante esto, se confirma que se presenta un porcentaje alto de ineficiencia en relación a la fase instructiva, fase sancionadora y la dimensión tribunal superior de responsabilidades administrativas del procedimiento administrativo sancionador.

Tabla 2

Nivel de desempeño del servidor público

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	5	16,7
Regular	20	66,7
Eficiente	5	16,7
Total	30	100,0

Nota. Cuestionario de desempeño del servidor público

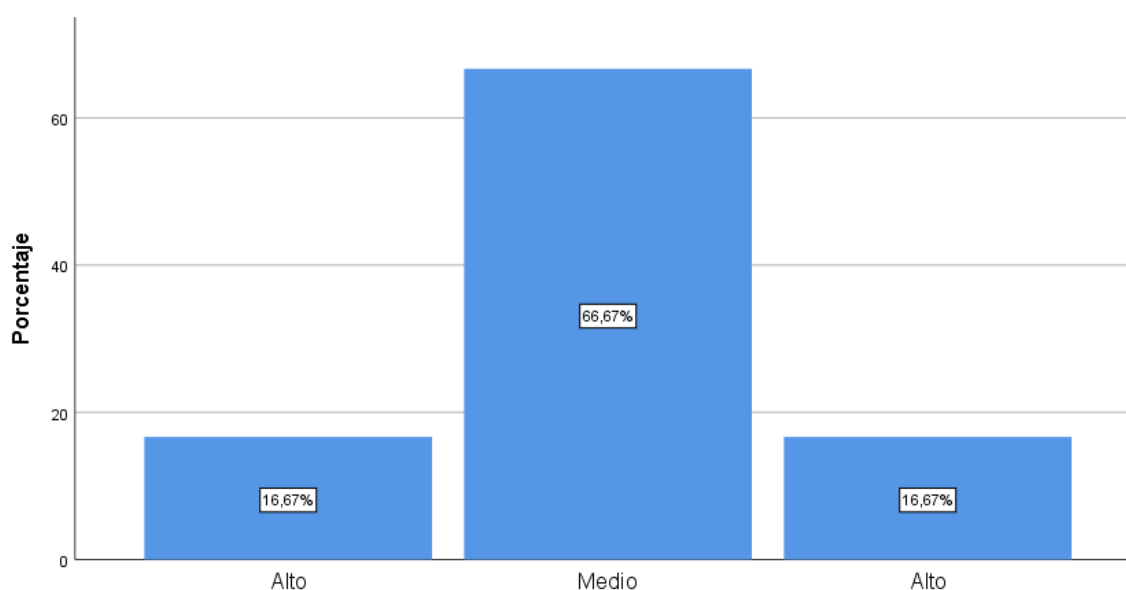


Figura 3. Nivel de desempeño del servidor público

Nota. Cuestionario de desempeño del servidor público

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 2, se determina que los trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño del servidor público en la entidad de estudio se encuentra en un nivel regular con un 66,67%, por otra parte, un 16,67% de los encuestados lo clasifican con un nivel ineficiente, y el 16,67% manifiestan que el desempeño del servidor público es eficiente en la entidad. Por lo tanto, se confirma la existencia de un alto nivel de ineficiencia en relación al desempeño en los encuestados, debido a que no se toman las medidas adecuadas para comprometer óptimamente a los colaboradores en relación a sus actividades sin que estos se encuentren insatisfechos.

Tabla 3

Relación entre fase instructiva y desempeño del servidor público

Correlaciones				
			Fase Instructiva	Desempeño del servidor público
Rho de Spearman	Fase Instructiva	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño del servidor público	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Conforme al objetivo específico 1 en relación a la correlación entre la variable desempeño del servidor público y la dimensión de la fase instructiva se evidenció en la tabla 3 una relación significativa debido a que la significancia bilateral fue del 0.000. Como también, el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el desempeño del servidor público fue de un 0,882, indicando de esta manera una correlación positiva alta.

Tabla 4

Relación entre fase sancionadora y desempeño del servidor público

Correlaciones				
			Fase sancionadora	Desempeño del servidor público
Rho de Spearman	Fase sancionadora	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño del servidor público	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Conforme a la tabla 4 en relación al objetivo específico 2 en función a la correlación entre la variable desempeño del servidor público y la dimensión de la fase sancionadora se encontró que existe una significancia bilateral del 0,000. De tal manera que el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el desempeño del servidor público fue de un 0,882, indicando de esta manera una correlación positiva alta.

Tabla 5

Relación entre fase tribunal constitucional y desempeño del servidor público

		Correlaciones		
			Tribunal constitucional	Desempeño del servidor público
Rho de Spearman	Tribunal	Coeficiente de correlación	1,000	,548
	constitucional	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
Desempeño del servidor público	Desempeño	Coeficiente de correlación	,548	1,000
	del servidor	Sig. (bilateral)	,002	.
	público	N	30	30

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

Conforme a los resultados de la tabla 5, en relación al objetivo específico 3 donde se determina la relación entre la dimensión tribunal constitucional y la variable desempeño del servidor público, se revela que existe una asociación resaltante entre estas debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,002. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,548 con la variable desempeño del servidor público en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

Prueba de normalidad

En la prueba de normalidad se consideró trabajar con Shapiro-Wilk ya que la muestra no supero los 50 sujetos, por lo cual, se encontró una significancia de 0.01 en ambas variables, afirmándose que no existe distribuciones normales en los datos, así pues, se trabajó con Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento administrativo sancionador	,860	30	,001
Desempeño laboral	,859	30	,001

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Bagua.

H1: Existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Bagua.

Tabla 7

Análisis de la relación entre procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral

Rho de Spearman	de	Procedimiento administrativo sancionador	Coeficiente de correlación	de	Procedimiento administrativo sancionador	Desempeño del servidor público
					1,000	,978**
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		30	30
		Desempeño del servidor público	Coeficiente de correlación	de	,978**	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		30	30

Nota. Cuestionario de procedimiento administrativo sancionador

Conforme a los resultados de la tabla 7, en relación al objetivo general donde se determina la relación entre los procedimientos administrativos sancionadores y desempeño del servidor público, se revela que existe una asociación resaltante entre estas debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,000. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,331 en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presentarán los resultados comparados con los antecedentes y fundamentados con la teoría investigada acerca del procedimiento administrativo sancionador.

Según la figura n°2, se puede determinar que el nivel de eficiencia de los procedimientos sancionadores que manifestaron los trabajadores encuestados, lo clasificaron en un nivel regular, siendo este de un 70%, por otra parte, el 13% de los encuestados lo clasificaron en un nivel ineficiente y el 16,67% lo catalogaron en un nivel eficiente. Ante esto, se confirma que se presenta un porcentaje alto de ineficiencia en relación a la fase instructiva, fase sancionadora y la dimensión tribunal superior de responsabilidades administrativas del procedimiento administrativo sancionador.

Se encontró una relación con la investigación de Gonzáles (2018) quien estudio acerca del Procedimiento administrativo y el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio, el cual encontró como resultado que un 50% de trabajadores señalan contar con un nivel de proceso administrativo bueno, seguido de un 33% que señalan es regular, mientras que, un 16% afirman que es óptimo, de igual forma se encontró una relación con Ocola (2020) el cual estudio acerca del procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo, teniendo por resultado que un 50% de servidores públicos señalan que es regular los procedimientos administrativos que se realizan, el 28% señalan que es buena y solo un 21% señala que es inadecuado

Asimismo, se encuentra una relación con el estudio de Calderón (2018) quien estudió acerca del Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas, el cual tuvo por resultado que, la conducta de los colaboradores frente a sus funciones es inadecuadas con 33%, seguido del 43% que señalan ser regulares y solo un 24% tienen conductas adecuadas; de igual forma con el estudio de Tarazona (2019) quien estudio acerca del Procedimiento administrativo y la corrupción en la gestión del gobierno regional de Huánuco, el cual tuvo por resultado que un 42% de funcionarios y servidores públicos cuentan con denuncias escritas por delitos de corrupción; por

otro lado, el 2% fueron denunciados por otorgar un cargo que no corresponde, el 32% denunciados por conflicto de intereses, y, por último, el 58% fueron denunciados por actuar contra los intereses del estado peruano.

Ante ello, la Contraloría General de la República firma que el procedimiento administrativo sancionador es un reglamento de infracciones y sanciones para determinar la responsabilidad administrativa funcional procedida de los documentos formulador por los órganos del sistema nacional de control. Según el Ministerio de justicia y derechos humanos (2017) por medio de su guía práctica en relación al proceso administrativo sancionador determina que para gestionar un país es importante buscar el bien jurídico vulnerado, la responsabilidad del administrado, y determinar qué tipo de norma o sanción se le imputará, de esta manera se precisa que la misma tiene que desarrollarse, sin la necesidad de quebrantar derechos fundamentales dentro del derecho administrativo; de igual manera, realizando la cita a Ossa, se manifiesta que el procedimiento sancionador garantiza que la administración se desenvuelve de una manera ordenada y orientada al cumplimiento de un objetivo y respetando los derechos mismos del administrado.

Por otro lado, Obiol (2018) denomina al procedimiento administrativo sancionador como un proceso particular desarrollado por la asociación de acciones direccionadas a señalar la comisión o no de una infracción administrativa, con la finalidad de tratar verídicamente la responsabilidad del administrado, esto quiere decir que, si realmente ha desarrollado la acción transgresora, que consecuentemente se establece de manera material en la norma. De igual manera, manifiesta que el procedimiento administrativo sancionador establece como principal finalidad desarrollar censuras o destituir a aquellos individuos que no cumplen con las normas administrativas, mejor dicho, se determina sancionar a los administrados que quebranten los principios de carácter administrativo o que desarrollen comportamientos denominados como infractores, y que se sostengan como objetivo imponer una sanción al infractor.

Como manifiesta Guzmán (2016) el procedimiento administrativo sancionador desarrolla como objetivo permitir la viabilidad que la administración permita realizar de manera efectiva las sanciones en contra de los administrados

que quebranten las normas de carácter administrativo o que se desenvuelvan en conductas denominadas como tales por la normativa, los autores Gómez y Sanz citados por Neyra (2018) manifiestan que el proceso administrativo sancionador se le denomina como el principal motivo en donde la administración ejecuta su dominio sancionador y en donde se lo emplea de manera óptima, asimismo, se le considera como el sendero apropiado para velar por los derechos de los procesados por la administración.

Según la figura n°3, se determina que los trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño del servidor público en la entidad de estudio se encuentra en un nivel regular con un 66,67%, por otra parte, un 16,67% de los encuestados lo clasifican con un nivel ineficiente, y el 16,67% manifiestan que el desempeño del servidor público es eficiente en la entidad. Por lo tanto, se confirma la existencia de un alto nivel de ineficiencia en relación al desempeño en los encuestados, debido a que no se toman las medidas adecuadas para comprometer óptimamente a los colaboradores en relación a sus actividades sin que estos se encuentren insatisfechos.

Por último, de acuerdo a la ley 29622 en donde se varió la ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república, se le imputó a la Contraloría General de la República la autoridad para penar en función de la responsabilidad administrativa funcional, en el caso del servidor o funcionario público que en el desarrollo de sus funciones quebrante el ordenamiento jurídico administrativo y las cuestiones internas de la organización a la que representan. Según los autores Soto (2018) indican que la autoridad para sancionar determina una doble responsabilidad preventiva y punitiva, en la que se busca desarraigar la comisión de acciones no regulares, y, por otra parte, asignar una sanción en relación a la legalidad y proporcionalidad al comportamiento del funcionario o servidor, por medio de una pena efectiva.

Estando de acuerdo con el estudio de Gonzales (2018) el cual investigó acerca del Procedimiento administrativo y el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio, teniendo por resultados que, el 41% de encuestados afirman que la institución cuenta con un bajo desempeño laboral, seguido de un 37% que afirman es regular, mientras que un 21% señalan que es

alto el desempeño de funciones; de igual forma se encontró una relación con el estudio de Cabrera (2019) por medio de su estudio acerca del desempeño laboral y responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes, encontrando como resultado que, el 50% de encuestados cuentan con un regular desempeño laboral, seguido de un 42.3% que cuentan con bajo desempeño laboral, mientras que solo un 7.6% cuentan con un alto desempeño.

De igual forma se encontró una relación con el estudio de Ocola (2020) la cual investigó acerca del procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo, encontrando por resultado que el desempeño laboral fue regular con un 53% seguido de un 31% alto y un 15% que afirman un desempeño bajo.

Ante ello, Mondy y Noe (2016) identifica que el desempeño laboral, es un modelo formal de revisión y valoración en relación a como el colaborador o un grupo desenvuelven sus actividades. Teniendo en cuenta, en el concepto de la palabra formal, por motivo a que, la administración debe tomar en cuenta siempre la supervisión del desempeño de un colaborador de una manera constante. Siendo el caso, que el desempeño es uno de los factores de la administración, en donde se manifiesta la eficacia de las metas propuestas en los documentos de gestión de las entidades. Las valoraciones de desempeño de los diferentes grupos establecidos en la entidad son relevantes, sin embargo, se presta mucha atención en su comportamiento individual. Considerando que, una evaluación óptima del desempeño ejecutando un adecuado sistema ayudará a estimar los objetivos, de igual manera, será el punto de partida para los diferentes planes que la organización establezca para el cumplimiento de los fines establecidos por la organización.

Conforme al artículo n°19 -Ley 30057 sobre el servicio civil en las instituciones del estado, se afirma que por medio de la gestión de rendimiento de los colaboradores se debe evaluar el desempeño a fin de obtener una optimización de las funciones, asimismo, se afirma que debe existir un compromiso que identifique y reconozca al colaborador para alcanzar los objetivos estratégicos y metas, por ello, es necesario que se brinde los recursos necesarios para cumplir estos lineamientos, todo ello engloba la Resolución

Presidencial Ejecutivo 00076_2021_servir_pe la cual aprueba la guía del subsistema de gestión del rendimiento o desempeño.

Según la tabla n°3, sobre correlación entre la variable desempeño del servidor público y la dimensión de la fase instructiva se evidenció se halló una relación significativa debido a que la significancia bilateral fue del 0.000. Como también, el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el desempeño del servidor público fue de un 0,882, indicando de esta manera una correlación positiva alta. Asimismo, se encontró una correlación entre la variable desempeño del servidor público y la dimensión de la fase sancionadora se encontró que existe una significancia bilateral del 0,000. De tal manera que el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el desempeño del servidor público fue de un 0,882, indicando de esta manera una correlación positiva alta. Por último, se encontró que, existe relación entre la dimensión tribunal constitucional y la variable desempeño del servidor público, se revela que existe una asociación resaltante entre estas debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,002. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,548 con la variable desempeño del servidor público en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

Según la tabla n°7, en relación al objetivo general donde se determina la relación entre los procedimientos administrativos sancionadores y desempeño del servidor público, se revela que existe una asociación resaltante entre estas debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,000. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,331 en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

Se encontró una relación con el estudio de Calderón (2018) el cual estudió acerca del Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas, el cual concluyó que, existe relación entre Procedimiento administrativo sancionador y la conducta de los funcionarios de la región Amazonas, ya que, se obtuvo una sig., de 0.000 con una correlación de Spearman equivalente a 0.661, siendo una correlación positiva moderada; asimismo, se encontró relación con el estudio de Tarazona (2019) quien investigó acerca del Procedimiento administrativo y la corrupción en la gestión del gobierno

regional de Huánuco, concluyendo que, el procedimiento administrativo influye significativamente (0.000) con el control de la corrupción en la gestión del gobierno regional de Huánuco.

De igual se encontró relación con Gonzáles (2018) con su estudio acerca del Procedimiento administrativo y el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio, el cual concluyó que, el procedimiento administrativo se relaciona con el desempeño de funciones de servidores públicos de San Ignacio (significancia =0.000) con un coeficiente de Pearson de 0,631; por lo tanto, a un mayor esfuerzo por parte de los encargados de administrar y controlar las funciones de los trabajadores se mejorará el desempeño laboral; de igual forma se encontró relación con el estudio de Cabrera (2019) quien estudio acerca del desempeño laboral y responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes, concluyendo que, el desempeño laboral se relaciona con la responsabilidad administrativa de servidores públicos de una beneficencia de Tumbes (significancia =0.01) con un coeficiente de Pearson de 0,816. Por último, se encontró relación con el estudio de Ocola (2020) la cual estudió acerca del procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo, concluyendo que, el PAS se relaciona con el desempeño de funcionarios de una municipalidad de Chiclayo (significancia =0.036) con un coeficiente de Pearson de 0,371, por lo tanto, la correlación es positiva débil.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, el nivel de eficiencia de los procedimientos sancionadores que manifestaron los trabajadores encuestados, lo clasificaron en un nivel regular, siendo este de un 70%, por otra parte, el 13% de los encuestados lo clasificaron en un nivel ineficiente y el 16,67% lo catalogaron en un nivel eficiente. Ante esto, se confirma que se presenta un porcentaje alto de ineficiencia en relación a la fase instructiva, fase sancionadora y la dimensión tribunal superior de responsabilidades administrativas del procedimiento administrativo sancionador.
2. Se concluyó que, los trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño del servidor público en la entidad de estudio se encuentra en un nivel regular con un 66,67%, por otra parte, un 16,67% de los encuestados lo clasifican con un nivel ineficiente, y el 16,67% manifiestan que el desempeño del servidor público es eficiente en la entidad. Por lo tanto, se confirma la existencia de un alto nivel de ineficiencia en relación al desempeño en los encuestados, debido a que no se toman las medidas adecuadas para comprometer óptimamente a los colaboradores en relación a sus actividades sin que estos se encuentren insatisfechos.
3. Se determinó que, existe correlación entre las dimensiones del procedimiento administrativo sancionador y desempeño del servidor ya que la sig. fue menor a 0.00, y un Rho de Spearman que oscilaron en 0.882 (fase instructiva), 0.882 (fase sancionadora), 0.548 (tribunal constitucional), afirmándose así una correlación positiva significativa.
4. Se determinó que, existe relación entre los procedimientos administrativos sancionadores y desempeño del servidor público, debido a que se manifiesta una significancia bilateral del 0,000. Asimismo, se tiene en consideración la existencia de un Rho del 0,331 en donde se le manifiesta como una correlación positiva baja.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Bagua capacitar a los servidores públicos sobre el adecuado uso de los recursos públicos para que no tengan problemas al momento de realizarse una inspección por parte de la contraloría.
2. Se recomienda al área de administración brindar los recursos, herramientas, servicios, etc., necesarios para que los servidores públicos puedan tener un desempeño eficiente y eficaz, con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.
3. Se recomienda a los servidores públicos capacitarse en especializaciones de gestión pública para conocer los procedimientos y procesos que se requiere para poder solicitar los recursos que se necesitan para cubrir las necesidades del personal y las necesidades que requiere la población, sin llegar a cometer alguna acción que esté sujeta de sanciones por parte de la Contraloría General de la República o la Fiscalía de la Nación.
4. Se recomienda a futuros estudios sobre procedimientos administrativos sancionadores y desempeño de los servidores públicos emplear suficientes mecanismos de recolección de información para un diagnóstico acertado y veraz, determinando las acciones necesarias para implementar.

REFERENCIAS

- Adhvaryu, A. (2018). Managerial quality and worker productivity in developing countries. *IZA World of Labor*, 10(15), 1-8. <http://doi:10.15185/izawol.429>
- Administrative efficiency in the Mexican Fund for the Prevention of Catastrophic Expenditures in Health. (2016). *Redalyc*, 58(5), 543-552. <http://dx.doi.org/10.21149/spm.v58i5.8244>
- Arescurenaga, P. (2016). *Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014*. Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Arias, J., & Covino, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Scielo*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armijo, M. (2009). *Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño*. Costa Rica: Instituto Latinoamericano de planificación económica y social.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baca, R. (2020). Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 54(1), 267-276. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/22419>
- Baca, V. (2019). The principle of guilt in administrative sanctioning law, with a special focus on the Peruvian case. *Revista digital de derecho administrativo*, 13, 313-334. <https://doi.org/10.18601/21452946>
- Beatriz, M., & Olivarez, C. (2018). P - Productividad laboral. *Ebscob*, 1, 183-189. http://inesad.edu.bo/eBooks/EIABCdeldesarrolloenBolivia_P2.pdf

- Cabrera, G. (2019). *El desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Tumbes, 2017*. Tumbes: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41918>
- Calderon, E. (2018). *El Procedimiento Administrativo Sancionador De La Contraloría General De La República Y Su Relación Con La Conducta De Los Funcionarios Y Servidores Públicos En La Regional Amazonas, 2016*. Amazonas: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33411>
- Capani, J. (2017). *Análisis de la regulación de la competencia de la contraloría general de la república y de las instituciones públicas para iniciar procedimiento administrativo sancionador por infracciones disciplinarias y funcionales*. Huancayo: Universidad Continental.
- Cedeño, T., & Saltos, G. (2020). Proposal for performance evaluation as a process generating changes for the Municipal Company Property Registry of Manta. *Revista San Gregorio*, 39(3), 103-117. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1359>
- Chang, J., & Drago, M. (2018). The statute of limitations in the antitrust sanctioning procedure in light of the amendments made to the General Administrative Procedure Act. *Revistas ius et veritas*, 56, 16-27. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201801.001>
- Chaparro, D., & Cortez, J. (2020). *Procedimiento sancionador en las contrataciones del estado y su adhesión al régimen sancionador del procedimiento administrativo general*, Lima 2020. Scopus. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=28&sid=24c4dcfe-b9a4-48d1-9c28-dc387a2e3972%40redis&bdata=Jmxhbm9cZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsair.od3056f998c1395c64929060ceb8b8f9e66eb7&db=edsair>
- Chona, A. (2020). The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance.

- Contraloría General de la República. (2018). *Reglamento de infracciones y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del sistema nacional de control*. Lima: Resolución de Contraloría N°100-2018-CG. http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/EIPerunoGC/05042018/05-04-2018_SE_Res_100-2018-CG.pdf
- Delgado, M., & Oliver, R. (2008). *Los procedimientos en el ámbito tributario*. Barcelona: Editorial UOC. doi:978-84-9788-511-9
- Fernández, G. (2005). *Las competencias claves para una gestión integrada de los recursos humanos*. Barcelona: Deusto.
- Ford, K., Baldwin, T., & Prasad, J. (2018). Transfer of Training: The Known and the Unknown, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. *Revistas Annual*, 5, 201-225. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>
- Gestión. (2019). *Contraloría: Más de 1,700 funcionarios fueron suspendidos o inhabilitados para trabajar en el Estado*. Lima: Diario Gestión. <https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-1-700-funcionarios-suspendidos-inhabilitados-256676-noticia/?ref=gesr>
- Giau, P., & Palomino, R. (2019). Administrative sanctioning procedure temporary closure of commercial establishment a long way to travel. *Revista LUMEN*, 15, 153-163. <https://doi.org/10.33539/lumen.2019.v15n2.1816>
- Gómez, R. (2017). The non bis in identity in the administrative law sanctioning. Review of its scope in the administrative jurisprudence. *Revista de Derecho*, 2, 101-138. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n49/0718-6851-rdpucv-49-00101.pdf>
- González, F. (2018). *Proceso administrativo y desempeño de funciones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud, San Ignacio*. San Ignacio:

Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29561/Gonzales_FML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gordillo, A. (2016). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas: El procedimiento administrativo* (Vol. IV). Argentina: Fundación de Derecho Administrativo. http://www.gordillo.com/pdf_tomo4/tomo4.pdf
- Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (2019). *Self-efficacy and job performance: The role of job commitment*. Filipinas: Malaysia University of Science & Technology. doi:10.2224 / sbp.8528
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huapaya, R. (2019). The right to an administrative due process in the general administrative procedure act of Peru. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2, 137-165. <http://dx.doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>
- Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Instituto Universitario de las Américas y el Caribe*, 99-119. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
- Lopes, P. (2021). Productividad laboral en la industria de Argentina y Brasil. *Ebscob*, 24(1). <https://doi.org/10.5007/2175-8085.2021.e78653>
- Martel, F. (2016). *Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la UGEL 06 – Lima*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Martínez, J., Palacios, G., & Juárez, M. (2018). Analysis of construct validity of the instrument: “Managerial approach in management for results in the knowledge society”. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10 (19), 154-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>

- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. Brazil: University of Sao Paulo, Brazil. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Para obtener el grado de magíster. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Morales, C. (2016). *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la Ley del Servicio Civil*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Neyra, C. (2018). Exemption conditions of liability in the Law on General Administrative Procedure and its incidence in the environmental legislation. *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, 80, 333-360. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.009>
- Ocola, Y. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oré, C. (2019). *Expediente proceso contencioso administrativo: "accion contenciosa administrativa en contra de resolución de sanción de procedimiento administrativo sancionar de la Contraloría General de la República"*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8981/P8.0460.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Universidad de Tarapacá. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Paredes, E. (2017). *El debido proceso administrativo: Análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Ponce, C. (2017). The Evidentiary Activity as Part of the Due Procedure in Administrative Sanctioning Procedures. *Revista LEX*, 20, 341-370. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martpinez, Á. (2019). *Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma, 2018*. Ecuador: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. ISSN: 20077890
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. Zaragoza, Spain: Journal of Work and Organizational Psychology. <http://dx.doi.org/10.5093>
- René, L. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. (U. d. Unidos), Ed.) *Ebscob*, 133(29). <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2f7ed5e0-81ad-4815-80c1-0821cb856536%40pdc-v-sessmgr02>
- Rivera, C. (2018). The Evidentiary Activity as Part of the Due Procedure in Administrative Sanctioning Procedures. *Revista Lex*, 20 (45), 341-373. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Rodríguez, C. (2017). *Procedimientos administrativos y la calidad de servicio brindado a los usuarios del Hospital Rebagliati EsSalud 2017*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, M. (2018). The extent to sanctioning administrative law of the human right to be compensated because of firm conviction reversed. *Revista de Estudios Deusto*, 66, 191-217. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-66\(2\)-2018pp191-217](http://dx.doi.org/10.18543/ed-66(2)-2018pp191-217)
- Rodríguez, R., & Escamilla, A. (2020). Cambios en la inversión tecnológica y su relación con la desigualdad salarial y productividad laboral en la manufactura de México. *Ebscob*. <https://doaj.org/article/0ce66d7e573041e6af46b240c531534c>

- Santy, & Luiggi. (2017). *La responsabilidad administrativa funcional en el marco de la Contraloría General frente a la responsabilidad administrativa disciplinaria de Servir*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ISSN: 2071-2170
- Sinchi, K. (2021). *Propuesta de un plan de capacitación para la empresa motoboutique*. Para obtener el grado de magíster. Cuenca: Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11251/1/16788.pdf>
- Suifan, T. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: the mediating role of work motivation. *Business: Theory & Practice*, 20(16), 456-466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Tarazona, Y. (2019). *Responsabilidad administrativa como instrumento de control del fraude en la gestión pública del gobierno regional, Huánuco 2016-2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5408/TD00144T22.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 8. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Hipótesis	Variables	Enfoque / nivel / Diseño	TÉCNICA INSTRUMENTO /
¿Cuál es la relación que existe entre el procedimiento administrativo sancionador y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital Imaza?	Objetivo General: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Imaza	Hi: Existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Imaza. Ho: No existe relación entre el procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Imaza.	Variable 1: Procedimiento administrativo sancionador	Enfoque: cuantitativo Nivel: descriptivo	Instrumento: Dos cuestionarios Técnica: Encuesta Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva inferencial
	Objetivos Específicos: a) Analizar la relación entre la dimensión de fase instructiva y el desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua. b) Evaluar la relación entre la dimensión de fase sancionadora y el nivel de desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua. c) Establecer la relación entre la dimensión de tribunal superior de responsabilidades administrativas y el desempeño laboral de una municipalidad distrital de Bagua.		Variable 2: Desempeño laboral	Diseño de investigación: No experimental - Correlacional	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 9. Operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable: Procedimiento administrativo sancionador	Obiol (2018) denomina al procedimiento administrativo sancionador como un proceso particular desarrollado por la asociación de acciones direccionadas a señalar la comisión o no de una infracción administrativa, con la finalidad de tratar verídicamente la responsabilidad del administrado, esto quiere decir que, si realmente ha desarrollado la acción transgresora, que consecuentemente se establece de manera material en la norma.	El procedimiento administrativo sancionador desarrolla como objetivo permitir la viabilidad que la administración permita realizar de manera efectiva las sanciones en contra de los administrados que quebranten las normas de carácter administrativo o que se desenvuelvan en conductas denominadas como tales por la normativa.	Fase instructiva (Primera instancia)	Recepción, registro y evaluación del informe Inicio y desarrollo del procedimiento Pronunciamiento Reevaluación del pronunciamiento por devolución del Órgano sancionador
			Fase Sancionadora (Primera instancia)	Evaluación del pronunciamiento Resolución de la fase sancionadora Recurso de apelación y trámite
			Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas (Segunda instancia)	Resolución de apelaciones

Variable: Desempeño laboral	El desempeño laboral es totalmente relevante para las organizaciones, ya que, el éxito de la gestión dependerá de ello. Por lo tanto, la eficiencia operativa que se da por medio del desempeño, refleja el logro de los objetivos y planes estratégicos de la organización (Mondy, 2010).	Son el conjunto de actitudes que presenta el colaborador para cumplir con los objetivos propuestos por una entidad, presentándose diversos tipos de características propias dentro de un conjunto de trabajadores.	Rasgos de personalidad	Liderazgo Aceptación Actitudes Comportamiento
			Competencias	Contribución estratégica Conocimiento de la organización Suministro de RRHH
			Logro de metas	Resultados Jerarquía Participación
			Potencial de mejoramiento	Rendimiento pasado Evaluación del potencial



Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la efectividad del PAS sobre los colaboradores o servidores públicos de la municipalidad distrital de Imaza, Bagua, región de Amazonas; por lo tanto, se requiere de su total sinceridad para responderla y poder analizar la variable.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Ítem	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Preguntas						
N°	Dimensión de la Fase instructiva	1	2	3	4	5
1	Considera que la evaluación del informe de control para la procedencia del inicio del proceso sancionador es efectuada correctamente por el Órgano Instructor					
2	Cree que los hechos y documentos contenidos en los informes de control están adecuada y suficientemente acreditados para el inicio de un procedimiento sancionador					
3	Con que frecuencia toma conocimiento que se le ha iniciado un proceso sancionador a un trabajador de su institución					
4	Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantice el derecho de defensa de los trabajadores involucrados en el proceso					
5	Con que frecuencia considera que el Órgano Instructor de la Contraloría emite un pronunciamiento ajustado al derecho					
6	Considera Ud. que la Contraloría 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.					

7	Desde su perspectiva confía que la contraloría al emitir su pronunciamiento actúa de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.					
8	Confía que el Órgano Instructor considera los argumentos de la devolución de su pronunciamiento por parte del Órgano sancionador antes de pronunciarse.					
N°	Dimensión de la Fase sancionadora	1	2	3	4	5
9	Con que frecuencia considera que el órgano sancionador devuelve el pronunciamiento para su reevaluación al órgano instructor					
10	Confía que el órgano sancionador emite resoluciones de sanción sobre la base de los hechos cometidos y las pruebas actuadas en el expediente					
11	Con que frecuencia considera que son apeladas las resoluciones emitidas por órgano sancionador					
12	Considera que la sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida					
N°	Dimensión Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas	1	2	3	4	5
13	Con que frecuencia considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.					
14	Considera que la contraloría a través del proceso administrativo sancionador orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones					
15	Confía que las sanciones impuestas previenen actos de corrupción e inconductas funcionales en su institución.					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral sobre los colaboradores o servidores públicos de la municipalidad distrital de Imaza, Bagua, región de Amazonas; por lo tanto, se requiere de su total sinceridad para responderla y poder analizar la variable.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Ítem	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

	Preguntas					
N°	Competencias	1	2	3	4	5
1	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora por parte de la contraloría.					
2	Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.					
3	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoria de la contraloría.					
4	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas					
N°	Potencial de mejoramiento	1	2	3	4	5
5	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.					
6	Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.					
7	Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.					

8	Acepto y respeto las normas o sugerencias de la contraloría para mejorar mi desempeño en la entidad.					
9	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción					
10	Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.					
N°	Rasgos de personalidad	1	2	3	4	5
11	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.					
12	El proceso sancionador de la contraloría influye en la manera de desempeñar sus funciones diarias.					
13	Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan auditorias por parte de la contraloría					
14	Acepto mi responsabilidad al momento de una auditoria por parte de la contraloría.					
Logro de metas		1	2	3	4	5
15	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.					
16	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
17	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					
18	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					

Anexo 4: Validación por juicios de expertos


FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Procedimiento administrativo sancionador	Fase instructiva	1. Recepción	Considera que la evaluación del informe de control para la procedencia del inicio del proceso sancionador es efectuada correctamente por el Órgano Instructor	X		X		X		X		
			Cree que los hechos y documentos contenidos en los informes de control está adecuada y suficientemente acreditados para el inicio de un procedimiento sancionador	X		X		X		X		
		2. Inicio desarrollo	Con que frecuencia toma conocimiento que se le ha iniciado un proceso sancionador a un trabajador de su institución	X		X		X		X		
			Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantice el derecho de defensa de los trabajadores involucrados en el proceso	X		X		X		X		
		3. Pronunciamiento	Con que frecuencia considera que el Órgano Instructor de la Contraloría emite un pronunciamiento ajustado al derecho	X		X		X		X		
			Considera Ud. que la Contraloría 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		X		
	Fase sancionadora	4. Evaluación de pronunciamiento	Desde su perspectiva confía que la contraloría al emitir su pronunciamiento actuó de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		X		
			Confía que el Órgano Instructor considera los argumentos de la devolución de su pronunciamiento por parte del Órgano sancionador antes de pronunciarse.	X		X		X		X		
		5. Resolución de	Con que frecuencia considera que el órgano sancionador devuelve el pronunciamiento para su reevaluación al órgano instructor	X		X		X		X		
			Confía 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		X		
			Con que frecuencia considera que son apeladas las resoluciones emitidas por	X		X		X		X		

		fase sancionador	órgano sancionador									
			Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida	X		X		X		X		
	Tribunal superior de responsabilidades administrativas		Con que frecuencia considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		X		
		Resolución de apelaciones	Considera que la contraloría a través del proceso administrativo sancionador orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
			Confía que las sanciones impuestas previenen actos de corrupción e inconducta funcionales en su institución.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Diafanor Pérez Vega

Firma del experto : 


Código SUNEDU :052-009224

EXPERTO EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Rasgos de personalidad	Liderazgo	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	X		X		X		X		
			El proceso sancionador de la contraloría influye en la manera de desempeñar sus funciones diarias.	X		X		X		X		
		Comportamiento	Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan auditorias por parte de la contraloría	X		X		X		X		
	Acepto mi responsabilidad al momento de una auditoria por parte de la contraloría.		X		X		X		X			
	Competencias	Contribución estratégica	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles si acarrear una medida sancionadora por parte de la contraloría.	X		X		X		X		
			Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Conocimiento de la organización	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoria de la contraloría.	X		X		X		X		
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo funciones asignadas		X		X		X		X			
	Logro de metas	Resultados	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	X		X		X		X		
			Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		X		
		Participación	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		X		
	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida		X		X		X		X			
	Potencia de mejoramiento	Rendimiento pasado	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	X		X		X		X		
			Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.	X		X		X		X		
		Evaluación del potencial	Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	X		X		X		X		

		Acepto y respeto las normas o sugerencias de la contraloría para mejorar mi desempeño en la entidad.	X		X		X		X	
		Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción	X		X		X		X	
		Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Diafanor Pérez Vega

Firma del experto : 

Código SUNEDU :052-009224

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre Procedimiento administrativo sancionador
Cuestionario sobre desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Durán Dávila, Claudia Jhurnely

4. DECISIÓN:

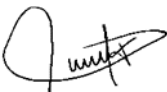

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2022.

 <hr/> <p><i>Firma/40696543/CódigoSunedu052-009224 EXPERTO</i></p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ VEGA
Nombres	DIAFANOR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40696543

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0110-2017-UCV
Diploma	052-009224
Fecha Matricula	20/10/2012
Fecha Egreso	30/04/2014

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776286

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Intitulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/06/2022 17:37:11-0500

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Procedimiento administrativo sancionador	Fase instructiva	1. Recepción	Considera que la evaluación del informe de control para la procedencia del inicio del proceso sancionador es efectuada correctamente por el Órgano Instructor	X		X		X		X		
			Cree que los hechos y documentos contenidos en los informes de control está adecuada y suficientemente acreditados para el inicio de un procedimiento sancionador	X		X		X		X		
		2. Inicio desarrollo	Con que frecuencia toma conocimiento que se le ha iniciado un proceso sancionador a un trabajador de su institución	X		X		X		X		
			Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantice el derecho de defensa de los trabajadores involucrados en el proceso	X		X		X		X		
			Con que frecuencia considera que el Órgano Instructor de la Contraloría emite un pronunciamiento ajustado al derecho	X		X		X		X		
		3. Pronunciamiento	Considera Ud. que la Contraloría 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		X		
	Desde su perspectiva confía que la contraloría al emitir su pronunciamiento actuó de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.		X		X		X		X			
	Confía que el Órgano Instructor considera los argumentos de la devolución de su pronunciamiento por parte del Órgano sancionador antes de pronunciarse.		X		X		X		X			
	Fase sancionadora	4. Evaluación del pronunciamiento	Con que frecuencia considera que el órgano sancionador devuelve el pronunciamiento para su reevaluación al órgano instructor	X		X		X		X		
			Confía 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		X		
		5. Resolución de fase sancionadora	Con que frecuencia considera que son apeladas las resoluciones emitidas por el órgano sancionador	X		X		X		X		

		Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida	X		X		X		X		
Tribunal superior de responsabilidades administrativas	Resolución de apelaciones	Con que frecuencia considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		X		
		Considera que la contraloría a través del proceso administrativo sancionador orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X		
		Confía que las sanciones impuestas previenen actos de corrupción e inconducta funcionales en su institución.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ibet Atoche Espinoza

Firma del experto : 

Código SUNEDU :052-126468

EXPERTO EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Rasgos de personalidad	Liderazgo	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	X		X		X		X		
			El proceso sancionador de la contraloría influye en la manera de desempeñar sus funciones diarias.	X		X		X		X		
		Comportamiento	Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan auditorias por parte de la contraloría	X		X		X		X		
			Acepto mi responsabilidad al momento de una auditoria por parte de la contraloría.	X		X		X		X		
	Competencias	Contribución estratégica	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles para sacar una medida sancionadora por parte de la contraloría.	X		X		X		X		
			Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Conocimiento de la organización	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoria de la contraloría.	X		X		X		X		
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo y funciones asignadas		X		X		X		X			
	Logro de metas	Resultados	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	X		X		X		X		
			Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		X		
		Participación	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		X		
	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida		X		X		X		X			
	Potencia de mejoramiento	Rendimiento pasado	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	X		X		X		X		
			Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.	X		X		X		X		
Evaluación del potencial		Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	X		X		X		X			
		Acepto y respeto las normas o sugerencias de la contraloría para mejorar mi	X		X		X		X			

		desempeño en la entidad.									
		Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción	X		X		X		X		
		Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ibet Atoche Espinoza

Firma del experto : 

Código SUNEDU :052-126468

EXPERTO EVALUADOR

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

6. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre Procedimiento administrativo sancionador
Cuestionario sobre desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. Durán Dávila, Claudia Jhurnely

8. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/74153761/CódigoSunedu052- 126468 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos ATOCHE ESPINOZA
Nombres EVELYN IBET
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 74153761

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 20/09/21
Resolución/Acta 0557-2021-UCV
Diploma 052-126468
Fecha Matricula 01/04/2019
Fecha Egreso 09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000775278

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/06/2022 17:49:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

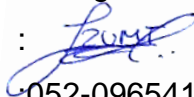
TÍTULO DE LA TESIS: Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Procedimiento administrativo sancionador	Fase instructiva	1. Recepción	Considera que la evaluación del informe de control para la procedencia del inicio del proceso sancionador es efectuada correctamente por el Órgano Instructor	X		X		X		X		
			Cree que los hechos y documentos contenidos en los informes de control está adecuada y suficientemente acreditados para el inicio de un procedimiento sancionador	X		X		X		X		
		2. Inicio desarrollo	Con que frecuencia toma conocimiento que se le ha iniciado un proceso sancionador a un trabajador de su institución	X		X		X		X		
			Considera que en esta etapa del proceso sancionador se garantice el derecho de defensa de los trabajadores involucrados en el proceso	X		X		X		X		
			Con que frecuencia considera que el Órgano Instructor de la Contraloría emite un pronunciamiento ajustado al derecho	X		X		X		X		
		3. Pronunciamiento	Considera Ud. que la Contraloría 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		X		
	Desde su perspectiva confía que la contraloría al emitir su pronunciamiento actuó de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.		X		X		X		X			
	Confía que el Órgano Instructor considera los argumentos de la devolución de su pronunciamiento por parte del Órgano sancionador antes de pronunciarse.		X		X		X		X			
	Fase sancionadora	4. Evaluación de pronunciamiento	Con que frecuencia considera que el órgano sancionador devuelve el pronunciamiento para su reevaluación al órgano instructor	X		X		X		X		
			Confía 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		X		
		5. Resolución de fase sancionadora	Con que frecuencia considera que son apeladas las resoluciones emitidas por el órgano sancionador	X		X		X		X		
			Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida	X		X		X		X		

Tribunal superior de responsabilidades administrativas	Resolución de apelaciones	Con que frecuencia considera que las apelaciones son resueltas de forma imparcial respecto de los administrados comprendidos en el proceso sancionador.	X		X		X		X	
		Considera que la contraloría a través del proceso administrativo sancionador orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X	
		Confía que las sanciones impuestas previenen actos de corrupción e inconducta funcionales en su institución.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoien

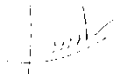
Firma del experto

: 

Código SUNEDU

:052-096541

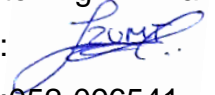
EXPERTO EVALUADOR



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Rasgos de personalidad	Liderazgo	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	X		X		X		X		
			El proceso sancionador de la contraloría influye en la manera de desempeñar sus funciones diarias.	X		X		X		X		
		Comportamiento	Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan auditorias por parte de la contraloría	X		X		X		X		
			Acepto mi responsabilidad al momento de una auditoria por parte de la contraloría.	X		X		X		X		
	Competencias	Contribución estratégica	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles si acarrear una medida sancionadora por parte de la contraloría.	X		X		X		X		
			Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Conocimiento de la organización	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoria de la contraloría.	X		X		X		X		
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo funciones asignadas		X		X		X		X			
	Logro de metas	Resultados	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	X		X		X		X		
			Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	X		X		X		X		
		Participación	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.	X		X		X		X		
	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida		X		X		X		X			
	Potencia de mejoramiento	Rendimiento pasado	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	X		X		X		X		
			Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.	X		X		X		X		
		Evaluación del potencial	Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	X		X		X		X		
Acepto y respeto las normas o sugerencias de la contraloría para mejorar mi desempeño en la entidad.	X			X		X		X				

		Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción	X		X		X		X	
		Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle por medio de mi experiencia para evitar sanciones innecesarias.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoien

Firma del experto : 

Código SUNEDU :052-096541

EXPERTO EVALUADOR



9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas

10. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre Procedimiento administrativo sancionador
Cuestionario sobre desempeño laboral

11. TESISISTA:

Br. Durán Dávila, Claudia Jhurnely

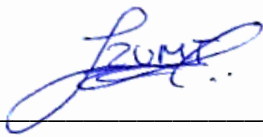

12. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/74153761/CódigoSunedu052- 096541 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUMICHE IRIGOIN
Nombres	LIZ KARIM
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	71592850

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	25/11/20
Resolución/Acta	0369-2020-UCV
Diploma	052-096541
Fecha Matricula	01/02/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000782341

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del instrumento de Procedimiento administrativo sancionador

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	15

Marca temporal	Aceptas participar de este cuestionario?	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
5/27/2022 10:23:00	SI	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
5/27/2022 10:24:42	SI	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	5	3	2
5/27/2022 10:25:15	SI	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5/27/2022 10:31:38	SI	3	3	3	3	2	2	2	5	3	1	3	1	3	3	2
5/27/2022 10:48:30	SI	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	3	2
5/27/2022 10:55:38	SI	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5/27/2022 11:10:14	SI	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
5/27/2022 11:15:51	SI	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2
5/27/2022 14:50:01	SI	4	5	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3
5/27/2022 15:33:14	SI	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5/27/2022 15:53:14	SI	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2
5/27/2022 23:32:35	SI	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2
5/29/2022 0:09:45	SI	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2
6/3/2022 15:30:23	SI	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2
6/3/2022 15:30:25	SI	3	2	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	1	2
6/3/2022 15:33:28	SI	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6/3/2022 17:21:24	SI	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3
6/3/2022 21:53:01	SI	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3
6/3/2022 21:54:55	SI	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	1	4
6/3/2022 21:58:17	SI	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Marca temporal	Aceptas participar de este cuestionario?	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
5/27/2022 10:23:00	SI	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5
5/27/2022 10:24:42	SI	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4
5/27/2022 10:25:15	SI	2	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5
5/27/2022 10:31:38	SI	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2
5/27/2022 10:48:30	SI	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	1	1	4	4	1	2	1	2
5/27/2022 10:55:38	SI	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	1	1	2	2
5/27/2022 11:10:14	SI	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5
5/27/2022 11:15:51	SI	4	2	4	5	2	2	4	2	5	4	4	1	4	4	3	2	2	2
5/27/2022 14:50:01	SI	4	2	4	5	2	2	2	5	2	5	5	5	4	1	1	1	2	2
5/27/2022 15:33:14	SI	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1
5/27/2022 15:53:14	SI	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4
5/27/2022 23:32:35	SI	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4
5/29/2022 0:09:45	SI	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	5	4	2	1	1	2	2
6/3/2022 15:30:23	SI	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	3	3	3	2
6/3/2022 15:30:25	SI	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	1
6/3/2022 15:33:28	SI	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5
6/3/2022 17:21:24	SI	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	2	2
6/3/2022 21:53:01	SI	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1
6/3/2022 21:54:55	SI	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
6/3/2022 21:58:17	SI	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	2	5	5	3	2	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas", cuyo autor es DURAN DAVILA CLAUDIA JHURNELY, 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.

CHICLAYO, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID 0000-0002-5682-2500	Firmado digitalmente por: HTORRESAM el 10-08- 2022 21:34:04

Código documento Trilce: TRI - 0372270