



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Procedimiento Administrativo Disciplinario y su relación con el
desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional
de Salud Ancash.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gloria Tamar Jacinto Romero (orcid.org/0000-0003-1135-4587)

ASESOR

Dr. Vega Fajardo Adolfo Hans (orcid.org/0000-0002-9530-6787)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos, Luciano y Bruno, mi
razón de vivir.

Gloria Jacinto Romero

Agradecimiento

A mis padres, José y Gloria,
porque sin su ayuda y apoyo
incondicional, nada sería posible.

Gloria Jacinto Romero

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	6
III. METODOLOGIA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables de operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES	356
RECOMENDACIONES	378
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash	19
Tabla 2	Nivel del Procedimiento Administrativo Disciplinario	20
Tabla 3	Nivel de las dimensiones del Procedimiento Administrativo Disciplinario	21
Tabla 4	¿Considera usted que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?	22
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral	23
Tabla 6	Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	24
Tabla 7	¿Considera usted que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?	25
Tabla 8	Relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash	26
Tabla 9	Relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash	26
Tabla 10	Relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash	27
Tabla 11	Relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash	27
Tabla 12	Relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash	28
Tabla 13	Relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash	28

Índice de gráficos

Figura 1	Puntajes de dispersión	19
Figura 2	Frecuencia de opciones de respuestas sobre la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario	20
Figura 3	Frecuencia de nivel del Proceso Administrativo Disciplinario	21
Figura 4	Frecuencia del nivel de las dimensiones del Proceso Administrativo Disciplinario	22
Figura 5	Frecuencia de opciones de respuestas sobre si el desempeño laboral es óptimo	23
Figura 6	Frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño laboral	24
Figura 7	Frecuencia de opciones de respuestas sobre si el desempeño laboral es óptimo	25

Resumen

En el presente estudio se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022, y para ello se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. Para el estudio la población se encontró conformada por los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, los cuales conforman un total de 231, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Finalmente, de acuerdo al 81.8% de los trabajadores, el PAD se encuentra en un nivel medio, por otro lado, el 97.4% de los trabajadores alcanzó un nivel medio respecto a su desempeño. Se concluye que, existe relación directa y moderada entre el PAD y el desempeño laboral, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.688 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, desempeño laboral, fase previa, fase sancionadora, factores de desempeño.

Abstract

In the present study, the general objective was to determine the relationship between the Disciplinary Administrative Procedure and the work performance of the servers of the Ancash Regional Health Directorate, 2022, and for this a quantitative approach was used, with a non-experimental design, descriptive correlational and cross-sectional. For the study, the population was made up of the servers of the Ancash Regional Health Directorate, which make up a total of 231, to whom the questionnaire was applied as an instrument. Finally, according to 81.8% of the workers, the PAD is at a medium level, on the other hand, 97.4% of the workers reached a medium level with respect to their performance. It is concluded that there is a direct and moderate relationship between the PAD and job performance, since an r value equal to 0.688 and a p - value less than 0.05 were obtained, that is, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Disciplinary administrative procedure, work performance, previous phase, sanctioning phase, performance factors.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la forma en que actualmente viven las personas, esperan que su Estado les proporcione un buen servicio. En los últimos años, las instituciones públicas han tenido que ser más competitivas en todos sus procedimientos y resultados, debiendo buscar nuevas formas de optimizar sus recursos y mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores. Sin embargo, entre los principales obstáculos para que esto se haga en las instituciones públicas es el bajo rendimiento laboral, traducido en ineficiencia y la corrupción. Por ello se está utilizando la presente investigación para indagar cuánta relación hay entre la disciplina impuesta por una determinada entidad hacia los trabajadores y lo bien que estos desempeñan su trabajo.

En el caso del gobierno peruano, su objetivo es construir un Estado que sirva al pueblo a través de un gobierno descentralizado que sea protegido por una administración abierta (Ley N° 27658, 2018). En este contexto, es necesario que las instituciones del Estado sean responsables de la necesidad de modernizar sus procedimientos y reforzar sus áreas de talento humano, abandonando la administración por papel en favor de optimizar una adecuada gestión de los recursos humanos (SERVIR, 2020).

En este sentido, se creó SERVIR, como se ha afirmado en el párrafo anterior, con el fin de lograr una gestión pública que permita la prestación de servicios de alta calidad al público general sobre la base de la igualdad, los méritos y la flexibilidad, todos ellos importantes para cada ciudadano individual del país (SERVIR, 2020). mediante el uso de nuevas directivas. La reforma del servicio civil pretende acabar con el mal ambiente que generaba la diversidad y coexistencia de distintos regímenes laborales; haciendo más transparente la gestión de los recursos humanos mediante el uso de las nuevas directivas (BID, 2017).

Desde el 14 de setiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados contra servidores y funcionarios por la presunta comisión de infracciones administrativas contenidas en las leyes, se rigen por la Ley N.º30057 y su Reglamento General, procedimiento que se encuentra

compuesto por fases y cuyas autoridades se encuentran definidas por la ley especial.

Ford, Baldwin y Prasad (2018) afirman que, cuando los empleados no están totalmente comprometidos con sus trabajos serán menos productivos y, en general, menos eficaces en sus labores; obteniendo como resultado un trabajo deficiente, resaltando la importancia de que las empresas establezcan estrategias que permitan a los trabajadores desarrollarse profesionalmente y aprender de sus errores de forma regular para que puedan ser más eficaces y eficientes.

Amaya (2019, citado en Ocola, 2020), señala que en Colombia la corrupción a alcanzado límites exorbitantes, trayendo consigo consecuencias nefastas para la administración pública, debido a que las malas prácticas siguen sucediendo, lo que no sólo pone en peligro la calidad del servicio público, sino que también perjudica la forma en que se utilizan los recursos. Rodríguez (2018), Ponce (2017) y Haydar (2017) afirman que, para combatir una amplia gama de amenazas a las instituciones públicas, así como el mal uso de los recursos, existe el proceso sancionador. De este modo, es muy importante que el proceso de sanciones pase por todas sus etapas correcta y abiertamente, para que las decisiones que se tomen sean acordes a las leyes vigentes.

Según la Corte Suprema de Justicia de la República (2019), tener el poder de disciplinar a los empleados es una forma de impedir que rompan sus promesas; esto a su vez, busca garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública. Mientras tanto, debido al entorno negativo que rodea el rendimiento laboral, este procedimiento debe aplicarse a nivel general a fin de corregir esta actitud; debido a que, es evidente que en el sector público existen muchísimos trabajadores que han prestado servicios durante muchos años y que son indiferentes a los gastos de la institución, incluso cuando están delante de ella, demuestran comportamientos desinteresados y baja productividad. Un caso claro que cuando los servidores públicos no están comprometidos con su trabajo lo manifiesta López, Amaya, Jurado y Useche (2018), en evaluaciones del desempeño para permanencia del servicio en el 2016, el 65% de funcionarios

presentaron un rango bajo en su desempeño, además, el índice mensual de trabajadores que no califican para su continuidad es de 1.02%, no obstante, presentó una mejora al 2017 con un 0.5%.

De acuerdo a SERVIR (2021), teniendo en cuenta el desempeño de servidores públicos, con la modernización forzada para el trabajo a distancia debido a la pandemia provocada por el COVID – 19, se registró alentadores resultados en esta modalidad, y es que el 41% presentó una mejora, y en líneas generales en el 85% de ministerios también se presentaron leves mejoras. Sin embargo, por casos de acoso a trabajadoras, el 63% de estas sugieren que el trabajo a distancia debe ser voluntario, dado que mejorarían su desempeño.

En tal sentido, en la Dirección Regional de Salud Ancash el desempeño de cada uno de los trabajadores sea determinante en el cumplimiento de las metas institucionales que se establecen, sin embargo, se observan contextos negativos ligados a los trabajadores, puesto que estos no cumplen de forma oportuna las funciones que se le encomiendan, además, a esto se suman las infracciones cometidas, las mismas que muchas veces no tienen las sanciones que deberían aplicarse, haciendo que las faltas continúen y mermen el desempeño de estos y de quienes no las cometen. Es necesario que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea un instrumento que permita prevenir y enfrentar este escenario negativo, contexto que, como se observa, no se viene desarrollando de esa forma.

Al cabo de haber detallado el problema, se formula: ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash?. En cuanto a los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cuál es la relación entre desempeño

laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash?.

En cuanto a la justificación del estudio, se contempló determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash; en ese sentido, se justificó el mismo por el aporte teórico que generó la investigación, dado que se plasmaron postulados teóricos, leyes y normas laborales que permitieron conceptualizar cada una de las variables en estudio, así también, fueron base para explicar el contexto de estas a partir de las diferentes posturas de diferentes autores. En su enfoque económico, las recomendaciones obtenidas con base en la investigación realizada, al ser implementadas permitieron a la entidad un ahorro efectivo de recursos económicos, debido a que el incremento de la productividad de los servidores de la DIRES Ancash evita la contratación adicional de personal para labores que deben ser realizadas por el personal nombrado, incluyendo a esto la compra de mobiliario, equipos de cómputo y útiles de oficina que son adquiridos para las labores de los terceros que son contratados para suplir la deficiencia laboral de los servidores de la DIRES Ancash. En el enfoque práctico, con el desarrollo del estudio se pudo identificar los niveles de cada una de las variables, además de su grado de asociación, por tanto, estos resultados fueron también de utilidad para instituciones afines. En el enfoque social, el público en general se beneficia por la mejora en la calidad de la atención por parte de los servidores de la institución al momento de realizar sus múltiples trámites administrativos, caracterizándose por su agilidad en los procesos y obteniendo resultados eficientes en menor tiempo de lo acostumbrado, debido a que la implementación de las recomendaciones resultantes de la investigación incrementan significativamente el rendimiento laboral y productividad de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Respecto a la hipótesis de la investigación, de manera general se postula: Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022. En cuanto a las hipótesis específicas:

Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.

Existe relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Existe relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Existe relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Existe relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Respecto al objetivo general, se postuló: Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash. En cuanto a los objetivos específicos, inicialmente se busca identificar el nivel de eficacia del Procedimiento administrativo Disciplinario y luego determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, seguido se busca establecer la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, establecer la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, establecer la relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, establecer la relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash, establecer la relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash y establecer la relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash.

II. MARCO TEÓRICO

En el nivel internacional, Chona (2020) investigó cómo el clima organizativo afecta al rendimiento laboral en una institución pública de Filipinas, y descubrió que sí lo afectaba directamente. Para ello, se utilizaron tanto un método cuantitativo como un método hipotético deductivo. Concluyendo que el rendimiento laboral es muy importante para que toda la organización obtenga los resultados que quiere. Esto se debe a que los problemas que surgen en esta zona provienen de un mal rendimiento laboral, esto distinguido en el 59.9% de los trabajadores, además, el 61.1% de los perfiles personales de los trabajadores de la institución pública no están lo suficientemente en consonancia con lo que requiere el trabajo.

Gutiérrez (2019) investigó cómo se disciplinan los funcionarios públicos en Ecuador como parte de la investigación que realizó en 2019. Verificó que existe todo un conjunto de normas destinadas a asegurarse de que el proceso de sanción se realice correctamente, siendo de suma importancia la ejecución de estas normas a cabalidad si lo que se quiere es que la sanción aplicada sea efectiva.

Para averiguar cómo el activismo judicial en Colombia afecta a la forma en que las personas son castigadas, Bahamon y Zoraida (2017) realizaron un estudio exploratorio, además del uso del método dogmático, se realizó un estudio de investigación exploratorio para llegar a su conclusión. Por último, a medida que avanzaba la investigación, se descubrió que los funcionarios públicos desempeñan un papel importante en la gestión pública, especialmente cuando se trata de disciplinar a las personas que violan la ley; esto debido a la dureza de las sanciones, lo cual obedece a que el objetivo de la acción disciplinaria es evitar que las personas violen la ley.

Fernández (2017) investigó cuánto poder tenía el empleador para disciplinar a los empleados de una institución pública de México, utilizó el método "dogmático" de la ley, que es muy estricto. Los resultados mostraron que el empleador utiliza su poder disciplinario concedido por la ley, pero no sólo actúa en virtud de la ley, sino que, también tiene sus propias normas y reglamentos

que se aplican a sus propios términos. Esto muestra que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, como tal es muy importante para las personas que están siendo investigadas o acusadas de un delito.

A medida que intentaba averiguar cuál era la acción administrativo-contenciosa contra una resolución de sanciones, Oré (2019) utilizó un enfoque abiertamente dogmático de la investigación legal, que no siempre es la mejor manera de hacer este tipo de investigación. El Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene un órgano instructor y un órgano sancionador, ambos dirigidos por diferentes personas; el Tribunal del Servicio Civil también supervisa las decisiones, lo que significa que la vía administrativa puede agotarse, correspondiendo al Poder Judicial resolver el problema en caso el servidor sancionado decidiera recurrir a esta institución.

Calderón y Facho (2017), tuvo como objetivo de su investigación, averiguar qué pasó en una institución pública amazónica cuando la gente trabajaba allí. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo, sin un diseño experimental, un enfoque descriptivo correlacional y un enfoque transversal para averiguar sobre las personas. Finalmente, los hallazgos permitieron a los investigadores concluir que existe relación entre las variables investigadas, lo cual se demostró con un coeficiente de correlación de 0.661, que también fue estadísticamente significativo al nivel del 5%, indicando que existe una relación directa positiva entre las variables bajo investigación.

Al igual que Ocola (2020), que pretendía determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento de la mano de obra en una municipalidad de distrito de la capital, y que utilizó un tipo básico de investigación con un diseño de sección transversal no experimental correlacional para alcanzar su objetivo en su investigación. Se estableció una población de muestra de 32 trabajadores de la municipalidad investigada. Por último, los resultados revelaron que el 50% de los empleados tiene un nivel medio de percepción del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que el 53,1% tiene un nivel medio de percepción de su propio rendimiento. Por otro lado, existe

una relación positiva estadísticamente significativa entre las variables investigadas ($r= 0,371$).

Por otro lado, Castañeda (2019), cuya tesis pretendía analizar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento laboral de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera de Trujillo, para la que se realizó la investigación utilizando un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño descriptivo no experimental y correlacional en la investigación. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 491 empleados de la municipalidad investigada. El cuestionario se administró a toda la muestra. Después de todo lo dicho y hecho, los resultados revelaron que el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento laboral tienen una relación moderadamente positiva, con un valor de Spearman Rho de 0,347. Por otro lado, el Procedimiento Administrativo Disciplinario está en un nivel regular, mientras que los servidores presentaron un nivel regular de rendimiento.

Del mismo modo, Gonzáles (2017), cuya tesis tenía como objetivo el establecimiento y el análisis de la relación entre los procedimientos administrativos y el desempeño de funciones por parte de los empleados de una institución pública de Chiclayo, utilizó un enfoque cuantitativo para alcanzar este objetivo, empleando un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 75 empleados de la entidad pública investigada. El cuestionario se administró a esta muestra de empleados. Por último, pero no menos importante, los resultados revelaron que existe una relación positiva entre las variables investigadas, como demuestra el hallazgo de un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0,63 y un nivel de significación de 0,000.

En cuanto a las bases teóricas que fundamentan las variables, se inicia desarrollando al procedimiento administrativo disciplinario, cuyo autor bandera a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), entidad que menciona que es la herramienta procesal de la administración con la que hace gala de su potestad sancionadora frente a los errores cometidos por los trabajadores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones oficiales. Dicho de otro modo, sólo a

través de una norma con rango de ley es posible atribuir potestad sancionadora a las entidades, y en un procedimiento disciplinario deben existir autoridades competentes, etapas o fases, trámites previstos y reglas sobre la actividad probatoria que garantice el ejercicio del derecho de defensa del servidor o funcionario público. Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2019), menciona que para que una política nacional de integridad sea efectiva, el procedimiento administrativo disciplinario debe ser oportuno y razonable. Esto se debe a que la sanción oportuna y la razonabilidad de las conductas contrarias a la ética o los intereses generales fomenta la confianza pública en las autoridades gubernamentales y asegura que todos sean tratados por igual ante la ley y que los servidores públicos no puedan actuar con impunidad.

Desde una perspectiva más apegada a las leyes, Kamei, Putterman & Tyram (2016) menciona que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario se compone de una serie de actuaciones y generación de informes, todo ello realizado de conformidad con lo establecido en la ley. Por otro lado, de acuerdo a Rivera (2018), respecto a las características del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señala que cada uno de los procesos de investigación tiene sus propias características únicas que permiten identificarlos y separarlos a pesar de que todos son similares, y que hay ciertas características que también están presentes en todos ellos. También asegura que la conducta humana se ajusta explícitamente a un determinado patrón de conducta exigido por el Estado, cuya inobservancia puede dar lugar a sanciones contra el obligado o el infractor. El procedimiento administrativo disciplinario, para ser legal y legítimo, debe estar dotado de algunas características específicas, garantías o leyes fundamentales ya establecidas, a fin de asegurar y preservar el derecho al debido proceso.

Alcocer (2016), menciona que en el contexto del régimen laboral del sector público, el régimen disciplinario se considera un tema de gran relevancia por su capacidad para verificar la eficacia administrativa en la amonestación de faltas disciplinarias; por "eficacia" se entiende que no se trata sólo de imponer una sanción disciplinaria, sino también de realizar un análisis minucioso cuyo objetivo es determinar si las sanciones corresponden a una determinada infracción del

régimen disciplinario, enmarcando ello en el principio de legalidad recogido por la Ley del Procedimiento Administrativo General. Por su parte Guillen (2015), señala que la dilación en la aplicación de las acciones disciplinarias administrativas por parte de la gestión estatal no solo impide disuadir a las personas de incurrir en infracciones administrativas o corrupción, sino que también genera desconfianza entre el público en general, acrecentando la sensación de impunidad ante la comisión de conductas reprochables administrativamente.

De acuerdo a la consideración de Al-Haidar (2018) la ley indica que los procedimientos administrativos por infracciones cometidas por los empleados que ocupan puestos técnicos o auxiliares son de responsabilidad de la institución, por lo que las sanciones que puedan imponerse al empleado serán decididas por quienes se encuentran encargados de llevarlo a cabo. Chuks & David (2019), Apalia (2017) y Awodele-Fayomi (2015) , concuerdan y afirman que, de acuerdo al contexto de la indisciplina, podrá enmendar esto aumentando, reduciendo o cancelando una sanción o dejando un caso en archivo. En el caso de infracciones administrativas cometidas por altos funcionarios, éstas quedan a cargo una comisión creada para tal fin; mientras que la revisión de la sanción en segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil, el cual se compone por miembros autónomos; diferenciándose el trámite del procedimiento disciplinario según la condición o vínculo laboral del presunto infractor.

Dzimhiri (2017) e Idris & Alegbeleye (2015), mencionan que, en esta situación, y particularmente en la nueva Ley del Servicio Civil, el derecho de defensa cumple una función exclusiva, pues la sanción factible a imputar conlleva la posibilidad de remoción, por lo que considera imprescindible que el desarrollo de este litigio sea lo más razonable, transparente , y lo más completo posible, para que el Estado, a través de la autoridad administrativa, ejecute la sanción que corresponde a la Ley, sin que exista ningún tipo de intervención judicial.

Respecto a las dimensiones del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se considera y toma como referencia a la Resolución Directoral Nacional N° 21

(2016), en donde se estipula en primera instancia a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las cuales están integradas por el juzgado de la función pública, el titular de la institución, el encargado de recursos humanos y el titular del servidor que cometió la infracción alegada. En este sentido, la L. No. 300057, LSC, establece que las autoridades que han de llevar adelante el Procedimiento Administrativo Disciplinario, está integrada por el tribunal del servicio civil, el titular de la institución, el encargado de la recursos, y el jefe del servidor. Las siguientes dimensiones se dividen en etapas, la primera es la fase de investigación previa, que es el primer paso, durante el cual se realizan las indagatorias y la recolección de pruebas con el fin de obtener información que permita obtener la acreditación posterior en el proceso, además, de acuerdo a Odilla (2020), abarca todas las actuaciones que conducen a la designación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, desde la comunicación al funcionario que, como se ha dicho anteriormente, inicia el procedimiento disciplinario hasta la manifestación del informe que incluye un mandato sobre la presencia o inexistencia de la falta imputada, indicando al órgano sancionador la sanción a imponer o el expediente, en su caso. Está bajo la jurisdicción del órgano de instrucción.

La fase instructiva, que es la tercera dimensión, se inicia con la comunicación al servidor público que ha sido procesado, la cual se realiza a través de un acto administrativo que dispone el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual concede un plazo de cinco días para que el servidor presente un descargo si lo considerara pertinente (Resolución Directoral Nacional N° 21 (2016)).

Por último, está la fase sancionadora, que se inicia cuando el órgano sancionador toma conocimiento del informe; comienza desde que se recibe el referido documento para poder dictar el acto administrativo que permita resolver la imposición de una sanción. De acuerdo a Jara (2016), comprende el período que se inicia con la aceptación de los hechos recogidos por el órgano de investigación y finaliza con la emisión de una imputación o la declaración de que no se ha cometido infracción disciplinaria. La autoridad sancionadora tiene la responsabilidad primaria de este documento.

En cuanto a la teoría de la variable desempeño del trabajador, se tiene como autor bandera a Chiavenato (2009, citado en Castro, Luna y Erazo, 2020), quien menciona que esta variable suele ser vista como una evaluación sistemática del método en que una persona realiza o desarrolla sus actividades en un determinado puesto de trabajo y de la productividad que esto le reporta. Por su parte Abun, Theogenia & Encarnación (2021), mencionan que es importante evaluar siempre el desempeño laboral de los empleados si están haciendo su trabajo como se espera, lo que conduce hacia los objetivos establecidos. En tal sentido, el trabajo o desempeño laboral ha sido definido como el acto de hacer un trabajo y es un medio para alcanzar la meta dentro de un trabajo u organización (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Entre tanto, Cetin & Askun (2019) y Ching, Singh & Arumugam (2020), concuerdan y enfatizan el desempeño del trabajo como un medio para un fin que es la meta del trabajo y la meta de la organización. Esta definición enfatiza el desempeño como el medio para un fin y no como el resultado. Para facilitar el comportamiento o los medios, a cada empleado se le da una descripción del trabajo o un comportamiento de tarea específico que debe seguir para alcanzar el objetivo del puesto y de la organización.

Por su parte, Duru & Shimawua (2017), definen el desempeño laboral como un valor esperado total para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período específico. Los elementos importantes de esta definición son un valor esperado total para la organización y un comportamiento discreto. De acuerdo a Heathfield (2021) se mide el desempeño de las tareas sobre los resultados, la productividad, el éxito, la calidad, la eficiencia, eficacia y asistencia al trabajo. Los elementos confusos del desempeño laboral a medir explican la naturaleza compleja del trabajo actuación.

De acuerdo a la teoría de Kalia & Bhardwaj (2019), el desempeño laboral está relacionado con la capacidad de la persona para llevar a cabo el trabajo que se le ha encomendado, por tanto, se considera al desempeño laboral como la efectividad de un empleado para llevar a cabo sus deberes y responsabilidades

requeridas por el trabajo que contribuyen al núcleo técnico de la organización ya sea directamente implementando una parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proporcionándole los materiales o servicios necesarios. Referido a la teoría anterior, Lopes (2020), tiene otra perspectiva, relacionando el desempeño laboral como tener el conocimiento técnico adecuado y habilidades técnicas para realizar el trabajo que hace que el individuo sea efectivo y contribuya a las metas de la organización.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, de acuerdo a Newstrom (2019), se tienen en total cuatro dimensiones bien marcadas, siendo la primera los factores del desempeño, que está referido al ambiente de trabajo, en el cual el trabajador cuenta con condiciones de trabajo favorables de acuerdo con sus tareas, que le permitan alcanzar la armonía deseada; luego, considera la remuneración, en la cual se satisfacen las necesidades del trabajador a través de una compensación equitativa de acuerdo con su trabajo, resultando en un mejor desempeño del trabajador. Otra parte que está conectada son las interacciones interpersonales, en las que el trabajador debe relacionarse con sus compañeros de trabajo para establecer armonía y equilibrio con el resto del grupo.

Otra dimensión es la evaluación, que de acuerdo a Machmud (2018), el análisis de la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo y la capacidad a desarrollar se utilizan para determinar el desempeño general de una persona. Por su parte, Nordlof, Hallstrom & Host (2019), mencionan que la necesidad de analizar diferentes desempeños en las instituciones, como el desempeño del sector del talento humano, siempre será un tema recurrente. Entre tanto, Pandey (2017), lo describe como un procedimiento tecnológico, científico y administrativo para la adquisición de información, con el objetivo principal de proporcionar preparaciones teóricas, técnicas y ejecutivas, así como el desarrollo de puestos de trabajo competentes.

Por último se tiene la dimensión eficacia, Schreiner (2018), menciona que es la capacidad de una servicio para adaptarse al cambio, así como el crecimiento

de su capacidad para generar productos de alta calidad, abrazando así el placer de clientes y productores en el cumplimiento de su mandato institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

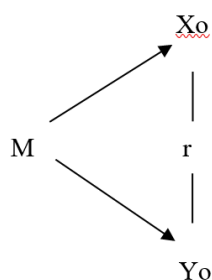
Tipo

La investigación fue de tipo básica, además, de acuerdo a su enfoque fue cuantitativo, que de acuerdo a Hernandez, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación se caracteriza por ser una estrategia de estudio que tiene como propósito comprobar una hipótesis a partir de la obtención y análisis de números o información estadística. Se utilizó este tipo de investigación con la finalidad de incrementar el conocimiento sobre las variables en estudio Procedimiento Administrativo Disciplinario y desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Diseño

Se emplea un diseño no experimental, dado que en el estudio no se plantea la manipulación de las variables, además, por su temporalidad fue transversal, dado que el estudio solo está contemplado en un tiempo definido Hernandez et al. (2014). El estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional, puesto que se tiene como propósito el verificar si las variables que se vienen estudiando, presentan cierto grado de asociación. A continuación se presenta el esquema del diseño de estudio:

Esquema de diseño de investigación:



M = Servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash

Xo = Procedimiento Administrativo Disciplinario

Yo = Desempeño laboral

r = relación entre variables

3.2. Variables de operacionalización

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición conceptual: Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), entidad que menciona que es la herramienta procesal de la administración con la que hace gala de su potestad sancionadora frente a los errores cometidos por los trabajadores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones oficiales.

Definición operacional: Es un conjunto de procesos instaurados por la ley, cuya finalidad es la de castigar la comisión de hechos que configuren infracciones administrativas, demandando eficiencia y efectuando sanciones que respondan a una determinada falta disciplinaria. La variable fue medida mediante un cuestionario.

Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2009, citado en Castro, Luna y Erazo, 2020), quien menciona que esta variable suele ser vista como una evaluación sistemática del método en que una persona realiza o desarrolla sus actividades en un determinado puesto de trabajo y de la productividad que esto le reporta.

Definición operacional: Conjunto de actividades llevadas a cabo por un colaborador de una empresa, también es el indicador que permite saber cuál eficiente es el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales otorgadas por el empleador. La variable fue medida mediante un cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

Sánchez et al. (2018). La población es considerada como la agrupación del universo de sujetos que comparten características similares y se encuentran relacionados al contexto referido al tema en estudio en una investigación. Para el estudio la población se encontró conformada por los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, los cuales conforman un total de 231.

Cabe señalar que la población, al ser una cantidad relativamente pequeña, se trabajó con el total que la conforma, en tal sentido, no se tuvo una muestra y por tal motivo, tampoco la aplicación de algún tipo de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio se empleó como técnica de análisis de datos a la encuesta, la cual permitió conocer la postura y opiniones de los servidores públicos acerca del contexto de las variables objeto de estudio. De acuerdo a Sánchez et al. (2018), Las preguntas de una encuesta pueden ser abiertas o de opción múltiple, y los encuestados pueden proporcionar sus respuestas en papel o en línea.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual fue elaborado por el autor de la investigación y denominado “Procedimiento Administrativo Disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022”.

Respecto de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, en el cuestionario se consignaron 21 interrogantes, distribuidas por cada una de las dimensiones de la variable, estas fueron medidas de acuerdo a la escala de Likert (siempre, a veces y nunca).

En el caso de la variable desempeño laboral, el cuestionario se encontró compuesto por un total de 10 interrogantes, clasificadas de acuerdo a cada una de las dimensiones de la mencionada variable, también medidas de acuerdo a la escala de Likert.

Los mencionados instrumentos fueron debidamente validados a través de la revisión y análisis de expertos en el contexto y tema de estudio, con la finalidad de que se evalúe la coherencia del contenido, obteniéndose la certificación por parte de los especialistas, quienes mediante su firma, establecieron como válidos ambos documentos. Una vez realizado el procedimiento anterior, se calculó la confiabilidad estadística de ambos instrumentos, esto mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes de 0.809 y 0.844 para el primer y segundo instrumento.

3.5. Procedimientos

Inicialmente los instrumentos fueron sometidos a juicio de experto para verificar su contenido; una vez desarrollado dicho procedimiento, se envió un

oficio al jefe de la institución en estudio, con el fin de obtener la autorización para aplicar los instrumentos a los trabajadores. Una vez realizado todo lo anterior, los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente a fin de obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo el procesamiento estadístico, se empleó el programa estadístico SPSS en su versión 25, donde se aplicó la estadística descriptiva a fin de identificar los niveles de las variables, por otro lado, se aplicó también la estadística inferencial, esto para determina relación entre las variables, empleando para ello el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

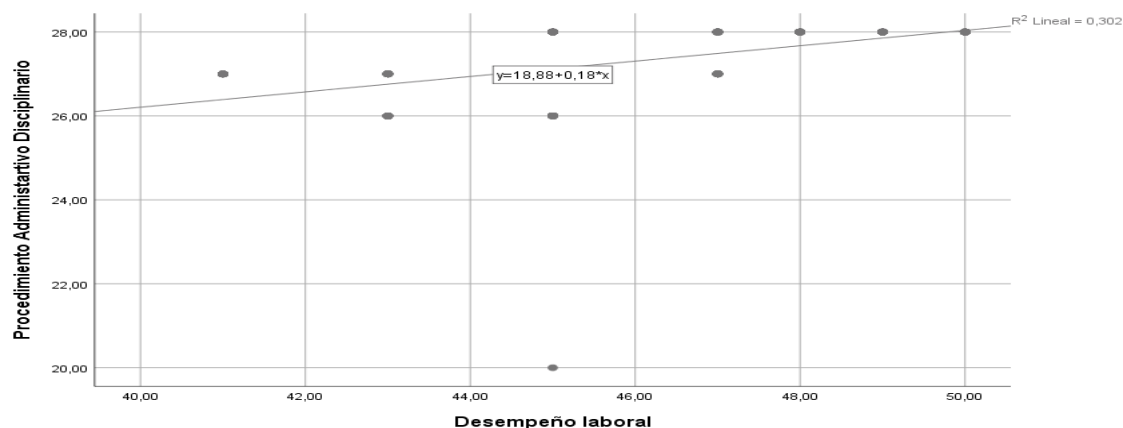
En el presente estudio se respetan los derechos de autor, se aplican las normativas APA en su Sexta edición, también se cumple con las buenas prácticas de los profesionales éticos, también se está sometido a las disposiciones y reglamentos de la UCV.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Figura 1

Puntajes de dispersión



Interpretación

En la figura 1 se demuestra la dispersión de puntos, que tomando los totales de cada variable, se representa una tendencia creciente en la línea, lo que quiere decir que la correlación entre las variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y desempeño laboral es positiva.

Tabla 1

Relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash

			Desempeño laboral	Procedimiento Administrativo Disciplinario
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,688**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	231	231
	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Coefficiente de correlación	,688**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	231	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 1 se demuestran los resultados que permiten inferir que existe relación positiva directiva y moderada entre las variables objeto de estudio, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.688 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa.

Análisis descriptivo

Tabla 2

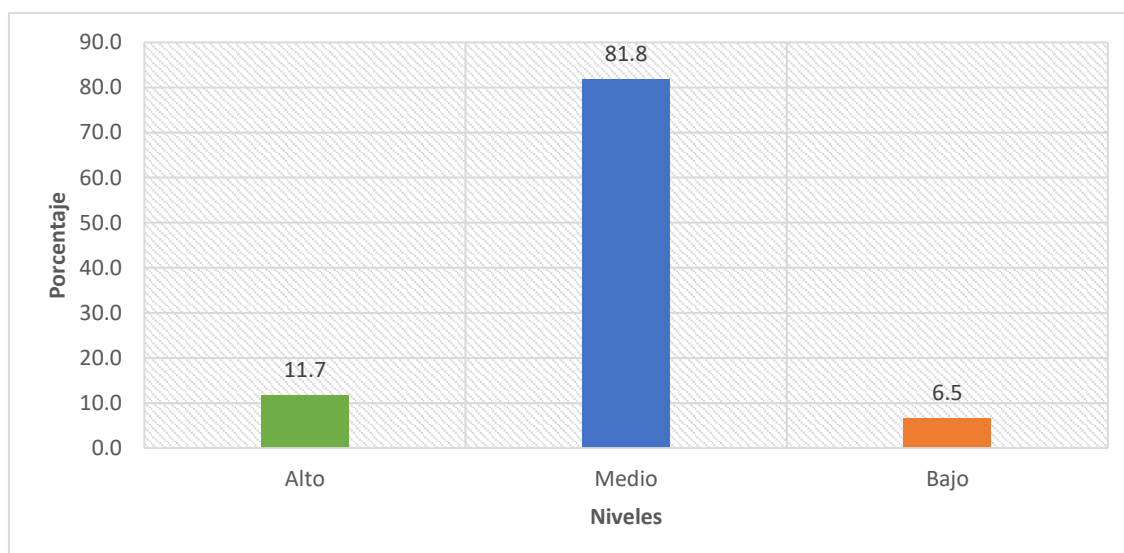
Nivel del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Niveles	f	%
Alto	27	11.7
Medio	189	81.8
Bajo	15	6.5
Total	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2

Frecuencia de nivel del Proceso Administrativo Disciplinario



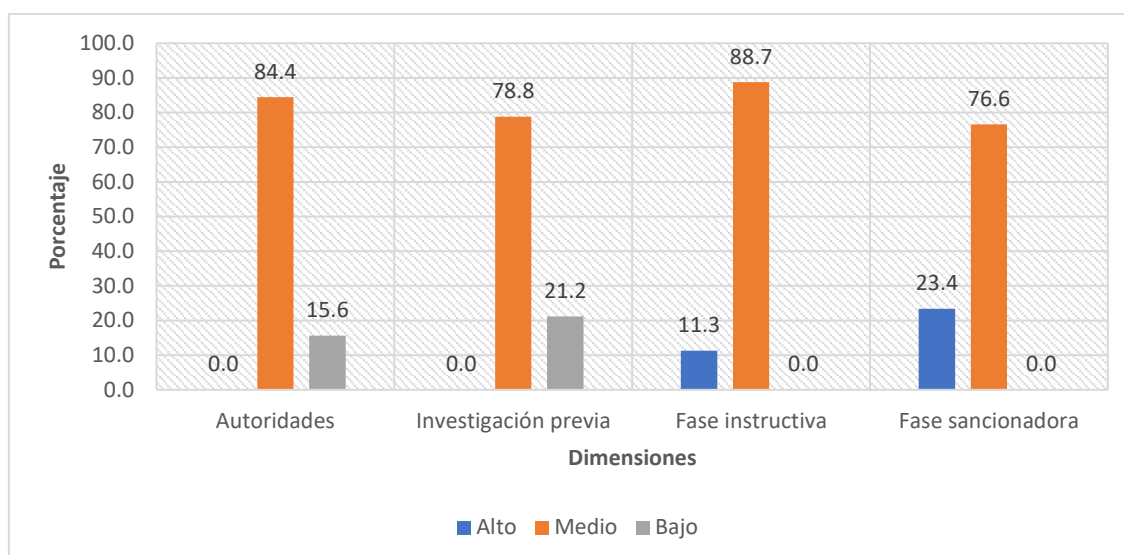
Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla y figura 2 se observan los resultados sobre el nivel del Procedimiento Administrativo Disciplinario, encontrándose que de acuerdo al 81.8% de los trabajadores de la institución en estudio, consideran que se encuentra en un nivel medio, mientras que solo un pequeño grupo conformado por el 6.5%, afirman se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 3*Nivel de las dimensiones del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

Niveles	Autoridades		Investigación previa		Fase instructiva		Fase sancionadora	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0.0	0	0.0	26	11.3	54	23.4
Medio	195	84.4	182	78.8	205	88.7	177	76.6
Bajo	36	15.6	49	21.2	0	0.0	0	0.0
Total	231	100.0	231	100.0	231	100.0	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada**Figura 3***Frecuencia del nivel de las dimensiones del Proceso Administrativo Disciplinario***Fuente:** Tabla 3**Interpretación**

En la tabla y figura 3, se demuestran los resultados sobre los niveles de cada una de las dimensiones de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario en la DIRES Ancash. En la dimensión autoridades, se encontró que el 84.4% considera se posiciona en un nivel medio; respecto a la dimensión investigación previa, el 78.8% de los trabajadores considera se encuentra en un nivel medio, mismo nivel encontró la dimensión fase instructiva (88.7%) y la dimensión fase sancionadora (76.6%), no obstante, un considerable grupo conformado por el 23.4% considera que esta dimensión se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4

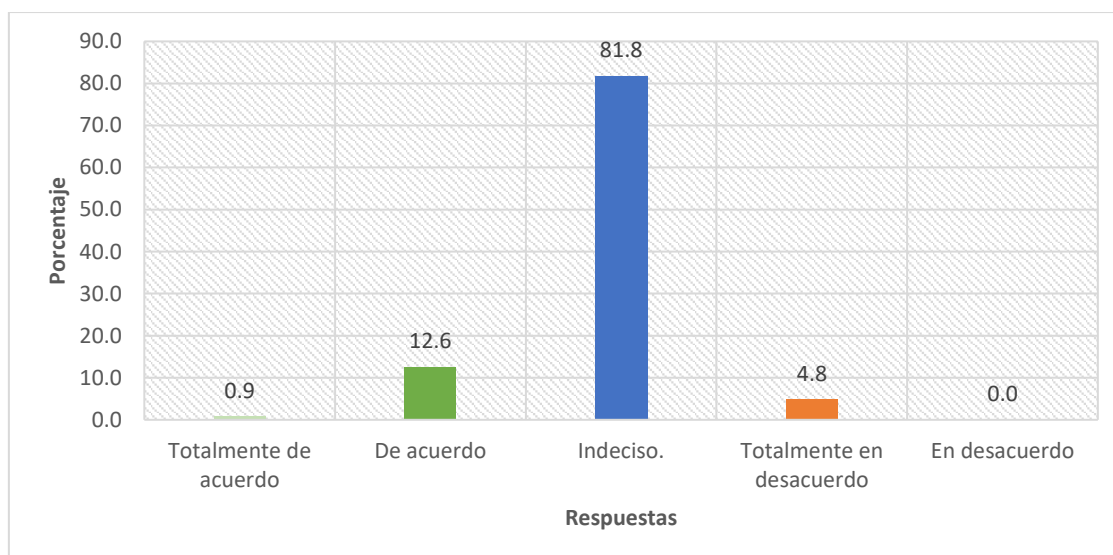
¿Considera usted que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?

	f	%
Totalmente de acuerdo	2	0.9
De acuerdo	29	12.6
Indeciso.	189	81.8
Totalmente en desacuerdo	11	4.8
En desacuerdo	0	0.0
Total	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 4

Frecuencia de opciones de respuestas sobre la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario



Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la tabla y figura 4 se observan los resultados referidos a las respuestas sobre si considera al Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz, encontrándose que 189 trabajadores, que equivale al 81.8% de la muestra total, mencionan se encuentran indecisos sobre ello, un 12.6% considera estar de acuerdo con que el PAD es eficaz en la institución en estudio.

Tabla 5

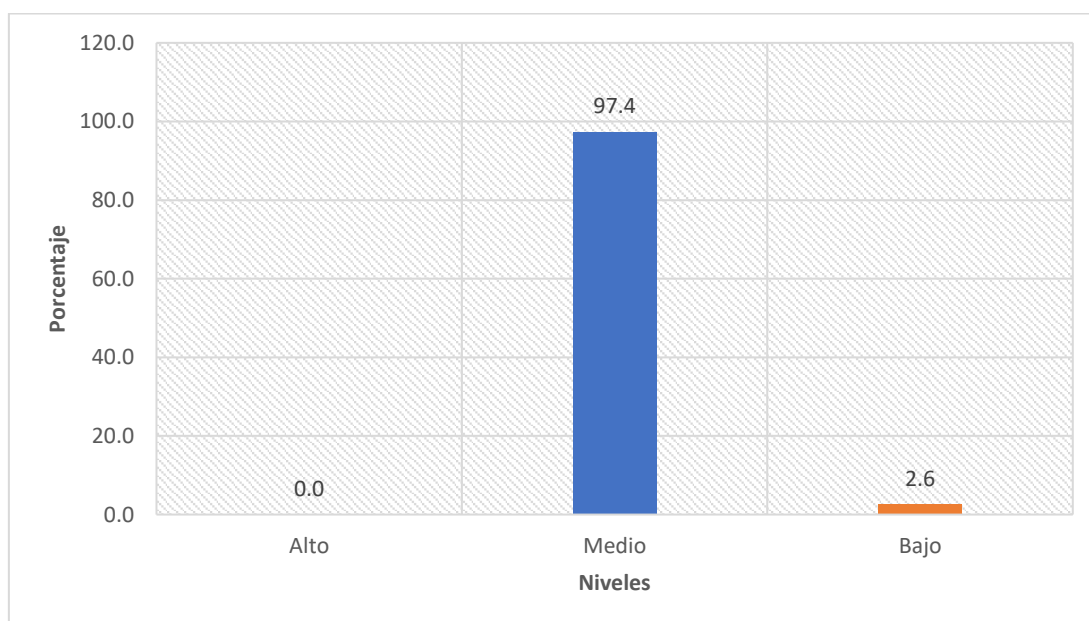
Nivel de desempeño laboral

Niveles	f	%
Alto	0	0.0
Medio	225	97.4
Bajo	6	2.6
Total	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 5

Frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño laboral



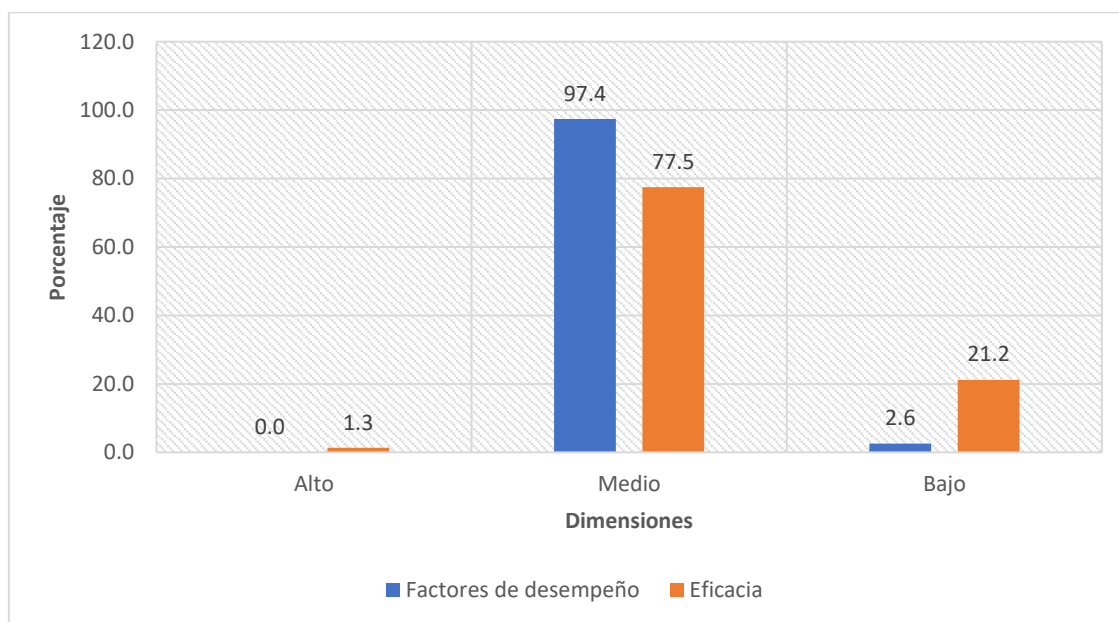
Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la tabla y figura 5 se presentan los resultados referidos al nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, encontrándose que el 97.4% de los trabajadores, es decir, 225 de estos, alcanzó un nivel medio, mientras que solo un 2.6% presentó un nivel bajo.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral*

Niveles	Factores de desempeño		Eficacia	
	f	%	f	%
Alto	0	0.0	3	1.3
Medio	225	97.4	179	77.5
Bajo	6	2.6	49	21.2
Total	231	100.0	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada**Figura 6***Frecuencia del nivel de las dimensiones del desempeño laboral***Fuente:** Tabla 6**Interpretación**

En la tabla y figura 6 se demuestran los resultados referidos a los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral, encontrándose para la dimensión factores de desempeño que el 97.4%, es decir, casi la totalidad de los trabajadores logró un nivel medio, mismo nivel también se identificó en la dimensión eficacia, pero en este caso logrado por el 77.5%

Tabla 7

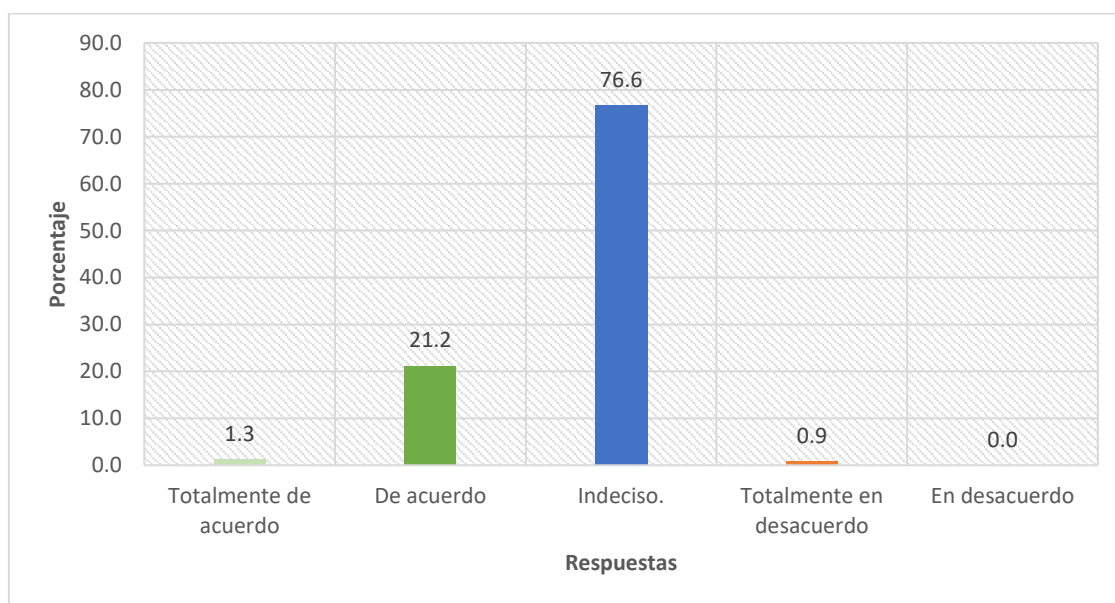
¿Considera usted que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?

	f	%
Totalmente de acuerdo	3	1.3
De acuerdo	49	21.2
Indeciso.	177	76.6
Totalmente en desacuerdo	2	0.9
En desacuerdo	0	0.0
Total	231	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 7

Frecuencia de opciones de respuestas sobre si el desempeño laboral es óptimo



Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la tabla y figura 7 se demuestran los resultados de las respuestas referidas a la interrogante sobre si el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash es óptimo, a lo que los jefes inmediatos del 76.6%, se consideran indecisos, mientras que un 21.2% si considera y están de acuerdo en que el desempeño laboral es óptimo.

Tabla 8

Relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Rho de Spearman	Factores de desempeño	Rho	,517**
		p - valor	0.002
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 8 se observa que existe una relación positiva directa y moderada entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.517 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa, por lo cual, se acepta la hipótesis específica de la población, la cual establece la que existe relación entre la menciona variable y dimensión.

Tabla 9

Relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Rho de Spearman	Eficacia	Rho	,498**
		p - valor	0.003
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 9 se demuestran los resultados que demuestran que existe una relación positiva, directa y moderada entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia, esto debido a que se obtuvo un valor Rho igual a 0.498 y un p – valor de 0.003, que es inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa.

Tabla 10

Relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Autoridades	Rho	,453**
		p - valor	0.033
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 10 se da cuenta de los resultados que demuestra un valor Rho igual a 0.453 y un p – valor de 0.033 (inferior a 0.05), lo que quiere decir que existe relación positiva directiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión autoridades. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de la investigación.

Tabla 11

Relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Investigación previa	Rho	,498**
		p - valor	0.031
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 11 se presenta un valor Rho igual a 0.498, lo que quiere decir que existe relación positiva directiva y moderada, además, un p – valor de 0.031, que al ser menor a 0.05, quiere decir que la relación es significativa, entonces, se acepta la hipótesis específica que establece existe relación entre desempeño laboral e investigación previa.

Tabla 12

Relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Fase instructiva	Rho	,511**
		p - valor	0.023
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 12 se demuestran los resultados que demuestran y validan la hipótesis específica, que establece que existe relación positiva directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase instructiva, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa.

Tabla 13

Relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Fase sancionadora	Coefficiente de correlación	,511**
		Sig. (bilateral)	0.023
		N	231

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la tabla 13 se demuestran los resultados que permiten inferir que existe relación positiva directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase sancionadora, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa.

V. DISCUSIÓN

Habiéndose presentado e interpretado cada uno de los resultados obtenidos, en el presente punto estos son sometidos a discusión, en el mismo se podrán comparar con los estudios que anteceden a la presente investigación, de esta forma se podrá determinar si presentan similitud o contrastar, además, los resultados serán explicados y validados por intermedio de los postulados teóricos que se han considerado al inicio de la investigación. Cabe señalar que la presentación de la discusión de los resultados, serán dispuestos de acuerdo al orden de los objetivos, iniciando así primero con el objetivo general, para luego pasar a cada uno de los objetivos específicos, es decir, inicialmente con los dos primeros objetivos descriptivos y luego los inferenciales o correlacionales.

Respecto al objetivo general del estudio, se demostró y corroboró que existe relación positiva directiva y moderada entre las variables Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.688 y un p – valor inferior a 0.05. Los mencionados hallazgos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de la investigación. Estos resultados guardan parcial relación con lo encontrado por , Castañeda (2019), cuyos resultados revelaron que el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento laboral tienen una relación moderadamente positiva, con un valor de Spearman Rho de 0,347. Si bien es cierto en este caso la relación es débil, pero en ambos hallazgos se corroboró y comprobó la existencia de la relación entre las variables. Por tanto, un correcto desempeño laboral tiene como base un comportamiento intachable, por tanto, es necesario que la institución sea rigurosa en aplicar las debidas sanciones a quienes no cumplan con los estándares de un profesional ético. Y es que de acuerdo a lo que menciona Lopes (2020), tiene otra perspectiva, relacionando el desempeño laboral como tener el conocimiento técnico adecuado y habilidades técnicas para realizar el trabajo que hace que el individuo sea efectivo y contribuya a las metas de la organización. No obstante, Cetin & Askun (2019) y Ching, Singh & Arumugam (2020), concuerdan y enfatizan que el desempeño del trabajo debe darse como un medio para un fin que es la meta del trabajo y la meta de la organización. Esta definición enfatiza el desempeño como el medio para un fin y no como el resultado. Para facilitar el comportamiento o los medios,

a cada empleado se le debe dar una descripción del trabajo o un comportamiento de tarea específico que debe seguir para alcanzar el objetivo del puesto y de la organización.

Referido al primer objetivo específico, en donde se buscó identificar el nivel del PAD, se obtuvieron hallazgos que permitieron demostrar que, de acuerdo al 81.8% de los trabajadores de la institución en estudio, consideraron que se encuentra en un nivel medio, mientras que solo un pequeño grupo conformado por el 6.5%, afirmó se encuentra en un nivel bajo. Además, los resultados se validan y tienen sentido, esto comparado por lo mencionado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), entidad que menciona que el PAD es la herramienta procesal de la administración con la que hace gala de su potestad sancionadora frente a los errores cometidos por los trabajadores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones oficiales. Entonces, de acuerdo a los trabajadores y teniendo en cuenta el resultado, en la institución si se realiza un adecuado procedimiento disciplinario, no obstante, aún presentan deficiencias, y esto se ve reflejado en sus dimensiones, en donde en la dimensión autoridades, se encontró que el 84.4% considera se posiciona en un nivel medio; respecto a la dimensión investigación previa, el 78.8% de los trabajadores considera se encuentra en un nivel medio, mismo nivel encontró la dimensión fase instructiva (88.7%) y la dimensión fase sancionadora (76.6%). Entonces, tanto a nivel general como específico, se interpreta que el PAD se desarrolla en un término medio, pero aún se observan deficiencias o limitaciones. Estos hallazgos contrastan con lo obtenido por Ocola (2020), cuyos resultados revelaron que el 50% de los empleados tiene un nivel medio de percepción del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que el 53,1% tiene un nivel medio de percepción de su propio rendimiento. Dicho de otro modo, sólo a través de una norma con rango de ley es posible atribuir potestad sancionadora a las entidades, y en un procedimiento disciplinario deben existir autoridades competentes, etapas o fases, trámites previstos y reglas sobre la actividad probatoria que garantice el ejercicio del derecho de defensa del servidor o funcionario público, y en ese sentido, desde una perspectiva más apegada a las leyes, Kamei, Putterman & Tyram (2016) menciona que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario se compone de una serie de actuaciones y

generación de informes, todo ello realizado de conformidad con lo establecido en la ley.

Referido al segundo objetivo específico, se revisaron los resultados que dieron cuenta del nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la DIRES Ancash, en donde se pudo encontrar que el 97.4% de los trabajadores, es decir, 225 de estos, alcanzó un nivel medio, mientras que solo un 2.6% presentó un nivel bajo. Entonces, el desempeño alcanzado no es más que el resultado de la evaluación de lo realizado por los trabajadores, mismos que desarrollan sus actividades basadas más al cumplimiento, pero no se destaca para alcanzar un nivel alto, y esto tiene sentido, dado que según Chiavenato (2009, citado en Castro, Luna y Erazo, 2020), menciona que esta variable debe ser vista como una evaluación sistemática del método en que una persona realiza o desarrolla sus actividades en un determinado puesto de trabajo y de la productividad que esto le reporta. Los resultados a nivel general tienen su reflejo en sus dimensiones, y es que se pudo encontrar que para la dimensión factores de desempeño que el 97.4%, es decir, casi la totalidad de los trabajadores logró un nivel medio, mismo nivel también se identificó en la dimensión eficacia, pero en este caso logrado por el 77.5%.

Estos hallazgos presentan cierta similitud con lo encontrado por Bahamon y Zoraida (2017), quien descubrió que los funcionarios públicos desempeñan un papel importante en la gestión pública, especialmente cuando se trata de disciplinar a las personas que violan la ley; esto debido a la dureza de las sanciones, lo cual obedece a que el objetivo de la acción disciplinaria es evitar que las personas violen la ley. Entonces, estos resultados obtenidos son explicados por Abun, Theogenia & Encarnación (2021), quienes mencionan que es importante evaluar siempre el desempeño laboral de los empleados si están haciendo su trabajo como se espera, lo que conduce hacia los objetivos establecidos. En tal sentido, el trabajo o desempeño laboral ha sido definido como el acto de hacer un trabajo y es un medio para alcanzar la meta dentro de un trabajo u organización (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Entonces, el desempeño laboral está relacionado con la capacidad de la persona para llevar a cabo el trabajo que se le ha encomendado, por tanto, se considera al desempeño laboral como la efectividad de un empleado para llevar a cabo sus deberes y responsabilidades requeridas por el trabajo que contribuyen al núcleo técnico de la organización ya sea directamente implementando una parte de su proceso tecnológico, o indirectamente proporcionándole los materiales o servicios necesarios (Kalia & Bhardwaj, 2019). Referido a la teoría anterior, Lopes (2020), tiene otra perspectiva, relacionando el desempeño laboral como tener el conocimiento técnico adecuado y habilidades técnicas para realizar el trabajo que hace que el individuo sea efectivo y contribuya a las metas de la organización.

Por otro lado, en el tercer objetivo específico, se pudo demostrar con los resultados, que existe relación positiva directa y moderada entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.517 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. Este hallazgo se explica y está relacionado con lo encontrado por Gutiérrez (2019), quien en su estudio corroboró que existe todo un conjunto de normas destinadas a asegurarse de que el proceso de sanción se realice correctamente, siendo de suma importancia la ejecución de estas normas a cabalidad si lo que se quiere es que la sanción aplicada sea efectiva y que por tanto, está asociado a los factores de desempeño de los trabajadores. Y es que de acuerdo a lo que menciona Newstrom (2019), los factores de desempeño están referidos al ambiente de trabajo, en el cual el trabajador cuenta con condiciones de trabajo favorables de acuerdo con sus tareas, que le permitan alcanzar la armonía deseada; luego, considera la remuneración, en la cual se satisfacen las necesidades del trabajador a través de una compensación equitativa de acuerdo con su trabajo, resultando en un mejor desempeño del trabajador. Otra parte que está conectada son las interacciones interpersonales, en las que el trabajador debe relacionarse con sus compañeros de trabajo para establecer armonía y equilibrio con el resto del grupo.

Respecto al cuarto objetivo específico, se pudo demostrar por intermedio de los resultados, que existe relación positiva directa y moderada entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.498 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. Estos resultados guardan parcial relación con el estudio de Fernández (2017), quien investigó cuánto poder tenía el empleador para disciplinar a los empleados y así aumentar su eficacia en el desarrollo de sus actividades laborales, además, los resultados mostraron que el empleador utiliza su poder disciplinario concedido por la ley, pero no sólo actúa en virtud de la ley, sino que, también tiene sus propias normas y reglamentos que se aplican a sus propios términos. Esto muestra que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, como tal es muy importante para las personas que están siendo investigadas o acusadas de un delito, y esto se confirma con la teoría de Schreiner (2018), quien menciona que es la capacidad de una servicio para adaptarse al cambio, así como el crecimiento de su capacidad para generar productos de alta calidad, abrazando así el placer de clientes y productores en el cumplimiento de su mandato institucional.

Respecto al quinto objetivo específico, se demostró por intermedio de los resultados que existe relación positiva directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión autoridades, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.453 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. Estos hallazgos son explicados y validados con el estudio de Oré (2019), quien concluyó que el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene un órgano instructor y un órgano sancionador, ambos dirigidos por diferentes personas; el Tribunal del Servicio Civil también supervisa las decisiones, lo que significa que la vía administrativa puede agotarse, correspondiendo al Poder Judicial resolver el problema en caso el servidor sancionado decidiera recurrir a esta institución.

En cuanto sexto objetivo específico, de acuerdo a los resultados, se pudo corroborar que existe relación positiva directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión investigación previa, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.498 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. Estos resultados guardan parcial relación con lo encontrado por Gonzáles

(2017), cuyos resultados revelaron que existe una relación positiva entre las variables investigadas, como demuestra el hallazgo de un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0,63 y un nivel de significación de 0,000. Entonces, de acuerdo a Odilla (2020), la fase previa es el primer paso, durante el cual se realizan las indagatorias y la recolección de pruebas con el fin de obtener información que permita obtener la acreditación posterior en el proceso, además, de acuerdo a, abarca todas las actuaciones que conducen a la designación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, desde la comunicación al funcionario que, como se ha dicho anteriormente, inicia el procedimiento disciplinario hasta la manifestación del informe que incluye un mandato sobre la presencia o inexistencia de la falta imputada, indicando al órgano sancionador la sanción a imponer o el expediente, en su caso.

Respecto al séptimo objetivo específico, por intermedio de los resultados alcanzados, se pudo demostrar que existe relación positiva directiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase instructiva, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. De acuerdo a este resultado, en la Resolución Directoral Nacional N° 21 (2016), se explica que la fase instructiva, que es la tercera dimensión, se inicia con la comunicación al servidor público que ha sido procesado, la cual se realiza a través de un acto administrativo que dispone el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual concede un plazo de cinco días para que el servidor presente un descargo si lo considerara pertinente.

Respecto al último objetivo específico, se demostró que existe relación positiva directiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase sancionadora, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, que la relación es significativa. Entonces, esto guarda relación con lo dicho por Jara (2016), quien menciona que comprende el período que se inicia con la aceptación de los hechos recogidos por el órgano de investigación y finaliza con la emisión de una imputación o la declaración de que no se ha cometido infracción disciplinaria. La autoridad sancionadora tiene la responsabilidad primaria de este documento.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó que existe relación directa y moderada entre el PAD y el desempeño laboral, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.688 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Segunda. Se identificó que de acuerdo con el 81.8% de los trabajadores, el PAD se encuentra en un nivel medio. En cuanto a sus dimensiones, autoridades (84.4%), investigación previa (78.8%), fase instructiva (88.7%) y fase sancionadora (76.6%), fueron calificadas en un nivel medio.
- Tercera. Se identificó que el 97.4% de los trabajadores alcanzó un nivel medio respecto a su desempeño. Respecto a sus dimensiones, en factores de desempeño (97.4%) y eficacia (77.5%), también alcanzaron un nivel medio.
- Cuarta. Se determinó que existe relación directa y moderada entre el PAD y la dimensión factores de desempeño, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.517 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Quinta. Se determinó que existe relación directa y moderada entre el PAD y la dimensión eficacia, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.498 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Sexta. Se determinó que existe directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión autoridades, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.453 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Séptima. Se determinó que existe relación directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión investigación previa, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.498 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.
- Octava. Se determinó que existe relación positiva directiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase instructiva, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.

Novena. Se determinó que existe relación positiva directa y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión fase sancionadora, puesto que se obtuvo un valor r igual a 0.511 y un p – valor inferior a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, llevar a cabo jornadas de capacitación dirigido a todos los trabajadores, ello a modo de informar sobre cuáles son las sanciones que conllevan ciertos malos comportamientos o actividades indebidas dentro de la institución.
- Segunda. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, llevar a cabo un estudio sobre la información histórica de los casos relacionados al PAD, esto con el propósito de verificar el estado de esos casos y analizar si el PAD fue transparente, con esto se podrá evitar casos de corrupción o favorecimiento.
- Tercera. Se sugiere a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, el desarrollar una formación o actualización profesional continua, esto les permitirá mejorar su rendimiento y eficacia en el desarrollo de sus actividades laborales, contribuyendo así a la mejora de su desempeño laboral, lo que beneficiará a la institución.
- Cuarta. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, desarrollar jornadas de capacitación dirigida a los trabajadores a fin de actualizar sobre los derechos labores que les asiste y la repercusión que habría en ellos en caso de ser sancionado en el marco de un PAD.
- Quinta. Se sugiere a la Dirección Regional de Salud Ancash, desarrollar jornadas de capacitación dirigida a los trabajadores, esto con el fin de actualizar los conocimientos que se tienen sobre los trabajos que se desarrollan en sus áreas y las consecuencias disciplinarias en caso de incumplir con sus labores.
- Sexta. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, enviar un informe a todos los colaboradores de la institución, con la finalidad de que estos tengan conocimientos de las funciones que tiene cada una de las autoridades de las áreas.
- Sétima. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, capacitarse constantemente sobre los procedimientos a seguir al momento de desarrollar el PAD a fin de llevar la

investigación con todas las garantías procedimentales exigidas por la ley y así generar confianza en los trabajadores.

Octava. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, recabar toda la información posible sobre el acto de indisciplina, esto permitirá llevar a cabo un adecuado y justo proceso disciplinario.

Novena. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash realizar jornadas de capacitación con la finalidad de informar a los servidores de la entidad sobre los tipos de sanciones existentes a nivel laboral y las repercusiones de cada una de ellas en su vínculo laboral.

REFERENCIAS

- Abun, D., Theogenia, E., & Encarnación, M. (2021). *Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*. HAL Open science. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03418397/document>
- Alcocer, W. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Derecho y Cambio Social. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf>
- Al-Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *International Journal of Law and Management*, 842-853. <https://www.proquest.com/docview/2062124686>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Apalia, E. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of country education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resources and Business Administration*, 1-18. https://iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613262-procedimiento-administrativo-disciplinario-en-el-marco-de-la-ley-del-servicio-civil>
- Awodele-Fayomi, I. (2015). Managing discipline problems in the contemporary Nigerian civil service for sustainable national development. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 137-147. <https://core.ac.uk/download/pdf/234647223.pdf>
- Bahamón, X., & Zoraida, Y. (2017). El activismo judicial en el procedimiento disciplinario. Universidad Santo Tomás. *Tesis de maestría*. Universidad Internacional de la Rioja. <https://www.redalyc.org/journal/5603/560360407002/html/>
- Balaguer, T., & Villagra, C. (2020). *Análisis jurisprudencial sobre el principio de proporcionalidad en el Derecho Administrativo Sancionador*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178645/Analisis-jurisprudencial-sobre-el-principio-de-proporcionalidad-en-el-Derecho-Administrativo-Sancionador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina*.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>

- Calderón, L., & Facho, X. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel "Gloria Plaza" de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad de Lambayeque].
<https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/109>
- Castañeda, H. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46328>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7200012.pdf>
- Cetin, F., & Askun, D. (2019). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. doi:<https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Ching, F., Singh, J., & Arumugam, T. (2020). Employee Contextual Performance, Social Intelligence, Spiritual Intelligence: A quantitative study in Malaysia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2), 968-981. doi:<https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200404>
- Chona, A. (2020). The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance. *Revista Psychosocial*.
<https://www.psychosocial.com/article/PR200975/8949/>
- Chuks, U., & David, I. (2019). Disciplinary actions and procedures at workplace: the role of hr managers. *Journal of Economics and Management Research*, 8. <https://doi.org/10.22364/jemr.8.06>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). *Acuerdo plenario N° 07-2019/CIP-116*. Corte Suprema de Justicia de la República.
<https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/AcuerdoPlenarioN7-2019.pdf>
- Duru, C., & Shimawua, D. (2017). The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 5(5), 23-29. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Work-Environment-on-Employee-Productivity-A-Case-Study-of-Edo-City-Transport-Services-Benin-City-Edo-State-Nigeria.pdf>

- Dzimhiri, G. (2017). The effectiveness, fairness and consistency of disciplinary actions and procedures within Malawi: The case of the civil service. *IOSR Journal of Business and Management*, 40-48.
<http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue10/Version-2/F1810024048.pdf>
- Fernández, R. (2017). El poder disciplinario del empleador. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales de derecho del empleo*. http://ejcls.adapt.it/index.php/rIde_adapt/article/view/514/701
- 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*, 201-225.
 doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>
- González, A. (2017). *Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, Hotel Descanso del Inca - Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://www.semanticscholar.org/paper/Propuesta-de-mejora-de-la-gesti%C3%B3n-de-recursos-Hotel-Chicana-Nieves/b77508829c26dc4fc4882c369d12a30f7a9d7e>
- Guillen, R. (2015). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/624/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3629>
- Haydar, F. (2017). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *Dialnet*, 60-89.
<https://doi.org/10.1108 / IJLMA-04-2017-0081>
- Heathfield, S. (2021). *Examples of Adding Value in Your Organization*. Careers.
<https://www.thebalancecareers.com/value-add-in-a-company-1918286>
- Huapaya, R., & Alejos, O. (2019). *Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del decreto legislativo N° 1272*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7810840.pdf>
- Idris, S., & Alegbeleye, G. (2015). Discipline and organization effectiveness: A study of Nigeria customs service. *Review of public Administration and Management*, 4(8), 88-106.
https://www.arabianjbm.com/pdfs/RPAM_VOL_4_8/9.pdf

- Jara, J. (2016). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*. <https://legis.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- Kalia, N., & Bhardwaj, B. (2019). Contextual and Task Performance: Do Demographic and Organizational variables matter? *Rajagiri Management Journal*, 13(2), 30-42. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-09-2019-0017/full/pdf?title=contextual-and-task-performance-do-demographic-and-organizational-variables-matter>
- Kamei, K., Putterman, L., & Tyram, J. (2016). State or nature? Formal versus informal endogenous sanctions in the voluntary provision of public goods. *Dialnet*, 18(30). <https://doi.org/10.1007/s10683-014-9405-0>
- Ley N° 276558. (2018). *Aprueba Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Congreso de la República. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27658-ley-marco-decreto-legislativo-n-1446-1692078-21/>
- Lopes-Garrido, G. (2020). *Self-Efficacy Theory. Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>
- Machmud, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-47. <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2018/05/05.-The-Influence-of-Self-Efficacy-on-Satisfaction-and-Work-Related-Performance.edited-1.pdf>
- Newstrom, J. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Nordlof, C., Hallstrom, J., & Host, G. (2019). Self-efficacy or context-dependency? Exploring teachers' perceptions of and attitudes towards technology education. *International Journal of Technology and Design Education*, 29, 123-141. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10798-017-9431-2>
- Ocola, K. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47359>
- Odilla, F. (2020). Involving Government Workers in Brazil Oversee and Punish: Understanding the Fight Against Corruption. *Politics and Governance*, 8(2), 140–152. 10.17645/pag.v8i2.2716

- Oré, C. (2019). *Expediente procedimiento contencioso admnistrativo: "accion contenciosa admnistrativa en contra de resolución de sanción de procedimiento admnistrativo sancionar de la Contraloría General de la República*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_05a46e8e25cbe2b97fd36f36a76b3ea3
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2019). *Las Oficinas de Integridad Institucional en el Perú*. OCDE. <https://www.oecd.org/gov/ethics/oficinas-integridad-institucional-Peru.pdf>
- Othman, R., Rapi, R., Alias, N., Jahya, A., & Loon, K. (2019). Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 784–797. https://hrmars.com/papers_submitted/6178/Factors_Affecting_Employee_Engagement_A_Study_among_Employees_in_the_Malaysian_Construction_Industry.pdf
- Pandey, P. (2017). *The impact of work environment on employees' productivity*. GRIN Verlag. <https://www.grin.com/document/412794>
- Ponce, C. (2017). The Evidentiary Activity as Part of the Due Procedure in Administrative Sanctioning Procedures. *Revista LEX*, 341-370. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martinez, A. (2019). Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma. *Revista dilemas contemporáneos*. https://redib.org/Record/oai_articulo2712553-organizational-climate-its-impact-work-performance-decentralized-autonomous-municipal-government-canton-quinsaloma-2018
- Resolución Directoral Nacional N° 21. (2016). *Resolución Directoral Nacional N° 21*. Biblioteca Nacional del Perú. http://www.bnp.gob.pe/documentos/resolucion_directoral_nacional/2016/rdn-021-2016-bnp.pdf
- Rivera, G. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre* [Tesis de maestría, Unviersidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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*, 191-217. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-66\(2\)-2018](http://dx.doi.org/10.18543/ed-66(2)-2018)

Schreiner, E. (2018). *What is an Employer-Employee Relationship?* Chron.
<https://smallbusiness.chron.com/employeremployee-relationship-16737.html>

SERVIR. (2020). *Memoria institucional - Autoridad Nacional del Servicio Civil.*
<https://www.servir.gob.pe/prensa-y-publicaciones/memoria-institucional/>

ANEXOS

MATRIZ OPERACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Procedimiento administrativo disciplinario	Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), entidad que menciona que es el arma procesal de la administración con la que hace gala de su potestad sancionadora frente a los errores cometidos por los trabajadores y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones oficiales	Son un conjunto de principios que contemplan la evaluación del grado de eficacia de las autoridades administrativas, ello para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando eficiencia y efectuando sanciones que respondan a una determinada falta disciplinaria.	Autoridades	-jefe inmediato del infractor	01	Ordinal Alto [55 – 75] Medio [35- 54] Bajo [15 – 34]
				-jefe de recursos humanos	02 – 03	
				-titular de la entidad	04	
				-tribunal del servicio civil	05	
			Investigación previa	-Secretario técnico	06	
				-Denuncias	07 - 08	
				-Prescripción	09 - 10	
			Fase instructiva	-Tipificación de la infracción administrativa	11	
				-Tipología de sanción	12	
				-Emisión del informe	13	
			Fase sancionadora	-Audiencia de informe oral	14	
				-Emisión de la sanción o archivamiento	15	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño del trabajador	Chiavenato (2009, citado en Castro, Luna y Erazo, 2020), quien menciona que esta variable suele ser vista como una evaluación sistemática del método en que una persona realiza o desarrolla sus actividades en un determinado puesto de trabajo y de la productividad que esto le reporta.	Conjunto de actividades llevadas a cabo por un colaborador de una empresa, también es el indicador que permite saber cuál eficiente es el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales otorgadas por el empleador.	Factores de desempeño	-El ambiente de trabajo	01	Ordinal Alto [38 – 50] Medio [24 – 37] Bajo [10 – 23]
				-La remuneración	02	
				-Relaciones interpersonales	03	
				-Jornada laboral	04	
				-Horario de trabajo	05	
				-Incentivos y motivación dentro de la Organización.	06	
			- Puesto de trabajo	07 - 08		
			Eficacia	Metas alcanzadas	09	
				-Conocimiento del puesto de trabajo	10	

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Diseño de investigación
¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?.	Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022	Hi: Existe relación significativa entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022, Ho: No Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022	V1. Procedimiento administrativo Disciplinario V2. Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - El ambiente de trabajo - La remuneración - Relaciones interpersonales - Jornada laboral - Horario de trabajo - Incentivos y motivación dentro de la Organización - Puesto de trabajo - Metas alcanzadas - Conocimiento del puesto de trabajo 	<p>Enfoque Investigación Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Nivel Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación Transversal Correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <pre> graph TD M --- OX M --- OY OX --- r OY --- r </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash</p> <p>O_x = Observación de la variable procedimiento administrativo Disciplinario</p> <p>O_y = Observación de la variable desempeño laboral</p> <p>r = Relación entre las variables de estudio</p> <p>Población 231 servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica</p>
Preguntas de investigación	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es el nivel del procedimiento administrativo disciplinario de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022??	Identificar el nivel de eficacia del Procedimiento administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	No corresponde			
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?	Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	No corresponde			
¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?	Establecer la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión factores de desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			
¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Establecer la relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la dimensión eficacia de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			

Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?					Encuesta Instrumento : Cuestionario
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?.	Establecer la relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre desempeño laboral y autoridades de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?.	Establecer la relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre desempeño laboral e investigación previa de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?.	Establecer la relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre desempeño laboral y fase instructiva de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022?.	Establecer la relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.	Existe relación entre desempeño laboral y fase sancionadora de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.			

Anexo 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Procedimiento administrativo disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022.

Instrucciones: Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de información proporcionada por ud. de manera totalmente ANÓNIMA. Por lo que deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su grado de acuerdo o desacuerdo:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. Indeciso.
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Baremo de nivel de variable PAD

Niveles	Escalas
Alto	55 - 75
Medio	20 – 54
Bajo	15 - 19

Baremo de dimensiones de la variable PAD

Autoridades

Niveles	Escalas
Alto	19 - 25
Medio	12 – 18
Bajo	5 – 11

Fase previa

Niveles	Escalas
Alto	19 - 25
Medio	12 – 18
Bajo	5 – 11

Fase instructiva

Niveles	Escalas
Alto	11 - 15
Medio	7 - 10
Bajo	3 - 6

Fase sancionadora

Niveles	Escalas
Alto	8 - 10
Medio	5 - 7
Bajo	2 - 4

Baremo de nivel de variable DESEMPEÑO LABORAL

Niveles	Escalas
Alto	38 - 50
Medio	24 - 37
Bajo	10 - 23

Baremo de dimensiones de la variable DESEMPEÑO LABORAL

Factores de desempeño

Niveles	Escalas
Alto	30 - 40
Medio	19 - 29
Bajo	8 - 18

Eficacia

Niveles	Escalas
Alto	8 - 10
Medio	5 - 7
Bajo	2 - 4

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	¿Considera usted que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?					
VARIABLE 1: Procedimiento Administrativo Disciplinario						
Autoridades						
1	¿Está Ud. de acuerdo con que la intervención del jefe inmediato como Órgano Instructor del PAD influye en el desempeño laboral de los servidores?					
2	¿Está Ud. de acuerdo con que la sanción impuesta por el jefe de recursos Humanos repercute en el desempeño laboral de los servidores?					
3	¿Está Ud. de acuerdo con que la difusión del RIS y el Régimen Disciplinario de la Ley N°30057 por parte de la oficina de RR.HH mejoraría el desempeño laboral de los servidores?					
4	¿Está Ud. de acuerdo que la intervención del Titular de la entidad como órgano sancionador en los procedimientos por destitución tiene relevancia en el desempeño laboral de los servidores?					
5	¿Está Ud. de acuerdo que las resoluciones del TSC emitidas en segunda instancia confirmando o revocando sanciones, generan impacto en el desempeño laboral de los servidores?					
Investigación previa						
6	¿Está Ud. de acuerdo con que las actuaciones del secretario técnico del PAD en el ejercicio de sus funciones, tiene incidencia en el desempeño laboral de los servidores?					
7	¿Esta Ud. de acuerdo con que la posibilidad de realizar denuncias verbales o escritas ante la Secretaría Técnica del PAD persuade a los servidores a desempeñar correctamente sus labores?					
8	¿Esta Ud. de acuerdo que las diligencias realizadas en el marco de una denuncia en la ST-PAD (declaraciones, descargos, Etc.) perjudica el normal desenvolvimiento del desempeño laboral de los servidores?					
9	¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa, podría generar un impacto negativo en el desempeño laboral de los servidores?					
10	¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa tiene su origen en el deficiente desempeño laboral de los servidores?					
Fase instructiva						
11	¿Está Ud. de acuerdo con que la información brindada a los servidores respecto de que conductas constituyen infracción administrativa persuade al servidor a mejorar su desempeño laboral?					
12	¿Está Ud. de acuerdo que, según el tipo de sanción aplicada, sea amonestación, suspensión o destitución, se producen efectos distintos en el desempeño laboral de los servidores sancionados?					

13	¿Está Ud. de acuerdo que el Órgano Instructor al momento de recomendar la posible sanción a aplicar, toma en consideración el desempeño laboral del servidor procesado?							
Fase sancionadora								
14	¿Está Ud. de acuerdo que en la Audiencia de Informe Oral el servidor pueda resaltar los aspectos positivos de su desempeño laboral como argumento de defensa?							
15	¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción disciplinaria podría modificar significativamente el desempeño laboral del servidor?							
¿Considera usted que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?								
VARIABLE 2: Desempeño laboral								
Factores de desempeño								
1	¿Está Ud. de acuerdo que la instauración del PAD contra servidores infractores tiene algún tipo de impacto en el ambiente de trabajo?							
2	¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción de suspensión o destitución en el marco de un PAD afecta la remuneración percibida por el servidor sancionado?							
3	¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por afectar negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de labores?							
4	¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con la jornada laboral establecida por la entidad?							
5	¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con el horario de trabajo establecido por la entidad?							
6	¿Está Ud. de acuerdo con que la instauración del PAD por la comisión de infracciones administrativas podría generar en el servidor los mismos resultados que la política de Incentivos y motivación en la entidad?							
7	¿Está Ud. de acuerdo que la instauración de un PAD contra un servidor pone en riesgo su permanencia en su puesto de trabajo?							
8	¿Está Ud. de acuerdo haber sido sancionado por una entidad en el marco de un PAD dificulta el acceso a un puesto de trabajo?							
Eficacia								
9	¿Está Ud. de acuerdo que las sanciones aplicadas por infracciones administrativas en el marco de un PAD han contribuido a que la entidad alcance sus metas y objetivos institucionales?							
10	¿Está Ud. de acuerdo con que existe menos posibilidades de que los servidores sean sometidos a un PAD cuando tienen total conocimiento de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?							

Confiabilidad del instrumento 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	15

Confiabilidad del instrumento 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.844	10

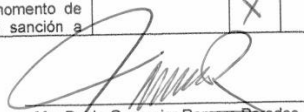
Anexo 4. Validez del juicio de expertos

Anexo 4. Validez del juicio de expertos

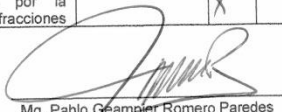
Título: Procedimiento administrativo disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Procedimiento administrativo disciplinario	A. Autoridades		1. ¿Considera usted que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X			
			Jefe inmediato del infractor	2. ¿Está Ud. de acuerdo con que la intervención del jefe inmediato como Órgano Instructor del PAD influye en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
			Jefe de recursos humanos	3. ¿Está Ud. de acuerdo con que la sanción impuesta por el Jefe de recursos Humanos repercute en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
				4. ¿Está Ud. de acuerdo con que la difusión del RIS y el Régimen Disciplinario de la Ley N°30057 por parte de la oficina de RR.HH mejoraría el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
			titular de la entidad	5. ¿Está Ud. de acuerdo que la intervención del Titular de la entidad como órgano sancionador en los procedimientos por destitución tiene relevancia en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
			Tribunal del servicio civil	6. ¿Está Ud. de acuerdo que las resoluciones del TSC emitidas en segunda instancia confirmando o revocando sanciones, generan impacto en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		

Mg. Pablo Geampier Romero Paredes
DMI N° 47119363


Procedimiento administrativo disciplinario	B. Investigación previa	Secretario técnico	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que las actuaciones del Secretario Técnico del PAD en el ejercicio de sus funciones, tiene incidencia en el desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
		Denuncias	8. ¿Esta Ud. de acuerdo con que la posibilidad de realizar denuncias verbales o escritas ante la Secretaría Técnica del PAD persuade a los servidores a desempeñar correctamente sus labores?	X		X		X		X					
			9. ¿Esta Ud. de acuerdo que las diligencias realizadas en el marco de una denuncia en la ST-PAD (declaraciones, descargos, Etc.) perjudica el normal desenvolvimiento del desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
			10. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa, podría generar un impacto negativo en el desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
		Prescripción	11. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa tiene su origen en el deficiente desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
			12. ¿Está Ud. de acuerdo con que la información brindada a los servidores respecto de que conductas constituyen infracción administrativa persuade al servidor a mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		X					
	C. Fase instructiva	Tipificación de la infracción administrativa	13. ¿Está Ud. de acuerdo que, según el tipo de sanción aplicada, sea amonestación, suspensión o destitución, se producen efectos distintos en el desempeño laboral de los servidores sancionados?	X		X		X		X					
		Tipología de sanción	14. ¿Está Ud. de acuerdo que el Órgano Instructor al momento de recomendar la posible sanción a	X		X		X		X					
		Emisión del informe		X		X		X		X					


 Mg. Pablo Geampier Romero Paredes
 DNI N° 47119363

			aplicar, toma en consideración el desempeño laboral del servidor procesado?																	
D. Fase sancionadora	Audiencia de Informe Oral	15. ¿Está Ud. de acuerdo que en la Audiencia de Informe Oral el servidor pueda resaltar los aspectos positivos de su desempeño laboral como argumento de defensa?		X		X		X		X										
	Emisión de la sanción o archivamiento	16. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción disciplinaria podría modificar significativamente el desempeño laboral del servidor?		X		X		X		X										
Desempeño laboral	1. ¿Considera usted que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?			05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X									
	A. Factores de desempeño	El ambiente de trabajo	2. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración del PAD contra servidores infractores tiene algún tipo de impacto en el ambiente de trabajo?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X									
		La remuneración	3. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción de suspensión o destitución en el marco de un PAD afecta la remuneración percibida por el servidor sancionado?		X		X		X		X									
		Relaciones interpersonales	4. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por afectar negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de labores?		X		X		X		X									
		Jornada laboral	5. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con la jornada laboral establecida por la entidad?		X		X		X		X									
		Horario de trabajo	6. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con el horario de trabajo establecido por la entidad?		X		X		X		X									
		Incentivos y motivación	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que la instauración del PAD por la comisión de infracciones		X		X		X		X									


 Mg. Pablo Geampier Romero Paredes
 DNI N° 47119363

		dentro de la Organización	administrativas podría generar en el servidor los mismos resultados que la política de Incentivos y motivación en la entidad?											
		Puesto de trabajo	8. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración de un PAD contra un servidor pone en riesgo su permanencia en su puesto de trabajo?	X		X		X		X				
			9. ¿Está Ud. de acuerdo haber sido sancionado por una entidad en el marco de un PAD dificulta el acceso a un puesto de trabajo?	X		X		X		X				
	B. Eficacia	Metas alcanzadas	10. ¿Está Ud. de acuerdo que las sanciones aplicadas por infracciones administrativas en el marco de un PAD han contribuido a que la entidad alcance sus metas y objetivos institucionales?	X		X		X		X				
		Conocimiento del puesto de trabajo	11. ¿Está Ud. de acuerdo con que existe menos posibilidades de que los servidores sean sometidos a un PAD cuando tienen total conocimiento de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		X				


 Mg. Pablo Geampier Romero Paredes
 DNI N° 47119363

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. **DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.
- 1.4. **Autor:** Gloria Tamar Jacinto Romero

II. **EVALUADOR**

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Pablo Geampier Romero Paredes
- 2.2. **Grados Académicos :** Maestro en Gestión Pública

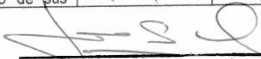
III. **VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X


Mg. Pablo Geampier Romero Paredes
DNI N° 47119363

Anexo 4. Validez del juicio de expertos

Título: Procedimiento administrativo disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Procedimiento administrativo disciplinario	1. ¿Considera usted que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?			05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
	A. Autoridades	Jefe inmediato del infractor	2. ¿Está Ud. de acuerdo con que la intervención del jefe inmediato como Órgano Instructor del PAD influye en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
		Jefe de recursos humanos	3. ¿Está Ud. de acuerdo con que la sanción impuesta por el Jefe de recursos Humanos repercute en el desempeño laboral de los servidores?		X		X		X		X		
			4. ¿Está Ud. de acuerdo con que la difusión del RIS y el Régimen Disciplinario de la Ley N°30057 por parte de la oficina de RR.HH mejoraría el desempeño laboral de los servidores?		X		X		X		X		
		titular de la entidad	5. ¿Está Ud. de acuerdo que la intervención del Titular de la entidad como órgano sancionador en los procedimientos por destitución tiene relevancia en el desempeño laboral de los servidores?		X		X		X		X		
		Tribunal del servicio civil	6. ¿Está Ud. de acuerdo que las resoluciones del TSC emitidas en segunda instancia confirmando o revocando sanciones, generan impacto en el desempeño laboral de los servidores?		X		X		X		X		
	B. Investigación previa	Secretario técnico	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que las actuaciones del Secretario Técnico del PAD en el ejercicio de sus		X		X		X		X		


Mg. Rosalinda Hualcas Aguirre
 ADMINISTRADOR
 C.I.A.D. N° 11514


Procedimiento administrativo disciplinario	Denuncias	funciones, tiene incidencia en el desempeño laboral de los servidores?																				
		8. ¿Esta Ud. de acuerdo con que la posibilidad de realizar denuncias verbales o escritas ante la Secretaría Técnica del PAD persuade a los servidores a desempeñar correctamente sus labores?	X		X		X		X													
		9. ¿Esta Ud. de acuerdo que las diligencias realizadas en el marco de una denuncia en la ST-PAD (declaraciones, descargos, Etc.) perjudica el normal desenvolvimiento del desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X													
		Prescripción	10. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa, podría generar un impacto negativo en el desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X												
			11. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa tiene su origen en el deficiente desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X												
		C. Fase instructiva	Tipificación de la infracción administrativa	12. ¿Está Ud. de acuerdo con que la información brindada a los servidores respecto de que conductas constituyen infracción administrativa persuade al servidor a mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		X											
	Tipología de sanción		13. ¿Está Ud. de acuerdo que, según el tipo de sanción aplicada, sea amonestación, suspensión o destitución, se producen efectos distintos en el desempeño laboral de los servidores sancionados?	X		X		X		X												
	Emisión del informe		14. ¿Está Ud. de acuerdo que el Órgano Instructor al momento de recomendar la posible sanción a aplicar, toma en consideración el desempeño laboral del servidor procesado?	X		X		X		X												

Mg. Rosalina Hualcas Aguirre
ADMINISTRADOR
 CLAD N° 11514

	D. Fase sancionadora	Audiencia de Informe Oral	15. ¿Está Ud. de acuerdo que en la Audiencia de Informe Oral el servidor pueda resaltar los aspectos positivos de su desempeño laboral como argumento de defensa?		X		X		X	X			
		Emisión de la sanción o archivamiento	16. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción disciplinaria podría modificar significativamente el desempeño laboral del servidor?		X		X		X	X			
Desempeño laboral	1. ¿Considera usted que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?			05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo		X		X		X	X		
	A. Factores de desempeño	El ambiente de trabajo	2. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración del PAD contra servidores infractores tiene algún tipo de impacto en el ambiente de trabajo?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo		X		X		X	X		
		La remuneración	3. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción de suspensión o destitución en el marco de un PAD afecta la remuneración percibida por el servidor sancionado?			X		X		X	X		
		Relaciones interpersonales	4. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por afectar negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de labores?			X		X		X	X		
		Jornada laboral	5. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con la jornada laboral establecida por la entidad?			X		X		X	X		
		Horario de trabajo	6. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con el horario de trabajo establecido por la entidad?			X		X		X	X		
		Incentivos y motivación dentro de la Organización	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que la instauración del PAD por la comisión de infracciones administrativas podría generar en el servidor los mismos resultados que			X		X		X	X		


Mg. Rosalina Hualcas Aguirre
 ADMINISTRADOR
 CLAD N° 11514

			la política de Incentivos y motivación en la entidad?										
		Puesto de trabajo	8. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración de un PAD contra un servidor pone en riesgo su permanencia en su puesto de trabajo?	X		X		X		X			
		9. ¿Está Ud. de acuerdo haber sido sancionado por una entidad en el marco de un PAD dificulta el acceso a un puesto de trabajo?	X		X		X		X				
	B. Eficacia	Metas alcanzadas	10. ¿Está Ud. de acuerdo que las sanciones aplicadas por infracciones administrativas en el marco de un PAD han contribuido a que la entidad alcance sus metas y objetivos institucionales?	X		X		X		X			
		Conocimiento del puesto de trabajo	11. ¿Está Ud. de acuerdo con que existe menos posibilidades de que los servidores sean sometidos a un PAD cuando tienen total conocimiento de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	X		X		X		X			


Mg. Rosalina Hualcas Aguirre
ADMINISTRADOR
CLAD N° 11514

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS INFORMATIVOS

- 4.1. Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral.
- 4.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 4.3. Nivel de aplicación:** Servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.
- 4.4. Autor:** Gloria Tamar Jacinto Romero

V. EVALUADOR

- 5.1. Nombres y Apellidos:** Rosalina Hualcas Aguirre
- 5.2. Grados Académicos :** Magister en Gestión Pública

VI. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

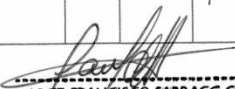
Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
				X



Mg. Rosalina Hualcas Aguirre
ADMINISTRADOR
CLAD N° 11514

Anexo 4. Validez del juicio de expertos


Título: Procedimiento administrativo disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2022													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador			C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
					Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Procedimiento administrativo disciplinario	A. Autoridades	1. ¿Está usted de acuerdo con que el Procedimiento Administrativo Disciplinario es eficaz?		05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
		Jefe inmediato del infractor	2. ¿Está Ud. de acuerdo con que la intervención del jefe inmediato como Órgano Instructor del PAD influye en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
		Jefe de recursos humanos	3. ¿Está Ud. de acuerdo con que la sanción impuesta por el Jefe de recursos Humanos repercute en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
			4. ¿Está Ud. de acuerdo con que la difusión del RIS y el Régimen Disciplinario de la Ley N°30057 por parte de la oficina de RR.HH mejoraría el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
		titular de la entidad	5. ¿Está Ud. de acuerdo que la intervención del Titular de la entidad como órgano sancionador en los procedimientos por destitución tiene relevancia en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		
		Tribunal del servicio civil	6. ¿Está Ud. de acuerdo que las resoluciones del TSC emitidas en segunda instancia confirmando o revocando sanciones, generan impacto en el desempeño laboral de los servidores?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo	X		X		X		X		


JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI. 09627623


Procedimiento administrativo disciplinario	B. Investigación previa	Secretario técnico	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que las actuaciones del Secretario Técnico del PAD en el ejercicio de sus funciones, tiene incidencia en el desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
		Denuncias	8. ¿Esta Ud. de acuerdo con que la posibilidad de acuzar denuncias verbales o escritas ante la Secretaría Técnica del PAD persuade a los servidores a desempeñar correctamente sus labores?	X		X		X		X					
			9. ¿Esta Ud. de acuerdo que las diligencias realizadas en el marco de una denuncia en la ST-PAD (declaraciones, descargos, Etc.) perjudica el normal desenvolvimiento del desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
		Prescripción	10. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa, podría generar un impacto negativo en el desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
			11. ¿Está Ud. de acuerdo que la prescripción de la potestad disciplinaria de la entidad por inacción administrativa tiene su origen en el deficiente desempeño laboral de los servidores?	X		X		X		X					
		C. Fase instructiva	Tipificación de la infracción administrativa	12. ¿Está Ud. de acuerdo con que la información brindada a los servidores respecto de que conductas constituyen infracción administrativa persuade al servidor a mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		X				
	Tipología de sanción		13. ¿Está Ud. de acuerdo que, según el tipo de sanción aplicada, sea amonestación, suspensión o destitución, se producen efectos distintos en el desempeño laboral de los servidores sancionados?	X		X		X		X					
				X		X		X		X					
	XX														


 JORGE FRANCISCO SABBAG CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI. 00637628

	D. Fase sancionadora	Emisión del informe	14. ¿Está Ud. de acuerdo que el Órgano Instructor al momento de recomendar la posible sanción a aplicar, toma en consideración el desempeño laboral del servidor procesado?		X		X		X		X		
		Audiencia de Informe Oral	15. ¿Está Ud. de acuerdo que en la Audiencia de Informe Oral el servidor pueda resaltar los aspectos positivos de su desempeño laboral como argumento de defensa?		X		X		X		X		
		Emisión de la sanción o archivamiento	16. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción disciplinaria podría modificar significativamente el desempeño laboral del servidor?		X		X		X		X		
		1. ¿Esta usted de acuerdo con que el desempeño laboral de los servidores de la DIRES Ancash es óptimo?			05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo		X		X		X		X
Desempeño laboral	A. Factores de desempeño	El ambiente de trabajo	2. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración del PAD contra servidores infractores tiene algún tipo de impacto en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X		
		La remuneración	3. ¿Está Ud. de acuerdo que la imposición de una sanción de suspensión o destitución en el marco de un PAD afecta la remuneración percibida por el servidor sancionado?	05: Muy de acuerdo, 04: De acuerdo, 03: Indeciso, 02: En desacuerdo, 01: Muy en desacuerdo		X		X		X		X	
		Relaciones interpersonales	4. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por afectar negativamente las relaciones interpersonales con sus compañeros de labores?		X		X		X		X		
		Jornada laboral	5. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con la jornada laboral establecida por la entidad?		X		X		X		X		


JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI. 09627628

		Horario de trabajo	6. ¿Está Ud. de acuerdo que es posible instaurarse un PAD por incumplir con el horario de trabajo establecido por la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Incentivos y motivación dentro de la Organización	7. ¿Está Ud. de acuerdo con que la instauración del PAD por la comisión de infracciones administrativas podría generar en el servidor los mismos resultados que la política de Incentivos y motivación en la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Puesto de trabajo	8. ¿Está Ud. de acuerdo que la instauración de un PAD contra un servidor pone en riesgo su permanencia en su puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
			9. ¿Está Ud. de acuerdo haber sido sancionado por una entidad en el marco de un PAD dificulta el acceso a un puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		B. Eficacia	Metas alcanzadas	10. ¿Está Ud. de acuerdo que las sanciones aplicadas por infracciones administrativas en el marco de un PAD han contribuido a que la entidad alcance sus metas y objetivos institucionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			Conocimiento del puesto de trabajo	11. ¿Está Ud. de acuerdo con que existe menos posibilidades de que los servidores sean sometidos a un PAD cuando tienen total conocimiento de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				



 JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 D.N.N. 09637625

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS


- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.
- 1.4. **Autor:** Gloria Tamar Jacinto Romero

II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Jorge Francisco Sabbagg Chacón
- 2.2. **Grados Académicos** - Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
- Maestro en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	


JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
DNI. 09637633

Anexo 05: BASE DE DATOS

Base de datos de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

BASE DE DATOS V1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Unidad muestral	Autoridades					TOTAL	Investigación previa					TOTAL	Fase instructiva			TOTAL	Fase sancionadora		TOTAL	PAD
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13		14	15		
1	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	3	13	2	4	3	9	3	2	5	41
2	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	3	11	2	4	3	9	3	5	8	43
3	2	3	3	2	3	13	2	2	2	3	2	11	2	2	3	7	3	2	5	36
4	2	3	4	2	3	14	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	3	2	5	40
5	3	3	4	2	3	15	3	2	2	3	2	12	3	3	5	11	3	3	6	44
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	4	5	3	12	4	3	7	47
7	3	3	3	4	2	15	2	3	3	2	4	14	3	4	3	10	4	3	7	46
8	3	3	3	4	2	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	4	3	7	45
9	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	12	2	3	3	8	4	4	8	42
10	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	2	12	2	4	4	10	3	4	7	43
11	4	3	3	2	4	16	2	2	3	4	2	13	2	4	4	10	3	2	5	44
12	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	13	2	3	3	8	5	2	7	45
13	4	3	2	3	3	15	3	3	2	2	4	14	2	4	2	8	2	3	5	42
14	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
15	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
16	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
17	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
18	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
19	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
20	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
21	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
22	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43

23	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
24	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
25	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
26	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
27	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
28	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
29	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
30	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
31	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
32	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
33	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
34	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
35	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
37	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
38	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
39	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
40	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
41	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
42	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
43	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
44	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
45	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
46	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
47	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
48	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
49	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
50	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
51	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46

52	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
53	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
54	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
55	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
56	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
57	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
58	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
59	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
60	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
61	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
62	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
63	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
64	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
65	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
66	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
67	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
68	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
69	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
70	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
71	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
72	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
73	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
74	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
75	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
76	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
77	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
78	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
79	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
80	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42

81	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	2	12	2	4	4	10	3	4	7	43
82	4	3	3	2	4	16	2	2	3	4	2	13	2	4	4	10	3	2	5	44
83	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	13	2	3	3	8	5	2	7	45
84	4	3	2	3	3	15	3	3	2	2	4	14	2	4	2	8	2	3	5	42
85	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
86	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
87	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
88	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
89	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
90	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
91	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
92	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
93	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
94	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
95	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
96	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
97	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
98	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
99	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
100	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
101	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
102	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
103	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
104	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
105	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
106	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
107	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
108	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
109	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44

110	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
111	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
112	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
113	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
114	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
115	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
116	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
117	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
118	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
119	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
120	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
121	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
122	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
123	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
124	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
125	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
126	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
127	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
128	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
129	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
130	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
131	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
132	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
133	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
134	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
135	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
136	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
137	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
138	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44

139	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
140	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
141	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
142	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
143	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
144	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
145	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
146	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
147	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
148	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
149	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
150	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
151	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
152	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
153	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	2	12	2	4	4	10	3	4	7	43
154	4	3	3	2	4	16	2	2	3	4	2	13	2	4	4	10	3	2	5	44
155	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	13	2	3	3	8	5	2	7	45
156	4	3	2	3	3	15	3	3	2	2	4	14	2	4	2	8	2	3	5	42
157	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
158	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
159	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
160	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
161	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
162	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
163	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
164	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
165	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
166	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
167	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46

168	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
169	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
170	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
171	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
172	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
173	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
174	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
175	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
176	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
177	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
178	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
179	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
180	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
181	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
182	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
183	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
184	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
185	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
186	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
187	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
188	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
189	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
190	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
191	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
192	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
193	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
194	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
195	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
196	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45

197	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
198	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
199	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
200	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
201	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
202	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
203	3	3	3	3	3	15	4	4	5	2	3	18	4	2	3	9	4	5	9	51
204	3	2	2	3	2	12	2	2	3	3	2	12	3	3	3	9	3	5	8	41
205	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
206	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
207	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
208	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44
209	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	12	3	3	3	9	3	4	7	42
210	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	13	4	3	3	10	4	4	8	44
211	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	3	9	3	2	5	41
212	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	7	3	2	5	38
213	2	3	4	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	3	9	3	3	6	43
214	3	3	4	2	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	5	11	4	3	7	47
215	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	4	5	3	12	4	3	7	46
216	3	3	3	4	2	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	7	44
217	3	3	3	4	2	15	2	2	3	4	2	13	3	3	3	9	4	4	8	45
218	4	4	4	2	3	17	4	4	4	2	3	17	2	3	3	8	3	4	7	49
219	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	40
220	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9	3	4	7	37
221	2	1	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	3	4	3	10	3	5	8	39
222	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	4	3	8	3	5	8	36
223	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	3	4	3	10	2	5	7	42
224	3	3	3	2	3	14	2	2	3	3	2	12	2	4	4	10	3	4	7	43
225	4	3	3	2	4	16	2	2	3	4	2	13	2	4	4	10	3	2	5	44

226	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	2	13	2	3	3	8	5	2	7	45
227	4	3	2	3	3	15	3	3	2	2	4	14	2	4	2	8	2	3	5	42
228	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	3	5	38
229	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8	3	4	7	39
230	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	2	7	3	4	7	40
231	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	3	3	4	10	3	4	7	44

Base de datos de la variable desempeño laboral

BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL

Unidad muestral	Factores de desempeño									TOTAL	Eficacia		TOTAL	Desempeño laboral
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10			
1	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29	
2	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	3	6	26	
3	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2	3	5	26	
4	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25	
5	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28	
6	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	6	28	
7	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	5	28	
8	3	3	4	3	3	3	3	2	24	2	3	5	29	
9	3	3	2	3	3	2	2	3	21	2	3	5	26	
10	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	4	8	29	
11	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25	
12	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25	
13	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27	
14	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29	
15	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29	
16	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27	
17	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26	
18	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29	
19	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25	
20	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24	
21	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27	
22	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25	
23	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28	
24	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26	

25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
26	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
27	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
28	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
29	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
30	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
31	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
32	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
33	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
34	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
35	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
36	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
37	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
38	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
39	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
40	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
41	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
42	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
43	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
44	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
45	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
46	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
47	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
48	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
49	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
50	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
51	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
52	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
53	3	3	4	3	3	3	3	2	24	2	3	5	29

54	3	3	2	3	3	2	2	3	21	2	3	5	26
55	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	4	8	29
56	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
57	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
58	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
59	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
60	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
61	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
62	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
63	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
64	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
65	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
66	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
67	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
68	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
69	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
70	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
71	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
72	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
73	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
74	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
75	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
76	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
77	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
78	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
79	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
80	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
81	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
82	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29

83	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
84	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
85	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
86	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
87	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
88	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
89	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
90	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
91	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
92	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
93	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
94	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
95	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
96	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
97	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
98	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
99	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
100	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
101	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
102	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
103	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
104	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
105	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
106	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
107	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
108	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
109	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
110	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
111	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25

112	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
113	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
114	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
115	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
116	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
117	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
118	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
119	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
120	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
121	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
122	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
123	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
124	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
125	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
126	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
127	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
128	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
129	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
130	3	3	4	3	3	3	3	2	24	2	3	5	29
131	3	3	2	3	3	2	2	3	21	2	3	5	26
132	3	2	2	3	3	3	3	2	21	4	4	8	29
133	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
134	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
135	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
136	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
137	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
138	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
139	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
140	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29

141	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
142	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
143	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
144	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
145	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
146	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
147	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
148	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
149	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
150	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
151	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
152	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
153	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
154	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
155	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
156	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
157	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
158	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
159	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
160	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
161	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
162	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
163	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
164	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
165	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
166	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
167	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
168	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
169	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27

170	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
171	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
172	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
173	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
174	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
175	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
176	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
177	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
178	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
179	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
180	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
181	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
182	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
183	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
184	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
185	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
186	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
187	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
188	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
189	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
190	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
191	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
192	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
193	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
194	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
195	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
196	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
197	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
198	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26

199	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28
200	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
201	4	4	2	3	3	3	2	2	23	3	3	6	29
202	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	2	5	25
203	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	5	22
204	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	2	4	25
205	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	2	4	25
206	2	2	3	3	4	2	3	3	22	2	3	5	27
207	3	3	2	3	4	2	3	3	23	3	3	6	29
208	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	6	29
209	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
210	2	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	5	26
211	3	3	2	4	4	3	3	2	24	3	2	5	29
212	3	3	2	2	2	3	3	3	21	2	2	4	25
213	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
214	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
215	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
216	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
217	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
218	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29
219	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
220	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
221	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	6	28
222	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	2	4	24
223	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	6	27
224	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	3	6	25
225	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	6	28
226	2	3	3	3	3	3	3	2	22	2	2	4	26
227	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	6	29

228	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	6	27
229	3	3	3	1	1	2	3	3	19	3	3	6	25
230	2	3	3	1	3	3	3	3	21	2	3	5	26
231	2	3	3	2	2	3	3	4	22	3	3	6	28

Anexo 06: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20156003817
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH	
Nombre del Titular o Representante legal:	DIRECTOR GENERAL
Nombres y Apellidos	DNI:
NORBERTO YAMUNAQUE ASANZA	17842251

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
GLORIA TAMAR JACINTO ROMERO	41563067

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

11 JUL. 2022

Firma: _____


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Dirección Regional de Salud - Ancash


Mc. Norberto Yamunaque Asanza
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. N° 255346

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA FAJARDO ADOLFO HANS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Procedimiento Administrativo Disciplinario y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud Ancash.", cuyo autor es JACINTO ROMERO GLORIA TAMAR, 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS DNI: 00515273 ORCID 0000-0002-9530-6787	Firmado digitalmente por: AVEGAF el 14-08-2022 10:13:47

Código documento Trilce: TRI - 0376113