



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ingrid Lau Chufón

ASESOR:

Mgtr. Walter Manuel Vásquez Mondragón

SECCIÓN:

Gestión pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dr. Joaquín Vertiz Osoreo

Presidente

Dr. José Perales Vidarte

Secretario

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón

Vocal

Dedicatoria

A todos mis seres queridos que son mi motor de vida.

Agradecimiento

A mis maestros que me apoyaron con la tesis de gestión pública.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ingrid Lau Chufón, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI No.4011570 con la tesis titulada “Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener pregrado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no son resultados duplicados, ni falsos, ni copiados; por lo tanto, los resultados que se presentan en mi tesis se constituirán en aportes a la realidad que ha sido investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información) o falsificación (presentar las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de mayo del 2017

Ingrid Lau Chufón
DNI 40115700

Presentación

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento de las disposiciones formales exigidas presento para su consideración mi investigación Titulada *“Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima 2017”*; con la finalidad de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como tipo de investigación analítico relacional, porque plantea y pone a prueba hipótesis estableciendo la relación entre dos variables, en este sentido, el objetivo de la tesis es determinar cuál es el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo.Lima.2017. El aporte de esta tesis tendrá como resultado generar nuevos planes estratégicos en la potestad sancionadora del estado que permitan motivar a los servidores públicos a lograr un rendimiento adecuado, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.

La estructura de la presente investigación cuenta con ocho capítulos, en el primer capítulo tenemos a la introducción, en donde se recogen los antecedentes nacionales e internacionales vinculados a la tesis en análisis, adicionalmente a ello se cuenta con la fundamentación científica, técnica o humanística de las variables de la investigación, así como también de la formulación del problema, objetivos e hipótesis. En segundo capítulo tenemos el marco metodológico, en el cual se especifica el tipo de estudio y las variables a analizar, posteriormente en el tercer capítulo tenemos a los resultados, en el cuarto capítulo esta la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto las recomendaciones, en el séptimo las referencias que sustentan el estudio y finalmente en el octavo capítulo tenemos a los apéndice del estudio.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica	19
1.3 Justificación	26
1.4 Problema	27
1.5 Hipótesis	31
1.6 Objetivos	31
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	34
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Método	36
2.4. Tipo de estudio	37
2.5. Diseño	37
2.6. Población, muestra y muestreo	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8. Métodos de análisis de datos	43

III. Resultados	45
IV. Discusión	55
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias	62
Anexos	66
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Cuestionario	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 5. Base de datos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable potestad sancionadora	35
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable rendimiento laboral	36
Tabla 3. Distribución de la muestra de servidores y(o funcionarios públicos	40
Tabla 4. Validación de expertos de los instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 5. Índice de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 6. Escala de correlación según el rango de valores	44
Tabla 7. Distribución de los niveles de la variable de potestad sancionadora	46
Tabla 8. Distribución de los niveles de resp administrativa disciplinaria	47
Tabla 9. Distribución de los niveles de resp administrativa funcional	48
Tabla 10. Distribución de los niveles de la variable rendimiento laboral	49
Tabla 11. Distribución de los niveles de la dimensión metas	50
Tabla 12. Distribución de niveles de la dimensión compromisos	51
Tabla 13. Prueba de Spearman para la hipótesis general	52
Tabla 14. Prueba de Spearman para la hipótesis específica uno	53
Tabla 15. Prueba de Spearman para la hipótesis específica dos	54

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de porcentuales de la potestad sancionadora de los trabajadores del Poder Ejecutivo	46
Figura 2. Niveles de porcentuales de la responsabilidad administrativa disciplinaria de los trabajadores del Poder Ejecutivo	47
Figura 3. Niveles de porcentuales de la responsabilidad administrativa funcional de los trabajadores del Poder Ejecutivo	48
Figura 4. Niveles de porcentuales del rendimiento laboral de los trabajadores del Poder Ejecutivo	49
Figura 5. Niveles de porcentuales de las metas de los trabajadores del Poder Ejecutivo	50
Figura 6. Niveles de porcentuales del compromiso de los trabajadores del Poder Ejecutivo	51

Resumen

La presente investigación está titulada bajo la denominación de “Potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017”. De la denominación mencionada se analiza dos variables: la primera llamada potestad sancionadora que tiene dos dimensiones: responsabilidad disciplinaria y responsabilidad funcional y la segunda variables llamada rendimiento laboral que tiene dos dimensiones: metas y compromisos. Tiene un enfoque cuantitativo, el método y tipo de investigación es analítico, observacional, retrospectivo, transversal. Población y muestra: la población objetivo fueron los trabajadores del Poder Ejecutivo. Debido al tamaño de la población se realizó muestreo, la muestra estuvo constituida por 375 trabajadores de distintas entidades que son parte del Poder Ejecutivo. Se utiliza la técnica de encuestas mediante el instrumento de cuestionario con una escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y cuyos valores son 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca.

El procesamiento de la información es llevada a una base mediante la utilización del programa SPS, Microsoft Excel, posteriormente se estableció la información por niveles, para la potestad sancionadora se utilizó los niveles (inadecuada, moderada y adecuada), para el rendimiento laboral se utilizó los niveles (deficiente, regular, eficiente).

Se trabajó con un nivel de significancia de 0,01 lo cual se desprende que los resultados obtenidos son a un 99% de confianza. Con relación a hipótesis general se advierte que del análisis de la muestra se desprende que existe un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que 0.01; por lo que existe una correlación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral, rechazando en este sentido la hipótesis nula. Asimismo, se advierte que el valor número de la correlación es de 0,472 es decir tiene un valor positivo por tanto la correlación es directa toda vez que ambas variables tienen el mismo sentido y es moderada de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 6 de la presente investigación. Con relación a la hipótesis específica 1 se advierte que del análisis de la muestra se

desprende que existe un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que 0,01; por lo que existe una correlación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral, rechazando en este sentido la hipótesis nula. Asimismo, se advierte que el valor número de la correlación es de 0,398 es decir tiene un valor positivo por tanto la correlación es directa y baja de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 6 de la presente investigación.

Finalmente, con relación a hipótesis específica 2 se advierte que del análisis de la muestra se desprende que existe un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que 0,01; por lo que existe una relación entre la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral, rechazando en este sentido la hipótesis nula. Asimismo, se advierte que el valor número de la correlación es de 0,457 es decir tiene un valor positivo por tanto la correlación es directa y moderada de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 6 de la presente investigación.

Palabras claves: potestad sancionadora y rendimiento laboral.

Abstract

The present investigation is entitled under the name of "Sanctioning power and the labor performance of public servants of the executive power. Lime. 2017". From the denomination mentioned, two variables are analyzed: the first called sanctioning power that has two dimensions: disciplinary responsibility and functional responsibility and the second variable called labor performance that has two dimensions: goals and commitments. The method and type of the investigation: quantitative, observational, retrospective, cross-sectional. Population and sample: the target population was the workers of the Executive Power. Due to the size of the population, the sample consisted of 375 workers from different entities that are part of the Executive Power. The survey technique is used by the questionnaire instrument with a Likert-type scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and whose values are always 5, 4 almost always, 3 sometimes, 2 almost never, 1 never.

The processing of the information is carried to a base by using the SPS program, Microsoft Excel, subsequently established information by levels, for sanctioning power was used levels (inadequate, moderate and adequate), for work performance was used levels (deficient, regular, efficient).

We worked with a level of significance of 0.01 which shows that the results obtained are 99% confidence. With regard to the general hypothesis, it is noted that the analysis of the sample shows that there is a level of significance of 0.000 which is less than 0.01; So that there is a relationship between the sanctioning power and the work performance, rejecting in this sense the null hypothesis. It is also noted that the value correlation number is 0.472 that is to say, that it has a positive value so the correlation is direct since both variables have the same meaning and is moderate according to the table indicated in table 06 of the present investigation.

With respect to the specific hypothesis 1, it is noticed that from the analysis of the sample it is clear that there is a level of significance of 0.000 which is less

than 0.01; so there is a correlation between disciplinary administrative responsibility and work performance, rejecting in this sense the null hypothesis. It is also noted that the value correlation number is 0.398 that is to say, that it has a positive value so the correlation is direct and is low according to the table indicated in table 06 of the present investigation

Finally, with respect to the specific hypothesis 2 it is observed that from the analysis of the sample it is clear that there is a level of significance of 0.000 that is less than 0.01; therefore, there is a relationship between functional administrative responsibility and work performance, rejecting in this sense the null hypothesis. It is also observed that the value of the correlation is 0.457, that is to say, it has a positive value, so that the correlation is direct and is moderate according to the table indicated in table 06 of the present investigation.

Key words: sanctioning power and labor performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Aldas (2013) realizó una investigación con el fin de determinar la relación que existe entre la variable ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral, como se observa del título de la investigación esta se enmarca en el Gobierno Municipal de San Pedro de Pelileo, Ecuador, tiene un diseño no experimental, descriptivo correlacional transversal. La población que tiene esta investigación está compuesta por 35 funcionarios públicos por lo que se advierte que la población forma parte de la muestra. Se utiliza como instrumentos a las encuestas mediante cuestionarios, los cuales dan información relacionada a las variables mencionadas como por ejemplo se desprende que el 26% de los funcionarios encuestados dicen que la gestión pública de dicha entidad es mala sin embargo más del 50% de la población refiere que el ambiente laboral no es tan malo sino regular, caso contrario ocurre en los procesos informativos que el 33% de los funcionarios indican que no es adecuado por lo que la comunicación institucional es lo que se debe fortalecer ya que la mayoría de los administrados indican que es un hábito importante para la convivencia de las relaciones interpersonales, de lo expuesto cabe precisar que el valor estadístico es chi- cuadrado es 18,94, llegando a concluir que existe una relación entre el ambiente trabajo y el desempeño laboral en dicha entidad.

Arteaga (2012) realizó una investigación de diseño no experimental, descriptivo relacional, transversal entre dos variables: Gradación de las sanciones tributarias y motivación de las resoluciones sancionatorias. La población considerada en esta investigación son los contribuyentes que fueron sancionados por el servicio de rentas internas de la regional centro 1 y que no pagaron dentro del plazo establecido por la norma y los funcionarios responsables del departamento de reclamos y cobranzas. La muestra fue de 116 resoluciones que sanción el total de la población señalada. El instrumento utilizado fue la recolección de datos mediante encuesta, cuestionario de 10 preguntas orientadas a conocer si el contribuyente conoce el motivo de la sanción impuesta y si dicha sanción tiene proporcionalidad con la infracción cometida, de las preguntas

realizadas en el cuestionario se desprende que los contribuyentes sancionados se orientan más por la pregunta número 6 y 10 que están referidas a la importancia de que exista una gradación de sanciones y a la necesidad de indicar, en las resoluciones que imponen sanciones, una mayor claridad en la imputación de la infracción, para ello se utilizó el método del chi-cuadrado que equivale a 3.481. El nivel de confianza con el que se trabajó es de 95% y un margen de error del 5%. . En conclusión se llega a determinar que, desde el punto de vista de los contribuyentes, la falta de gradación de las sanciones tributarias origina una motivación de las resoluciones sancionatorias injustas en la medida que éstas resoluciones son emitidas por el servicio de rentas internas regional centro 1 sin tener en cuenta la particularidad de cada caso.

Aníbal (2012) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptivo correlacional, transversal, con la finalidad de buscar la relación que existe entre las variables sistema de gestión de talento humano y rendimiento laboral de los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica y Social de Ecuador. La población que toma como referencia para esta investigación está compuesta por los profesionales, técnicos, asistentes, auxiliares, todos ellos hacen un total de 35 personas como población, por tanto se toma como muestra el total de la población señalada. El instrumentos utilizado es el cuestionario a través de encuestas, llegando advertir que el 37% de los encuestados son mayormente profesionales, además de comprobar que la mayoría de los encuestados son profesionales preparados sin embargo el 67% no conoce muy bien las funciones de su puesto ni las metas y objetivos por lo que hay una falta de inducción a la hora que toman el cargo. Adicionalmente a ello se desprende de las encuestas que el 69% ejerce competencias que no van con la formación profesional que tienen ocupando cargos que no les corresponde por lo que les genera un bajo rendimiento con ello se llega a utilizar el valor estadístico chi cuadrado es 8,70, concluyendo que existe una relaciona entre ambas variables.

Nacionales

Bisetti (2015) realizó un estudio para medir la motivación laboral y el desempeño laboral de los subalternos de las Fuerzas Armadas del Perú en Lima. La muestra fue de 151 efectivos de las fuerzas armadas teniendo una población total de 250 efectivos de las diferentes áreas de las Fuerzas Armadas. La escala utilizada fue la de tipo Likert entre 75 y 15 puntos que van de absolutamente de acuerdo, desacuerdo, indiferente. La confiabilidad fue elaborada en una base de datos con el paquete estadístico SPS versión 22, con un rango de tabla de valores Cronbach de .943 puntos y de 9.59 con respecto a la variable 1 y 2 respectivamente. El enfoque es cuantitativo descriptivo correlacional. El nivel de confianza de 95% .La variable uno llamada motivación laboral tiene tres dimensiones por lo que realiza tres hipótesis además de la hipótesis general, De los resultados de dichas hipótesis tenemos que la general arroja un Rho Spearman de 0.025 siendo una correlación prácticamente nula, con nivel de significancia de 0.761 lo cual es mayor que $P=0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con relación a los 3 hipótesis restantes cabe precisar que las dos últimas son negativas es decir la motivación de poder con el desempeño laboral y la motivación de afiliación con el desempeño laboral toda vez que arrojan un Rho Spearman de -0,019 y 0,071 respectivamente.

Chirito y Raymundo (2015) llevaron a cabo un estudio sobre dos variables la primera es la variable motivación y la segunda es la variable desempeño laboral, en el banco Interbank de Huacho. La muestra fue los 25 empleados más los 08 gerentes de la tienda que en total hacen un total de población de 43 empleados. El diseño es no experimental, tipo de estudio trasversal, descriptivo correlacional. La técnica utilizada es la encuesta mediante cuestionarios. La variable motivación tiene dos dimensiones (factores higiénicos y motivacionales) y la variable desempeño laboral tiene dos dimensiones (competencias del individuo y competencias para el puesto) se ha utilizado el método del chi- cuadrado cuyo valor es 72,3688, se aplicó el sistema SPSS versión 21.

Párraga y Bartolo (2014) realizaron un estudio de dos variables la primera variable llamada liderazgo transformacional del director y la segunda variable

llamada desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18- Ate, 2014. La muestra de su estudio está compuesta por 165 docentes, su diseño es no experimental de tipo trasversal – correlacional. La técnica usada es mediante encuestas que se desarrollaron a través de un cuestionario que permita recoger la información para ser llenada a una base de datos utilizando el programa SSPS, Microsoft Excel. El análisis de esos datos es utilizado de manera descriptivo e inferencial por ello se utilizó tablas de frecuencia, figuras de barras y la prueba de coeficiente de correlación de Spearman. Concluyeron que con respecto a la hipótesis general existe una relación muy alta con valor número de Rho Spearman de 0,959 y un nivel de significancia de $P=0,000$ ($<0,001$), entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18- Ate, 2014.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Potestad sancionadora

La potestad sancionadora según Bartra (2003) se puede definir como:

La atribución que le corresponde a la Administración para imponer correcciones a los ciudadanos y a los administrados. Se advierte en correctiva y disciplinaria, según que ella se dirija al administrado o al empleado o al funcionario. (p. 240)

Dicha atribución es la facultad que tiene el Estado y que le es otorgada a la Administración en virtud del IUS PUDIENDI toda vez que mediante está facultada la Administración podrá imponer sanciones así como emitir medidas correctivas y disciplinarias que todos deben cumplir en la medida que nos relacionamos con el Estado. Al respecto cabe señalar lo dispuesto en el artículo 230 de la Ley N°2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, donde establece los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Dimensiones de la variable potestad sancionadora

A su turno, la guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador de la dirección general y ordenamiento jurídico del Ministerio de Justicia (2015) señala que la potestad sancionadora se encuentra vinculada a la potestad disciplinaria, definiéndola a ésta como la atribución que tiene la Administración para evaluar la conducta de los funcionarios y servidores civiles, y de ser el caso aplicar la sanción administrativa que corresponda según la gravedad de la falta en mérito a un procedimiento administrativo que debe guardar las garantías del debido proceso. (p. 10)

Asimismo, precisa que la potestad disciplinaria, es un instrumento de auto tutela que tiene la Administración Pública para asegurar que la función pública se realice de manera adecuada en aras de salvaguardar el interés público. (p. 10)

Adicionalmente a ello, señala que nuestro ordenamiento jurídico peruano, establece que la Contraloría General de la República tiene la facultad de aplicar directamente sanciones por la comisión de las infracciones que hubieren cometido las entidades sujetas a control, sus funcionarios y servidores públicos (p. 11)

De lo expuesto se advierte que la potestad sancionadora tiene dos dimensiones que se deben tener en cuenta para aplicar correctamente la sanciones de los funcionarios y/ o servidores públicos, las cuales son la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional.

Responsabilidad administrativa disciplinaria, la guía práctica sobre el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la Dirección General de Desarrollo y Orden jurídico del Ministerio de Justicia (2015) sostuvo “que la responsabilidad administrativa disciplinaria es una potestad correctiva interna que se genera cuando el servido civil incumple sus obligaciones y/o deberes como trabajador, afectando el orden interno de la organización, así como el ordenamiento jurídico administrativo disciplinario en su condición de empleado en el Estado”. “Para la determinación de la responsabilidad administrativa

disciplinaria se tramita el procedimiento administrativo disciplinario a fin de evaluar si corresponde o no la aplicación de la sanción” (p 10)

Sobre esta dimensión el artículo 91 del reglamento general de la Ley del Servicio Civil, señala que “es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las falta previstas en la Ley que comente en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso”. (Ley N°30057, Ley del Servicio Civil)

Responsabilidad administrativa funcional, la guía práctica sobre el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la Dirección General de Desarrollo y Orden jurídico del Ministerio de Justicia (2015) sostuvo “que la responsabilidad administrativa funcional se origina cuando el funcionario o servidor público vulnera el ordenamiento jurídico administrativo o cuando incumple con sus obligaciones funcionales, al margen que se trate de un funcionario público del Estado o no, pues únicamente importa su condición de persona que ejerce función pública”.

Sobre esta dimensión, la Novena disposición final de la Ley N°27785, Ley orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, señala que “la responsabilidad administrativa funcional es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control”.

Incurren también en responsabilidad funcional los servidores o funcionarios públicos que en el ejercicio de sus funciones, desarrollan una gestión deficiente, para cuya configuración se requiere la existencia, previa a la asunción de la función pública que corresponda p durante el desempeño de la misma, de mecanismos objetivos o de indicadores de medición de eficiencia

Teoría de la escuela de francckurt

La Potestad Sancionadora tiene su sustento en la Escuela de Franckurt orientada en la perspectiva socio jurídica, donde precisa que la sanción deviene a raíz de defender los ideales sociológicos (Retamoso, 2015, p. 13)

Dentro de este contexto nace el Derecho Administrativo Sancionador en el marco conceptual del Estado Moderno que es donde se consolida el Estado y la Administración Pública, pues es aquí como se unifica ius pudiendi, es decir el Poder único del Estado que se divide en penal (delito) y administrativo (infracción) a (Retamoso, 2015. p. 17)

Evolución de la potestad sancionadora

La potestad sancionadora forma parte del derecho administrativo sancionador, toda vez que durante su evolución se integra la parte dogmática, que es la sustantiva, y la parte adjetiva, que es el procedimiento, es decir “ es el producto de un proceso de racionalización que acompañó a la modernización” (Retamoso, 2015, p. 17)

En este sentido, se advierte que en la evolución de la potestad sancionadora parte del derecho administrativo que es el derecho público, dotado de privilegios que se ajustan a las garantías reconocidas por los particulares (Barra, 2008, p.93-94).

Cabe precisar que la manifestación del privilegio que goza la Administración parte del acto administrativo ya que en virtud de esa prerrogativa es que la Administración emite un acto administrativo que es la declaración de la voluntad de las entidades que en el marco de las normas del derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (Numeral 1 del artículo 1 de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General).

En el derecho peruano, la potestad sancionadora se sostiene en el estado de derecho que se manifiesta en el poder legal que tiene el Estado para aplicar

sanciones de manera democrática, es decir justas y objetivas en el sentido que se aplica a todos ya sea ciudadanos de pie o servidores o funcionarios públicos que participan en las entidades públicas del Estado. (Bartra, 2002, p. 239)

Principios sustantivos de la potestad sancionadora

Principio de Legalidad, este principio contiene dos componentes (el mandato de tipificación y la reserva legal), el primer componente es el mandato de tipificación que se refiere a que la conducta que se va a sancionar debe estar taxativamente descrita en un dispositivo legal conjuntamente con la sanción y en cuanto al segundo componente llamado reserva legal se entiende que dicha sanción debe ser regulada por norma legal que la sustente. (Retamoso, 2015, p. 27)

Principio de Responsabilidad y Culpabilidad, se base en la medida que el trabajador de una entidad pública incumple sus funciones ya sea por no tener la diligencia debida, por mala fe. (Retamoso, 2015, p. 28)

Principio de proporcionalidad, este principio se basa que debe existir un equilibrio entre la conducta indebida y la sanción. (Retamoso, 2015, p. 28)

Principio de presunción de Inocencia, se refiere que nadie puede ser sancionado sin prueba alguna y en tanto no se pruebe lo contrario es inocente. (Retamoso, 2015, p. 29)

Principio de Nom bis in ídem, se refiere que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. (Retamoso, 2015, p. 29)

Prescripción, se refiere a la “extinción de la responsabilidad por el transcurso del tiempo” (Retamoso, 2015, p. 29).

Principio del procedimiento sancionador

Principio de garantía de procedimientos, este principio se refiere al debido proceso que todo trabajador debe tener en el ejercicio de su derecho de defensa. (Retamoso, 2015, p. 29)

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se entiende como la capacidad máxima que un trabajador debe cumplir en un tiempo establecido, la empresa a cambio entregará por ese periodo de tiempo una retribución por el servicio prestado. Así Motowidlo (2003) conceptualiza: Al rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (p. 39)

Asimismo, Jaén (2010) indico “El rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas” (p. 12).

Por otro lado López (2016) señala:

El rendimiento son los diferentes comportamientos y herramientas que se pretende poner en práctica. Factores críticos de éxito: aspectos fundamentales para que la organización tenga una mayor productividad y mejores resultados en su desempeño (p. 46)

Dimensiones del rendimiento laboral

El libro I del título IV del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, sostiene “que la Gestión de Rendimiento, identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad”.

De la citada norma se advierte que la gestión de rendimiento debe tener en cuenta las dos dimensiones que la norma señala, la primera son las Metas y la segunda son los Compromisos, que deben ser medidas, al respecto, la norma

definen tales dimensiones como: Metas, de conformidad con lo señalado en el artículo 35 del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por DS N°040-2014-PCM, se entiende a esta dimensión como “aquel cumplimiento de los logros asignados tanto a los servidores civiles como a las unidades orgánicas a la que pertenecen”. Compromisos, según lo señalado en el Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por DS N°040-2014-PCM, el compromiso es “el comportamiento del servidor, sobre los cuales se califican aspectos conductuales del servidor civil en relación tanto a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto, como al cumplimiento de las metas establecidas”

Teoría de las expectativas

Una de las teorías más relevantes que fundamentan el rendimiento laboral es la Teoría de las expectativas que se inicia con Vroom (1964) , la cual señala que el ser humano se mueve en función a expectativas por lo que actuará de una forma y otra en función dependiendo si el resultado que va alcanzar le conviene o le resulta atractivo. (Dorta y Gónzales ,2003 citado por Stephen, 1996, p. 230)

Por qué básicamente esta teoría tiene mucho en cuenta la recompensa que puede tener por ese esfuerzo que hizo el ser humano. (Dorta y Gonzales, citado por Vrom, 1979, p. 237)

Cabe precisar que la teoría de Vrom se fue ampliada posteriormente Poter y Lawler (1967) en el sentido que precisa que los seres humanos son seres racionales y por tienen sus propias creencias y albergan esperanzas. (Dorta y Gónnzales, 2003, p. 8)

Asimismo, desde el punto de vista legal, la variable de la presente investigación se sustenta en la Ley del servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento que tiene como finalidad brindas las herramientas para medir el desempeño de los servidores y funcionarios públicos para ello se advierte el cumplimiento de metas y compromisos los cuales serán evaluados mediante un proceso sistemático y continuo. Tal normativa busca que todas las entidades se

comprometan a cumplir con sus planes estratégicos institucionales los cuales están acorde con los planes sectoriales y finalmente con el plan binacional.

El éxito de las entidades públicas es el rendimiento laboral

En la legislación peruana no se registra otros sustitutos porque no se evidencia normas ni procesos que motiven al trabajador como parte del aparato estatal, sin embargo la nueva visión de la Modernización del Estado está orientada a brindar a los trabajadores mayores capacitaciones con la finalidad de que sus trabajadores brinden un mayor rendimiento laboral.

Toda vez que en la actualidad se ha llegado a determinar que para que un negocio o entidad pública tenga éxito es necesario que el personal que participa en dicha entidad, debe estar identificado con el plan estratégico de la institución, para ello es importante contar un una buena gestión del rendimiento laboral que nos permitirá ir evaluando el desempeño de los trabajadores en función a los objetivos institucionales planteados, cabe señalar que dichos objetivos siempre deben ir acorde con los objetivos personales de todo ser humano, es decir dentro de los objetivos institucionales se debe tener en cuenta las necesidades del personal, las cuales deben estar totalmente satisfechas para lograr un buen rendimiento. (Alles Martha, 2005, p. 15)

Es en este sentido que se debe tener en cuenta uno de los pilares de la Modernización del Estado que es el brindar un buen servicio a los ciudadanos, por ello Estado con la publicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento y sus modificaciones busca un estado más meritocrático donde tanto los funcionarios como los servidores civiles se encuentren más capacitados y así tengan un mejor rendimiento.

1.3. Justificación

Justificación metodológica

La nueva Ley del Servicio civil y su reglamentación tiene poco tiempo de vigencia en el Perú, por lo que aún no existen estudios sobre la aplicación de la misma, en

este sentido la metodología empleada en esta investigación será un aporte más que servirá como base para posteriores investigaciones sobre el particular, además que se propone instrumentos sobre las variables, los cuales son válidos y confiables.

Justificación social práctica

De lo expuesto, se advierte que la presente investigación tiene por finalidad servir socialmente a todos los ciudadanos para ellos es importante tener en cuenta a la participación de los trabajadores del estado que son el competente importante de toda gestión. Asimismo, se advierte que la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" es prácticamente nueva, en este sentido la presente investigación permitirá identificar los posibles vacíos que se puedan dar en la aplicación de la misma. Al respecto, cabe precisar que mediante el análisis de la presente investigación ayudaremos al Estado a identificar las fortalezas y debilidades que se presentan en las diferentes entidades del poder ejecutivo con relación a la potestad sancionadora y el rendimiento laboral.

1.4. Problema

La Potestad Sancionadora, nace de la expresión latina IUS PUNIENDI, referida a la facultad que tiene cualquier Estado para sancionar y ello en virtud de la representación que goza cualquier autoridad elegida democráticamente, en este sentido se advierte que esta institución jurídica tiene su sustento en la teoría del contrato social que se fundamente en la necesidad del hombre de vivir sociedad por lo que necesita de un Estado de Derecho que le brinde dentro de un marco jurídico las garantías necesarias para vivir. (Retamoso, 2015, p.17)

Cabe precisar que todos los países que gozan de un estado de derecho cuentan con una potestad sancionadora sujeta a normas que respeten los derechos fundamentales, tal es el caso de España, Italia, Francia, Chile, Ecuador, entre otros; sin embargo no debemos perder de vista a los países que se dicen ser democráticos pero violan los derechos fundamentales y ejercen esa potestad sancionadora indiscriminadamente.

Dentro de este contexto, se debe tener en cuenta que esta potestad sancionadora a nivel internacional parte del derecho penal, en la medida que sanciona las conductas ilícitas de los ciudadanos, sin embargo con el pasar de los tiempos también se empieza a sancionar conductas ilícitas a nivel administrativo, por lo que la potestad sancionadora alcanza también al derecho administrativo recogiendo los principios del derecho penal. (Retamoso, 2015, p.25)

En este sentido se desprende que el derecho administrativo, enfocado desde el punto de vista laboral, recoge tanto la potestad sancionadora como el rendimiento laboral en la medida que no solo sanciona sino también reconocer los logros y objetivos de los trabajadores a fin de que ellos se sientan identificados con la organización. Toda vez que el rendimiento laboral se relaciona mucho con la motivación del ser humano pues un trabajador motivado logra un buen rendimiento y por tanto mayor producción.

Actualmente, las empresas internacionales ahora se preocupan en invertir más en el capital humano así como involucrar las necesidades de los trabajadores en las necesidades de la empresa; es en este sentido que la administración pública de los países Europeos y también de Norteamérica como es el caso de Los Estados Unidos y Canadá han enfocado como política de estado cubrir por lo menos las necesidades básicas de la pirámide de mashlow, otorgando mayores beneficios laborales a sus servidores públicos y/o funcionarios como por ejemplo el horario de trabajo que en algunos países de Europa es de 5 horas y no de 8 horas y ello con la finalidad que los trabajadores tengan tiempo de compartir con sus familiares cubriendo así la necesidad afectiva que todo ser humano necesita. Dentro del marco de la Administración Pública del Estado Peruano, la Potestad Sancionadora tiene su origen en el principio de la separación de los poderes, los cuales son independiente y soberanos. La Constitución Peruana ha referencia del Poder Ejecutivo; Poder Legislativo y Poder Judicial, estos tres poderes conforman la Administración Pública del Estado Peruano que está orientada a la modernización de la Administración Pública. (Constitución Política del Perú 1993)

Por otro lado, no debemos olvidar que El Estado Peruano tiene un organismo constitucional autónomo encargado de fiscalizar el uso de los recursos públicos, por lo que a nivel nacional el Estado Peruano otorga a éste organismo la facultad de imponer sanciones a través de procedimientos especiales, ello a razón de la modernización del Estado Peruano (Retamoso, 2015, p. 6)

De ello, se advierte que la Administración Pública del Estado Peruano ejerce la potestad sancionadora a través de un régimen especial, establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que permite a la autoridad administrativa además de imponer sanciones y obligaciones respecto de la responsabilidad funcional y disciplinaria, también reconocer derechos a los funcionarios y servidores públicos reformando de esta manera el recurso humano de la Administración Pública del Estado Peruano, se preocupándose en este sentido sobre el rendimiento laboral. (Retamoso, 2015, p 81)

Al respecto, se debe precisar que este nuevo reto de la Administración Pública nace a raíz de la reforma del estado peruano que es mejorar la calidad del servicio, para ello se necesita contar con la participación de los servidores civiles los cuales deben estar debidamente motivados a fin de que se identifiquen con la Entidad en la cual forman parte (Basualdo, 2012, p.127)

Ahora bien, la Potestad Sancionadora de la Administración Pública del Estado Peruano la enmarcamos dentro del Poder Ejecutivo que es el punto de partida donde analizaremos la problemática que existe a la hora de identificar y valorar a los funcionarios y servidores públicos que cumplen correctamente con sus funciones laborales, las cuales están acorde al plan estratégico nacional del Estado Peruano y con el programa de gobierno, en este sentido, el Poder Ejecutivo tiene el deber de cumplir con las disposiciones normativas correspondientes al momento de determinar la responsabilidad administrativa del trabajador, sin perder la obligación de cautelar el debido proceso de los trabajadores ante la comisión de una falta. En este sentido, todo servidor público se encuentra sujeto a normas específicas que deben cumplir de acuerdo al detalle de sus funciones y deberes; el incumplimiento a dichas normas

configuraría una falta administrativa merecedora de una sanción la cual puede recaer tanto en el servidor, ex servidor o funcionario de la administración pública.

A su turno, el rendimiento laboral de la Administración Pública del Estado Peruano del Poder Ejecutivo está orientada a brindar un buen servicio a los ciudadanos y como parte de ello es importante que los trabajadores del Poder Ejecutivo se encuentren bien capacitados, motivo por el cual nace la preocupación del Poder Ejecutivo de orientar el crecimiento profesional de sus trabajadores, garantizando y respetando los derechos laborales antes que establecer diferentes dispositivos legales que imposibiliten el reconociendo de sus aportes. (Retamoso, 2015, p.81)

Al respecto, es pertinente indicar que uno de los pilares de la modernización del estado es el servicio civil meritocrático orientado a mejorar el desempeño de los trabajadores con la finalidad de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, para ello es importante mejorar la situación laboral de los servidores públicos estableciendo políticas de capacitación y adecuados derechos y deberes que motiven al servidor público, toda vez que un buen rendimiento laboral fortalece la institucionalidad y el reconocimiento de los ciudadanos. Es por ello que esta investigación busca establecer la relación de estas dos variables que son distintas pero importantes para los servidores públicos.

Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo – Lima 2017.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo – Lima 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Potestad sancionadora La potestad sancionadora según Bartra (2003) se puede definir como:

La atribución que le corresponde a la Administración para imponer correcciones a los ciudadanos y a los administrados. Se advierte en correctiva y disciplinaria, según que ella se dirija al administrado o al empleado o al funcionario. (p. 240)

Dicha atribución es la facultad que tiene el Estado y que le es otorgada a la Administración en virtud del IUS PUDIENDI toda vez que mediante está facultada la Administración podrá imponer sanciones así como emitir medidas correctivas y disciplinarias que todos deben cumplir en la medida que nos relacionamos con el Estado. Al respecto cabe señalar lo dispuesto en el artículo 230 de la Ley N°2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, donde establece los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se entiende como la capacidad máxima que un trabajador debe cumplir en un tiempo establecido, la empresa a cambio entregará por ese periodo de tiempo una retribución por el servicio prestado. Así Motowidlo (2003) conceptualiza:

Al rendimiento laboral como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (p. 39)

Asimismo, Jaén (2010) indica el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas (p.12).

Por otro lado López (2016) señala:

El rendimiento son los diferentes comportamientos y herramientas que se pretende poner en práctica. Factores críticos de éxito: aspectos fundamentales para que la organización tenga una mayor productividad y mejores resultados en su desempeño (p.46).

2.2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la potestad sancionadora

Es la facultad que tiene el Estado de sancionar mediante la Administración Pública a los servidores y/ o funcionarios públicos que incumplen los dispositivos legales que reglamentan las conductas del servidor y/o funcionario público. La variable en mención será valuada mediante la dimensión responsabilidad administrativa disciplinaria y la dimensión responsabilidad administrativa funcional, teniendo en cuenta la escala de Likert mediante la técnica de encuestas usando como instrumento un cuestionario de 25 ítems con niveles y rangos tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable potestad sancionadora

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Reglamento Interno de Trabajo.	1,2,3,4, 5	(5)Siempre (4)Casi Siempre (3)A veces (2)Casi nunca (1)Nunca	Adecuada (94-125)
	Principios administrativos.	6,7,8,9, 10		Moderada (59-93)
Responsabilidad Administrativa Funcional	Código de Ética de la Función Pública.	11,,12,1 3,14,15		Inadecuada (25-58)
	Manual de Organización de Funciones.	16,17,1 8,19, 20		Adecuada (94-125)
	Reglamento de Organización y Funciones.	21,22,2 3, 24,25	Moderada (59-93)	
			Inadecuada (25-58)	

Nota: tomado de Retamoso (2015) *Potestad Sancionadora, Responsabilidad Administrativa Disciplinaria y Responsabilidad Administrativa Funcional*". Lima.

Operacionalización del Rendimiento laboral

Es la capacidad que tiene todo trabajador en el desempeño de sus funciones conforme a lo establecido en su reglamento de organización de funciones y será medida teniendo en cuenta las metas y los compromisos establecidos en el Plan Operativo Institucional y Plan Estratégico de la Institución los cuales están acorde con el Plan Sectorial y Binacional del Estado. Se utilizará la técnica de encuestas y el instrumento que se usará es el cuestionario que contendrá 25 ítems con sus respectivos niveles y rangos de evaluación, tal como lo señalamos en la tabla que se detalla a continuación:

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable rendimiento laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Metas	Metas individuales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	(5)Siempre (4)Casi Siempre (3)A veces (2) Casi nunca (1)Nunca	Eficiente (94-125)
	Metas grupales	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		Regular (59-93) Deficiente (25-58)
Compromisos	Identificación con la Entidad	21,22,23,24 25		Eficiente (94-125) Regular (59-93) Deficiente (25-58)

Nota: tomado del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM "Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

2.3. Metodología

La presente investigación utiliza un método hipotético deductivo, porque va de lo general a lo particular es decir parte con el planteamiento del problema el cual nos lleva a analizar y comprobar las dos hipótesis planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p.6).

Cabe precisar que el citado método forma parte de un enfoque Cuantitativo, porque para medir ambas variables se usará la estadística a fin de aplicar correctamente los conocimientos para demostrar científicamente.

Por otro lado, la presente investigación tiene un nivel de investigación Relacional, porque lo que se pretende es relacionar las variables a fin de determinar si existe o no una relación entre ambas (Supo, 2014, p.2).

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es analítico, observacional, trasversal: Es Analítica; porque se analiza las dos variables: potestad sancionadora y rendimiento laboral con la intención de establecer si sobre un hecho particular ambas variables se relación” (Hernández, et al., 2014, p. 94).

Es Observacional, porque interviene el investigador, y por lo tanto los datos se muestran tal como se observan.

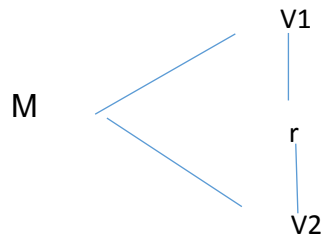
Es Trasversal, pues aquí la recopilación de los datos se realiza en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

2.5. Diseño de investigación

Ésta terminología hace referencia a la técnica que se emplea para obtener la información que busca. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El Diseño es no experimental porque “no requiere la intervención del autor sobre las variables, se basa solamente en observar la variable en su expresión natural tal como es, para luego analizarlas” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Es decir, la presente investigación es no experimental porque se hace un análisis de las variables tal como cual son, de corte transversal porque la investigación se realiza en un corto periodo de tiempo y de nivel correlacional porque busca determinar el grado de relación que existe entre la variable uno y la variable dos en un período de tiempo establecidos. El diagrama representativo de este estudio es el siguiente:



Dónde

M: Muestra de la población

V1: Variable potestad sancionadora

V2: Variable rendimiento laboral

r : Relación entre ambas variables

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto determinado que se desprende del universo y que sirve como base para sacar una muestra de una investigación, el resultado de la investigación aplica a toda la población señalada en la investigación. (Buendía, Cólás, & Hernández, 1998)

Asimismo, la población está constituida por el total de personas que conformaran el estudio de la investigación (Fracica, 1986, p.36)

La presente investigación tiene una población de 15043 trabajadores que laboran en los 19 ministerios que conforman el Poder Ejecutivo y que se encuentran dentro del cuadro de asignación de personal (CAP) de cada ministerio, en este sentido se recoge a todos los trabajadores CAP por lo que no se toma en cuenta ningún criterios, ya que todos los trabajadores que están en el CAP fueron considerados como parte de la población

Muestra

Es la parte más representativa de la población que se obtiene de la recolección de los datos del total de la población (Hernández, 2014, p.173) Gabaldon (1969)

considera que con la muestra se puede verificar los rasgos más sobresalientes de la población. Tal como lo señalamos anteriormente el presente estudio está compuesto por todos 15043 funcionarios y/o servidores públicos que conforman el cuadro de asignación personal de sus ministerios en el año 2017.

Al respecto, para determinar el tamaño de la muestra hemos considerado la fórmula de Arnal, del Rincón y Latorre (1992) que toma en cuenta a la población que hemos asignado así como el nivel de confianza y margen de error.

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n = Tamaño muestra

Z² = Nivel de confianza elegido

p y q = Probabilidad de éxito y fracaso

N = Población

E² = Error seleccionado

N = Tamaño de la Población

El cálculo de la muestra del presente estudio es el siguiente:

Z² = 1,96 (95%)

p y q = 0,5 (valor = 50%)

N = (15043)

E² = 0,05 (5%)

Por tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 15043 \cdot (0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2 (15043 - 1) + (1,96)^2 (0,5 \cdot 0,5)}$$

n = 375 (tamaño de la muestra)

De la fórmula se advierte que el tamaño de la muestra está constituido por 375 servidores y/o funcionarios públicos distribuidos en los diferentes misterios, tal como se señala en la siguiente tabla:

Tabla 3

Distribución de la muestra de servidores y/o funcionarios públicos

Ministerios del Poder Ejecutivo	Servidores y/o funcionarios públicos	Porcentaje	Factores de afección	Muestra de trabajadores
Presidencia del Consejo de Ministros	230	1.5%	0.02493639	6
Ministerio de Relaciones Exteriores	898	6.0%	0.02493639	22
Ministerio de Defensa	703	4.7%	0.02493639	18
Ministerio de Economía y Finanzas	1004	6.7%	0.02493639	25
Misterio de Interior	912	6.1%	0.02493639	23
Ministerio de Justicia y Derechos	801	5.3%	0.02493639	20
Ministerio de Educación	701	4.7%	0.02493639	17
Ministerio de Salud	1261	8.4%	0.02493639	31
Ministerio de Agricultura y Riego	879	5.8%	0.02493639	22
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	458	3.0%	0.02493639	11
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	400	2.7%	0.02493639	10
Ministerio de Energía y Minas	325	2.2%	0.02493639	8
Ministerio de Transporte y Comunicaciones	344	2.3%	0.02493639	9
Ministerio de Producción, Industria y Pesquería	1175	7.8%	0.02493639	29
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	960	6.4%	0.02493639	24
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	1021	6.8%	0.02493639	25
Ministerio del Ambiente	298	2.0%	0.02493639	7
Ministerio de Cultura	1023	13.4%	0.02493639	50
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	660	4.4%	0.02493639	16
Total	15043	100%	Muestra total	375

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2017.

Factor de afección	k =	N
O afinación		N
	k =	375
		15043
	k =	0.02493639

Muestreo

En la presente investigación se utilizará el muestro probabilístico porque cualquier funcionario y/o servidor públicos de los diferentes ministerios tienen la misma probabilidad de ser elegido como parte de la muestra, se utilizará el software Stats 2.0, el cual proporcionará números aleatorios de los funcionarios públicos y/o servidores públicos por ministerio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La presente investigación tiene como técnica de recolección a las encuestas, es decir busco recolectar datos preguntando sobre las responsabilidades administrativas de los servidores y/o funcionarios públicos toda vez que en función de ellos correspondería la aplicación de una sanción, desde esta expectativa se tiene en cuenta dos dimensiones: la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional, ambas relacionadas con la gestión del rendimiento laboral.

Instrumentos

La presente investigación toma como instrumento 02 cuestionarios que se difundieron mediante la técnica de recolección de encuesta, dicha información permitirá recolectar datos sobre las variables potestad sancionadora y rendimiento laboral. Cabe precisar que ambos cuestionarios se distribuyeron en una sola encuesta la cual contiene dos partes.

Ficha técnica Instrumento 1

Nombre : Cuestionario de Potestad Sancionadora
 Autor : Ingrid Lau Chufón

Año : 2017.

Lugar : Poder Ejecutivo.

Objetivo : Conocer la Potestad Sancionadora del Poder Ejecutivo.

Distribución : individual.

Tiempo de duración: 10 min aproximadamente.

La primera encuesta contiene aspectos de la potestad sancionadora y comprende de 25 preguntas medidas en escala Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca y cuyos valores son: es 5 “siempre”, 4 “casi siempre”, 3 “a veces”, 2 “casi nunca” y 1 “nunca”. Dicho instrumento estará compuesto por 2 dimensiones: Responsabilidad Administrativa disciplinaria (15 ítems) y Responsabilidad Administrativa Funcional (10 ítems). El nivel y rango de puntaje establecido va desde: Adecuada (mayor P125 o puntajes 94 a 125), Moderada (P59 a P93) e Inadecuada (menor P 25 o puntaje 25 a 58).

Ficha técnica Instrumento 2

Nombre : Cuestionario del Rendimiento Laboral.

Autor : Ingrid Lau Chufón

Año : 2017.

Lugar : Poder Ejecutivo

Objetivo : Conocer si los trabajadores del Poder Ejecutivo tiene un buen rendimiento laboral.

Administración : individual.

Tiempo de duración: 11 min en promedio.

La presente investigación tiene un cuestionario de 25 preguntas medido en escala Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), cuyos valores son: es 5 “siempre”, 4 “casi siempre”, 3 “a veces”, 2 “casi nunca” y 1 “nunca”. El nivel y rango de puntaje establecido va desde: Eficiente (mayor P125 o puntajes 94 a 125), Regular (P59 a P93) y Deficiente (menor P25 o puntaje 25 a 58).

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos.

Los instrumentos de la presente investigación son validados a través de expertos en el tema, tal como lo señala (Hernández et al, 2013).

Tabla 4

Validación de expertos de los instrumentos de recolección de datos

N°	Expertos	Variables	
		Potestad Sancionadora	Rendimiento Laboral
Experto 1	Mgtr. Esluvia Heredia Vásquez	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Mgtr. Iván R. Huerta Goyzueta	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Walter M. Vásquez Mondragón	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificado de validación (ver Apéndice B)

Confiabilidad

Para obtener una confiabilidad fiable se debe tener en cuenta el procedimiento y las fórmulas que se puedan comprobar, por tanto para la presente investigación se utilizó una muestra piloto de 50 servidores /o funcionarios públicos los cuales fueron encuestados mediante 2 cuestionarios de 25 preguntas cada uno.

Posteriormente se registra la información en un Excel para luego ser procesada mediante el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 22, dando como resultado lo señalado en la tabla que a continuación de detalla:

Tabla 5

Índice de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Escala de medición de las variables de estudio	Número de elementos	Coefficiente
		Alfa de Cronbach α
Potestad Sancionadora	25	0.891
Rendimiento Laboral	25	0.835

2.8. Métodos de análisis de datos

En esta Tesis se realizó la recolección de la información mediante dos encuestas, las cuales fueron repartidas a los servidores públicos que trabajan en los 19 ministerios que conforman el Poder Ejecutivo. Después del levantamiento de la información se procedió a llenar la base de datos en el programa estadístico SPSS, Microsoft Excel estableciendo por categorías la información recogida a fin que nos permita hacer un análisis estadístico mediante tablas de frecuencias,

figuras estadísticas, así como también se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman con la finalidad de determinar el grado de relación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral.

Tabla 6

Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1		Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Negativa / relación inversa	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Positiva / relación directa	Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Fuente: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Resultado descriptivo de la primera variable independiente potestad sancionadora

Tabla 7

Niveles de percepción de la potestad sancionadora de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	1	,3	,3	,3
	Moderada	34	9,1	9,1	9,3
	Adecuada	340	90,7	90,7	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

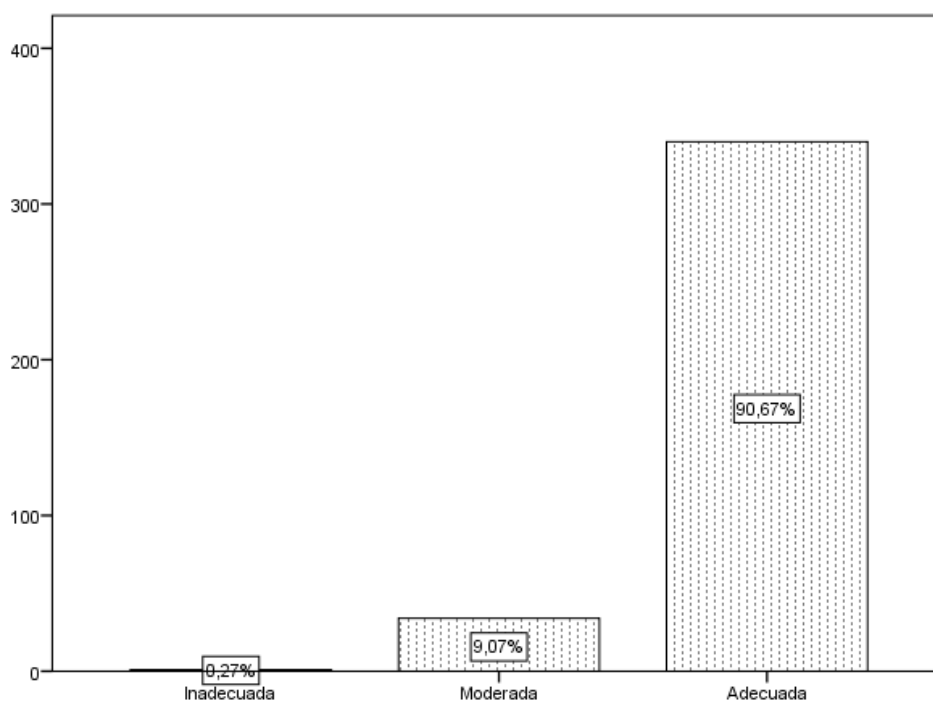


Figura 1. Niveles de porcentuales de la potestad sancionadora de los trabajadores del Poder Ejecutivo.

Con relación al cuadro precedente se advierte que del 100% de los servidores y/o funcionarios públicos el 90.7% cree que la potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.1% cree que es moderada y solo un 3% cree que es inadecuada.

Resultado descriptivo de las dimensiones de la primera variable potestad sancionadora

Tabla 8

Niveles de percepción de la responsabilidad administrativa disciplinaria de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	1	,3	,3	,3
	Moderada	33	8,8	8,8	9,1
	Adecuada	341	90,9	90,9	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

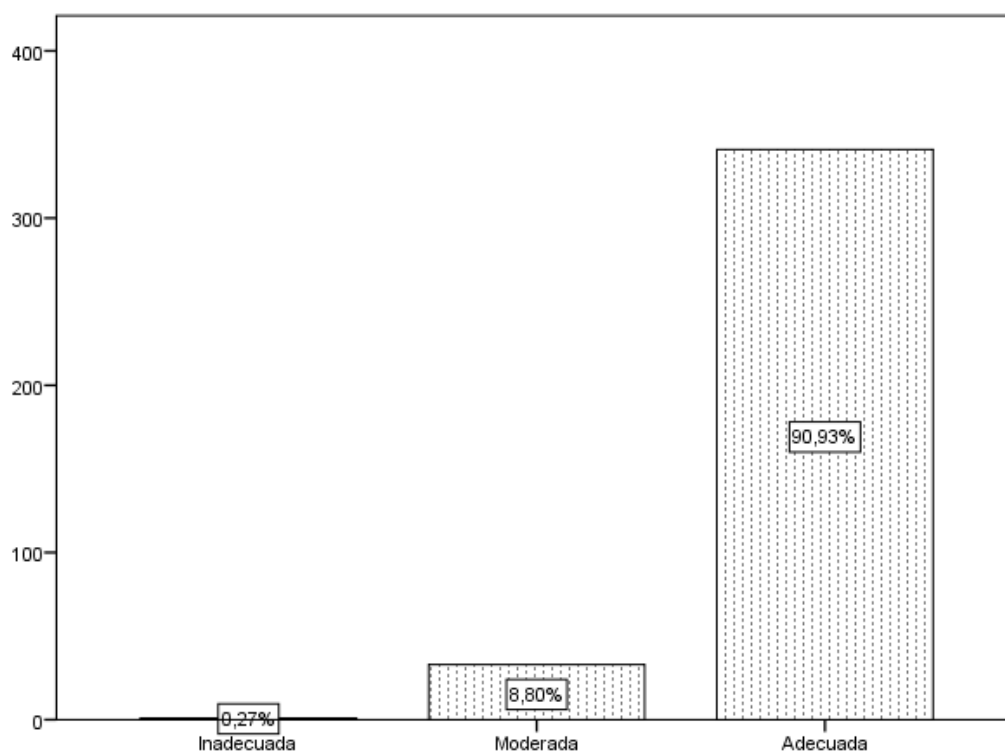


Figura 2. Niveles de porcentuales de la responsabilidad administrativa disciplinaria de los trabajadores del Poder Ejecutivo.

Del cuadro que se precede se advierte que el 90.9% de los servidores y/o funcionarios públicos encuestados determinan que la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy importante por ello reconocen que es adecuada, mientras que 8.8% cree que es moderada y solo un 0.3% cree que es inadecuada.

Resultado descriptivo de la segunda dimensión responsabilidad administrativa funcional

Tabla 9

Niveles de percepción de la responsabilidad administrativa funcional de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	1	,3	,3	,3
	Moderada	46	12,3	12,3	12,5
	Adecuada	328	87,5	87,5	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

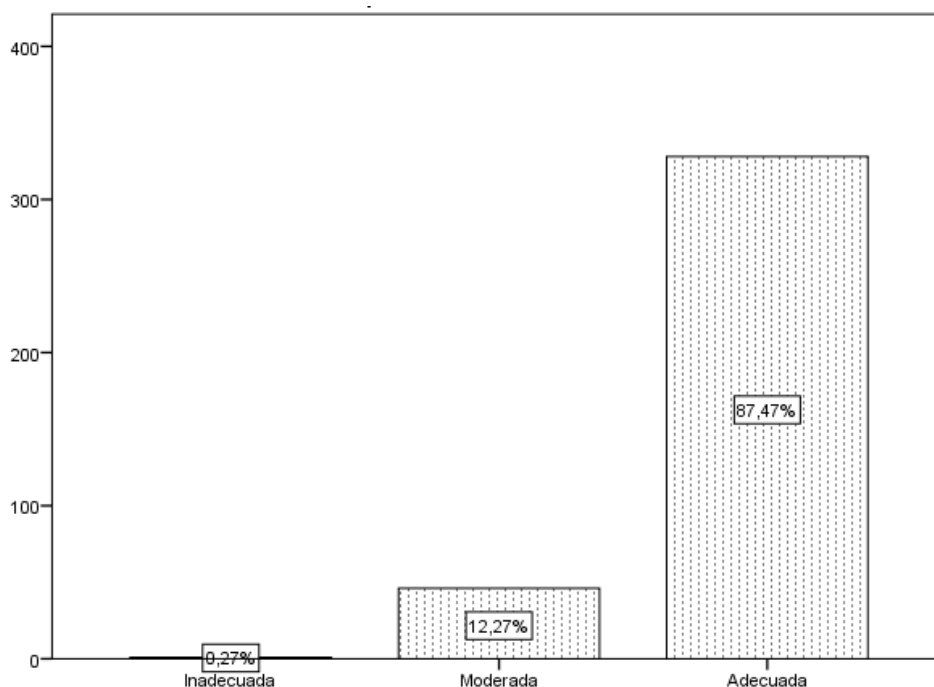


Figura 3. Niveles de porcentuales de la responsabilidad administrativa funcional de los trabajadores del Poder Ejecutivo

Del cuadro precedente se desprende que el 87.5% de los servidores y /o funcionarios públicos precisa que la responsabilidad administrativa funcional es adecuada lo cual es un indicio que las entidades del Poder Ejecutivo promueven adecuadamente las responsabilidades funcionales de cada trabajador, implementando de esta manera documentos de gestión interna adecuados, mientras que solo un el 0.3% cree que la responsabilidad administrativa funcional es inadecuada.

Resultado descriptivo de la segunda variable dependiente rendimiento laboral

Tabla 10

Niveles de percepción del rendimiento laboral de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	37	9,9	9,9	9,9
	Eficiente	338	90,1	90,1	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

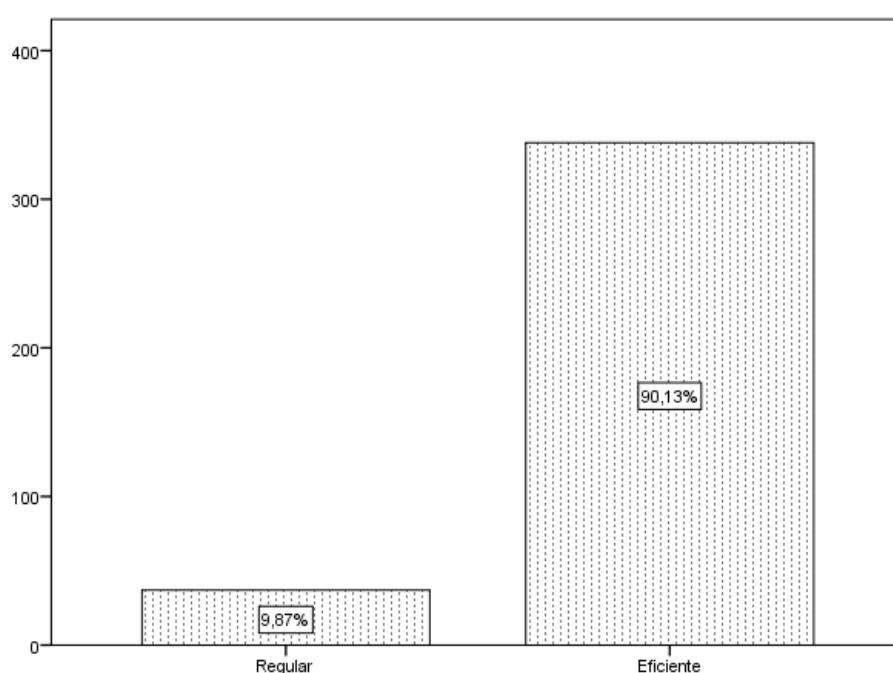


Figura 4. Niveles de porcentuales del rendimiento laboral de los trabajadores del Poder Ejecutivo

El rendimiento laboral, de los servidores públicos y/o funcionarios públicos es eficiente toda vez que el 90.1% manifiesta que el personal del estado tiene un alto rendimiento laboral, lo cual se infiere que el Poder Ejecutivo aplica eficientemente el rendimiento laboral de sus trabajadores en el sentido que los mismos se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de su Entidad, así como también se preocupa que sus trabajadores conozcan el Plan Operativo de su Institución.

Resultado descriptivo de las dimensiones de la segunda variable rendimiento laboral

Tabla 11

Niveles de percepción de las metas de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	30	8,0	8,0	8,0
	Eficiente	345	92,0	92,0	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

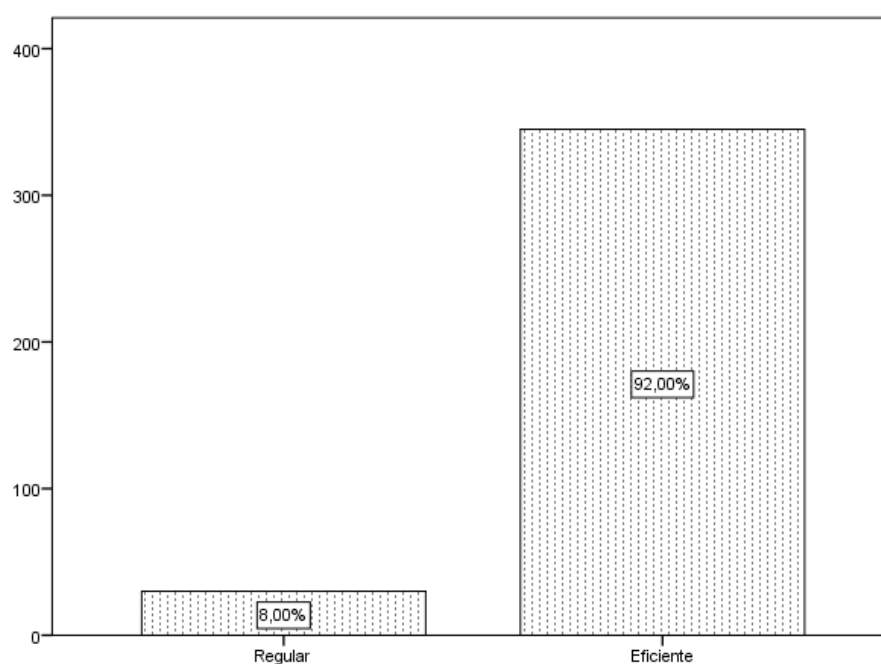


Figura 5. Niveles de porcentuales de las metas de los trabajadores del Poder Ejecutivo.

De los resultados obtenidos en el cuadro precedente se advierte que el 92% logra sus metas de manera eficiente, lo cual es un indicio que el Poder Ejecutivo cumpla con brinda el presupuesto necesario para que cada entidad pueda ejecutar eficientemente las metas establecidas en el Plan Operativo de cada Entidad.

Resultado descriptivo de la segunda dimensión compromisos

Tabla 12

Niveles de percepción del compromiso de los trabajadores del Poder Ejecutivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	2,7	2,7	2,7
	Regular	69	18,4	18,4	21,1
	Eficiente	296	78,9	78,9	100,0
	Total	375	100,0	100,0	

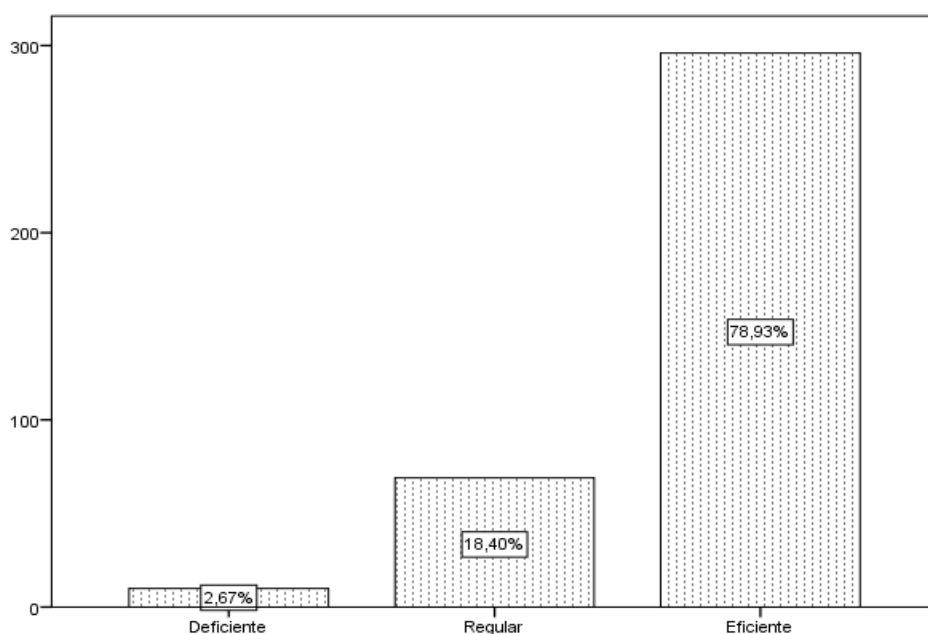


Figura 6. Niveles de porcentuales del compromiso de los trabajadores del Poder Ejecutivo

En el cuadro precedente se observa que el 2.7% considera deficiente los compromisos del rendimiento laboral, el 18.4% considera regular los compromisos del rendimiento laboral, mientras que el 78.9% considera eficiente los compromisos del rendimiento laboral. De los resultados obtenidos significa que el 78.9% prevalece como eficiente el compromiso de los trabajadores con el rendimiento laboral, el cual es un indicio que el Poder Ejecutivo compromete eficiente su gestión con su personal, en el sentido que brinda diversas facilidades a sus trabajadores a fin que los mismos se identifiquen con su Entidad logrando de esta manera un mayor compromiso y por ende un mayor rendimiento laboral.

3.2. Prueba de contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Tabla 13

Prueba de Spearman para la hipótesis general

			Potestad Sancionadora	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Potestad Sancionadora	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al respecto, podemos observar que el nivel de significancia de la muestra es un $p=0,000 (<0.01)$; ello hace que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se llega a determinar que existe una relación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,472$ que indica un grado de relación positiva moderada. (Bisquerra, 2009, p.212).

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Tabla 14

Prueba de Spearman para la hipótesis específica uno

		Resp. Disciplinaria	Adm. Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Resp. Adm. Disciplinaria	de 1,000	,398**
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	375	375
	Rendimiento Laboral	de ,398**	1,000
	Coefficiente correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al respecto, podemos observar que el nivel de significancia de la muestra es de un $p = 0,000$ ($p < 0,01$); ello hace que se rechace la hipótesis nula y se acepte la alterna, por lo que se llega a determinar que existe una relación entre responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,398$ que indica un grado de relación positiva moderada (Bisquerra, 2009, p.212).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

H1: Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Tabla 15

Prueba de Spearman para la hipótesis específica dos

			Resp. Funcional	Adm. Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Resp. Adm. Funcional	Coeficiente correlación	de 1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	375	375
Rendimiento Laboral		Coeficiente correlación	de ,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	375	375

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al respecto, podemos observar que el nivel de significancia de la muestra es de un $p = 0,000$ ($p < 0.01$); ello hace que se rechace la hipótesis nula y se acepte la alterna, por lo que se llega a determinar que existe una relación entre responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,457$ que indica un grado de relación positiva moderada. (Bisquerra, 2009, p. 212).

IV. Discusión

En primer lugar debemos establecer que la presente investigación trabajó con un nivel de significancia de 0,01 que corresponde a un 0,99 de confianza, dentro de este contexto se planea la hipótesis general que con relación a la muestra planteada el nivel de significancia es de 0,00 y el valor numérico de la correlación es de Rho Spearman 0,472; lo que se llega a inferir que entre la variable potestad sancionadora y rendimiento laboral existe una relación directa (positiva) porque ambas variables tienen el mismo sentido y moderada según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009), con ello confirmamos la hipótesis que señala que existe relación significativa entre ambas variables. Dentro de este contexto es pertinente resaltar lo señalado por Bisetti (2005) quien respalda la existencia de una relación directa (positiva) entre la variable motivación laboral y desempeño laboral aunque su valor de Rho Spearman es 0,025 es decir es prácticamente nulo. De la misma manera ocurre con lo señalado por Párraga y Bartolo (2014) quien concluye que entre las variables de su investigación existe una correlación directa con un Rho Spearman de 0,959 muy alta. Por otro lado, con relación a la primera hipótesis específica llamada responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral se advierte que existe un nivel de significancia de 0,00 y un valor numérico correlacional de Rho Spearman 0.398, siendo de esta manera una correlación directa (positiva) porque ambas tienen el mismo sentido y baja según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009) Dicho resultado es respaldado con la investigación de Párraga Y Bartolo(2014) que confirma la existencia de una relación positiva entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la eficacia laboral del trabajador de servicio con un Rho Spearman 0.947 lo que significa que es una relación muy alta según la escala de correlación de rangos de Bisquerra (2009), De la misma manera lo formulado por Bisetti (2015) demuestra que la dimensión motivación de logro tiene una correlación positiva con la variable desempeño aunque sea prácticamente nula pues tiene un Rho Spearman 0.007..

Con relación a la segunda hipótesis específica responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral se desprende que existe un nivel de significancia de 0,00 y un valor numérico correlacional de Rho Spearman 0.457 siendo esta una correlación directa (positiva) porque ambas tienen el mismo

sentido y moderada según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009). Dicho resultado es respaldado con la investigación de Párraga Y Bartolo (2014) cuyo valor numérico correlacionar es de Rho Spearman 0.936 lo que demuestra es se tiene una correlación muy alta entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los trabajadores de servicio, ambos casos se diferencia de lo formulado por Bisetti (2015) en el sentido que demuestra que la dimensión motivación de poder con el desempeño laboral da como resultado un valor numérico correlacional de Rho Spearman - 0.019, siendo en este sentido una correlación inversa prácticamente nula.

Finalmente, cabe precisar que Bisetti (2015) adicionalmente realiza un estudio de una tercera hipótesis, la cual da como resultado un valor numérico correlacional de Rho Spearman -0.071 lo que se desprende que la dimensión motivación de afiliación con la variable desempeño laboral es una correlación inversa prácticamente nula.

V. Conclusiones

- Primera:** Se concluye que sobre el objetivo general, se demostró que existe una correlación directa positiva moderada ($Rho=0.472$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.
- Segunda:** Se concluye que sobre el objetivo específico 1, se demostró que existe una correlación directa positiva baja ($Rho=0.398$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.
- Tercera:** Se concluye que sobre el objetivo específico 2, se demostró que existe una correlación directa positiva moderada ($Rho=0.457$) y nivel de significancia de ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Gobierno Central promover adecuadamente capacitaciones a los servidores y/o funcionarios públicos, a fin de que conozcan las metas y compromisos del Estado Moderno.

Segunda: Se recomienda al Gobierno Central tener en cuenta esta investigación, a fin de mejorar y fortalecer gestión pública de los servidores y funcionarios públicos.

Tercera: Se recomienda al Gobierno Central tener en cuenta esta investigación con la finalidad de verificar la existencia de supuestos vacíos de las normas relacionadas con el sector.

Cuarta: Se recomienda al Gobierno Central tener en cuenta esta investigación con la finalidad de que se incorpore en cada entidad del Estado documentos de gestión interna que permitan mejorar la reforma del servicio civil.

Quinta: Finalmente se recomienda al Gobierno Central tener en cuenta esta investigación a fin de que sirva de base para mejorar el Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

VII. Referencias

- Autoridad Nacional de Servicio Civil (2015). *“Resolución Presidencia Ejecutiva No 106-Autoridad Nacional de Servicio Civil (2015 b). “Resolución Presidencia Ejecutiva No 277-2015-SERVIR-PE”*
- Aldas, J. (2013) *“El Ambiente De Trabajo Y Su Efecto En El Desempeño Laboral En El Gobierno Municipal De San Pedro De Pelileo”*. (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas, Ecuador.
- Arteaga, P. (2012) *“La Gradación De Las Sanciones Tributarias Y Su Incidencia En La Motivación De Las Resoluciones Sancionatorias Emitidas Por El Servicio De Rentas Internas Regional Centro 1”* (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Anibal, T. (2012) *“El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el Rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social”*. (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Bisetti, R. (2015) *“Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú”*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Párraga, G. y Bartolo, K. (2014) *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Ted 18- ATE, 2014”*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Barthra, L. (2003) *“Procedimiento Administrativo”* Lima: Huallaga.
- Castañeda, D. (2014). *“El derecho disciplinario como regulador de la conducta del Servidor público”*. (Estudio para optar la Especialización en Derecho Sancionatorio), Universidad Militar Nueva Granada.
- Dorta, C. y Gonzales, F. (2003) *“Motivación en el Obrero Gerencial de la Fábrica Tropicana según la Teoría de las Expectativas de Poter y Lawer”* Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Diario Oficial El Peruano (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM *“Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*. Lima, Perú, viernes, 13 de Junio 2014.

- Chirito, K. y Raymundo, R. (2015) *"La Motivación Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del -Banco Interbank, Tiendas En Huacho, Periodo 2014"* (Título de grado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *"Metodología de la investigación"*. (5.a ed.) México: McGraw-Hill.
- Jaén, B. (2010) *"Predicción del Rendimiento Laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales"* (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid. España.
- López, D. (2016) *"La programación neurolingüística y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa producalza, cantón ambato, provincia de tungurahua"*. (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) *"Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador"*. Lima: Ingeniería y Desarrollo Gráfico SAC.
- Supo, J. (2014). *"Seminarios de Investigación Científica."* Bioestadística EIRL. Arequipa-Perú.
- Retamoso, J. (2015). *"Potestad Sancionadora, Responsabilidad Administrativa Disciplinaria y Responsabilidad Administrativa Funcional"*. Lima.
- Vroom, V. y Deci, E. (1979) *"Motivación y Alta Dirección"*, Editorial Trillas S.A. , México Stephen, R Robbins (1996) *"Comportamiento Organizacional"*, Traducido de Adolfo Deras Quiñones) 7° edición, San Diego Estate University, Mexico..
- Buendía, V. Cólás, D. & Hernandez, R. (1998) *"Métodos de investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw Hill"*, citado por Hernández, F. y Maquilón, J.J. (2010): El proceso de investigación. Del problema al informe de investigación. (Tesis doctoral) La Coruña: Davinci Continental.
- Motowidlo, S. (2003). *"Job performance. Handbook of psychology"*, vol. 12 pp. 39-53.
- Bisquerra, R. (2009). *"Metodología de la Investigación Educativa"*. Editorial la Muralla, S.A. 2da Edición. Madrid.

Fracica, N. (1988) *“Modelo de Simulación en muestreo”*. Universidad de La Sabana. Bogotá.

Anexos

Anexo 1**ARTÍCULO CIENTÍFICO****ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Potestad Sancionadora y Rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017.

Br. Ingrid Lau Chufón
ilau22@hotmail.com

Resumen

La presente investigación es titulada bajo la denominación de “Potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017”

Se analizó dos variables: la primera denominada potestad sancionadora que tiene dos dimensiones: responsabilidad disciplinaria y responsabilidad funcional y la segunda variables denominada rendimiento laboral que tiene dos dimensiones: metas y compromisos.

Tiene un enfoque cuantitativo, el método y tipo de investigación es analítica, observacional, transversal, con una población de 15043 trabajadores del Poder Ejecutivo y una muestra de 375 trabajadores.

Se utilizó la técnica de encuestas mediante el instrumento de cuestionario con una escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y cuyos valores son 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca.

El procesamiento de la información es llevada a una base mediante la utilización del programa SPSS, Microsoft Excel. Se estableció la información por niveles: inadecuada, moderada y adecuada (para la potestad sancionadora) y deficiente, regular, eficiente (para el rendimiento laboral). Se trabajó con un nivel de significancia de 0,01.

Se planteó una hipótesis general que dio como resultado que si existe una correlación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral la cual es directa y moderada. Tiene un Rho Spearman de 0,472 Igualmente se planteó una primera hipótesis específica la cual da como resultado que existe una correlación entre la dimensión responsabilidad administrativa disciplinaria y la variable rendimiento laboral aunque tal correlación es prácticamente nula con un Rho Spearman 0,398. Con respecto a la segunda hipótesis específica se advierte que también existe una correlación la cual es moderada con un Rho Spearman 0,457.

Palabras claves: Potestad Sancionadora y rendimiento laboral

Abstract

The present investigation is entitled under the name of "Sanctioning power and the labor performance of public servants of the executive branch. Lima. 2017".

We analyzed two variables: the first called sanctioning power that has two dimensions: disciplinary responsibility and functional responsibility and the second variable called labor performance that has two dimensions: goals and Commitments.

Tiene un enfoque cuantitativo, el método y tipo de investigación es analítica, observacional, transversal, con una población de 15043 trabajadores del Poder Ejecutivo y una muestra de 375 trabajadores.

The survey technique is used by the questionnaire instrument with a Likert-type scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and whose values are always 5, 4 almost always, 3 sometimes, 2 almost never, 1 never.

The processing of the information is carried to a base by the use of the program SPSS, Microsoft Excel. Level, inadequate, moderate and adequate information (for sanctioning power) and deficient, regular, efficient (for work performance) was established. We worked with a significance level of 0,01

A general hypothesis was raised that resulted in a direct and moderate relationship between sanctioning power and work performance. It has a Rho Spearman of 0.472. A first specific hypothesis was raised which as a result there is a correlation between the discipline liability dimension and the labor performance variable although such correlation is practically nil with a Rho

Spearman 0.398. With respect to the second specific hypothesis it has been found that there is also a correlation with what is moderate with a Rho Spearman 0.457.

Key words: Sanctioning power and labor performance

Introducción

La presente investigación se encuentra dentro del marco de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, bajo el Sistema Administrativo de Recursos Humanos cuyo ente rector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil-Servir.

Sobre la base de esta normatividad se planea el problema general que consiste en determinar cuál es el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima 2017? De ello se desprende el estudio de las dos variables: antes mencionadas, cada una con sus respectivas dimensiones.

De la evolución historia de la potestad sancionadora se advierte que es la facultad que tiene el Estado de imponer sanciones, parte del derecho administrativo y por tanto del derecho público. Por otro lado con relación a la variable rendimiento laboral no se evidencia norma alguna ni proceso que motiven al trabajador como parte del aparato estatal.

Para la realización de la presente investigación se utilizó diferentes autores tanto internacionales como nacionales entre los cuales tenemos: Aldas 2013, Arteaga 2012, Aníbal 2012, Bisetti 2015, Chirito y Raymundo 2015, Párraga y Bartolo (2014) respectivamente.

Asimismo, se advierte que en base a la nueva visión de la Modernización del Estado la presente investigación tiene como finalidad brindar las herramientas adecuadas a fin de que los trabajadores del Estado brinden un buen servicio a los ciudadanos del Estado, por ello se planteó el mencionado problema general, obteniendo como resultado que si existe una relación positiva entre la variable potestad sancionadora y rendimiento laboral, la cual es moderada.

Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de estudio observacional, transversal, analítico.

Se planteó dos variables: Potestad Sancionadora y el rendimiento laboral, cada una tiene dos dimensiones. La técnica usada es encuestas y el instrumentos es mediante cuestionario de 25 preguntas por variable, con una escala tipo Liket que va desde (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y cuyos valores son 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca. El procesamiento de la información es llevada a una base mediante la utilización del programa SPS, Microsoft Excel, posteriormente se estableció la información por niveles, para la potestad sancionadora se utilizó los niveles (inadecuada, moderada y adecuada), para el rendimiento laboral se utilizó los niveles (deficiente, regular, eficiente).

Resultados

Los resultados estadísticos descriptivos proyectan que el 90.7% cree que la potestad sancionadora es adecuada a mientras que el 9.1% cree que es moderada y solo un 3% cree que es inadecuada. Asimismo, se advierte que el 90.9% de los servidores y/o funcionarios públicos encuestados determinan que la responsabilidad administrativa disciplinaria es adecuada, mientras que 8.8% cree que es moderada y solo un 0.3% cree que es inadecuada. De la misma forma se advierte que el 87.5% de los servidores y /o funcionarios públicos precisa que la responsabilidad administrativa funcional es adecuada lo cual es un indicio que las entidades del Poder Ejecutivo promueven adecuadamente las responsabilidades funcionales de cada trabajador implementando documentos de gestión interna adecuados, mientras que solo un el 0.3% cree que la responsabilidad administrativa funcional es inadecuada.

Por otro lado se puede observar que el rendimiento laboral es eficiente toda vez que el 90.1% manifiesta que el personal del estado tiene un alto rendimiento laboral, lo cual se infiere que el Poder Ejecutivo aplica eficientemente el rendimiento laboral de sus trabajadores en el sentido que los mismos se encuentran comprometidos con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de su Entidad, así como también se preocupa que sus trabajadores conozcan el Plan Operativo de su Institución. Dentro de este contexto se advierte que el 92% logra sus metas de manera eficiente, lo cual es un indicio que el Poder Ejecutivo cumpla con brinda el presupuesto necesario para que cada entidad pueda ejecutar eficientemente las metas establecidas en el Plan Operativo de cada

Entidad. De esta manera también se puede advertir que el 78.9% prevalece como eficiente el compromiso de los trabajadores con el rendimiento laboral, lo cual significa que el Poder Ejecutivo compromete eficiente su gestión con su personal, en el sentido que brinda diversas facilidades a sus trabajadores a fin que los mismos se identifiquen con su Entidad logrando de esta manera un mayor compromiso y por ende un mayor rendimiento laboral.

Posteriormente se realizó una estadística inferencial donde podemos observar que se trabajó con un nivel de significancia de 0,01 lo cual se desprende que los resultados obtenidos son a un 0,99 de confianza, que equivale a un 99% de confianza y solo 1% de error.

Dentro de este contexto, se planteó una hipótesis general la cual da como resultado que si existe una relación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral con un nivel de significancia de 0,000 que es menor que el 0,01 señalado en el párrafo precedente. Asimismo se observa que el valor número de la correlación es de 0,472 es decir tiene un valor positivo lo que significa que la correlación es directa toda vez que ambas variables tienen el mismo sentido y es moderada de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 13.

Aquí, se planteó una hipótesis específica 1 la cual da como resultado que si hay una relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral, toda vez que tiene un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que el 0,01. Asimismo, se advierte que el valor número de la correlación es de 0,398 es decir tiene un valor positivo lo que significa que la correlación es directa toda vez que ambas variables tienen el mismo sentido y es moderada de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 14.

También, se planteó una hipótesis específica 2 la cual da como resultado que si hay una relación entre la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral, toda vez que tiene un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que el 0,01. Asimismo, se advierte que el valor número de la correlación es de 0,457 es decir tiene un valor positivo lo que significa que la correlación es directa toda vez que ambas variables tienen el mismo sentido y es moderada de acuerdo al cuadro señalado en la tabla 15.

Discusión

En primer lugar debemos establecer que la presente investigación trabajó con un nivel de significancia de 0,01 que corresponde a un 0,99 de confianza, dentro de este contexto se planea la hipótesis general que con relación a la muestra planteada el nivel de significancia es de 0,00 y el valor numérico de la correlación es de Rho Spearman 0,472; lo que se llega a inferir que entre la variable potestad sancionadora y rendimiento laboral existe una relación directa (positiva) porque ambas variables tienen el mismo sentido y moderada según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009), con ello confirmamos la hipótesis que señala que existe relación significativa entre ambas variables. Dentro de este contexto es pertinente resaltar lo señalado por Bisetti (2005) quien respalda la existencia de una relación directa (positiva) entre la variable motivación laboral y desempeño laboral aunque su valor de Rho Spearman es 0,025 es decir es prácticamente nulo. De la misma manera ocurre con lo señalado por Párraga y Bartolo (2014) quien concluye que entre las variables de su investigación existe una correlación directa con un Rho Spearman de 0,959 muy alta.

Por otro lado, con relación a la primera hipótesis específica llamada responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral se advierte que existe un nivel de significancia de 0,00 y un valor numérico correlacional de Rho Spearman 0.398, siendo de esta manera una correlación directa (positiva) porque ambas tienen el mismo sentido y baja según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009) Dicho resultado es respaldado con la investigación de Párraga Y Bartolo(2014) que confirma la existencia de una relación positiva entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la eficacia laboral del trabajador de servicio con un Rho Spearman 0.947 lo que significa que es una relación muy alta según la escala de correlación de rangos de Bisquerra (2009), De la misma manera lo formulado por Bisetti (2015) demuestra que la dimensión motivación de logro tiene una correlación positiva con la variable desempeño aunque sea prácticamente nula pues tiene un Rho Spearman 0.007. Con relación a la segunda hipótesis específica responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral se desprende que existe un nivel de significancia de 0,00 y un valor numérico correlacional de Rho Spearman 0.457

siendo esta una correlación directa (positiva) porque ambas tienen el mismo sentido y moderada según la escala de correlación de rango de valores de Bisquerra (2009). Dicho resultado es respaldado con la investigación de Párraga Y Bartolo (2014) cuyo valor numérico correlacionar es de Rho Spearman 0.936 lo que demuestra es se tiene una correlación muy alta entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los trabajadores de servicio, ambos casos se diferencia de lo formulado por Bisetti (2015) en el sentido que demuestra que la dimensión motivación de poder con el desempeño laboral da como resultado un valor numérico correlacional de Rho Spearman -0.019, siendo en este sentido una correlación inversa prácticamente nula.

Finalmente, cabe precisar que Bisetti (2015) adicionalmente realiza un estudio de una tercera hipótesis, la cual da como resultado un valor numérico correlacional de Rho Spearman -0.071 lo que se desprende que la dimensión motivación de afiliación con la variable desempeño laboral es una correlación inversa prácticamente nula.

Conclusiones

Primera. Respecto al objetivo general, se logró demostrar que existe correlación directa positiva moderada ($Rho=0.472$) y significativa ($p=0.000 < 0.01$) entre la potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Segunda. Respecto al primer objetivo específico, se logró demostrar que existe correlación directa positiva baja $Rho=0.398$) y significativa ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.

Tercera. Respecto al segundo objetivo específico, se logró demostrar que existe correlación directa positiva moderada ($Rho=0.457$) y significativa ($p=0.000 < 0.01$) entre la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima

Referencias

- Arteaga (2012) *“La Gradación De Las Sanciones Tributarias Y Su Incidencia En La Motivación De Las Resoluciones Sancionatorias Emitidas Por El Servicio De Rentas Internas Regional Centro 1”* (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Anibal (2012) *“El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el Rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social”*. (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Bisetti (2015) *“Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú”*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Párraga y Bartolo (2014) *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Ted 18- ATE, 2014”*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Barthra (2003) *“Procedimiento Administrativo”* Lima: Huallaga. Castañeda, D. (2014). *“El derecho disciplinario como regulador de la conducta del Servidor público”*. (Estudio para optar la Especialización en Derecho Sancionatorio), Universidad Militar Nueva Granada.
- Dorta y Gonzales (2003) *“Motivación en el Obrero Gerencial de la Fábrica Tropicana según la Teoría de las Expectativas de Poter y Lawer”* Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Diario Oficial El Peruano. (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM *“Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*. Lima, Perú, viernes, 13 de Junio 2014.

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima 2017?</p> <p>Problemas específico 1 ¿Cuál es el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima 2017?</p> <p>Problemas específico 2 ¿Cuál es el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: ¿Determinar el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo – Lima 2017?</p> <p>Objetivos específico1 ¿Determinar el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017?</p> <p>Objetivos específico 2 Determinar el grado de relación entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017?</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo – Lima 2017</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la potestad sancionadora en la responsabilidad administrativa funcional y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo. Lima 2017.</p>	Variable 1: Potestad Sancionadora					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valores	Nivel y rango
			1.1 Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	1.1.1 Reglamento Interno	1. Cumpro con el Reglamento Interno de Trabajo.		Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	Adecuada (94 - 125) Moderada (59-93) Inadecuada (25-58)
					2. Me preocupo por conocer mi Reglamento Interno de Trabajo.			
					3. Respeto el Reglamento Interno de Trabajo			
					4. Tengo el Reglamento Interno vigente			
					5. En mi Institución se aplica el Reglamento Interno de Servidores Civiles.			
				1.1.2 Principios Administrativos	6. En mi Institución se aplica la sanción administrativa proporcional a la falta.		Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	
					7. En mi Institución se respeta el debido proceso.			
					8. En mi Institución se atribuye una falta o sanción administrativa que no está establecida en el ROF			
					9. Me preocupa por conocer los principios administrativos de la Ley N°27444.			
					10. En mi institución se cumple con los principios establecido en la Ley 27444			
				1.1.3 Código de Ética de la Función Pública	11. Me preocupo por conocer el código de ética.		Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	
					12. Cumpro con el Código de ética			
			13. En mi institución se aplica correctamente el Código de ética.					
14. Participo en la difusión del Código de ética.								
15. Respeto el Código de Ética de la Función Pública.								
1.2. Responsabilidad Administrativa Funcional	1.2.1. Manual de Organización de Funciones	16. La entidad se preocupa por difundir el ROF y MOF		Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	Adecuada (94 - 125) Moderada (59-93) Inadecuada (25-58)			
		17. Me sancionan por no cumplir con lo establecido en el MOF						
		18. Las funciones señaladas en mi MOF son las que realizo en mi trabajo						
		19. Me preocupo por cumplir con mi MOF						
		20. Colaboro en la difusión del Manual de Organización y Funciones de mi Entidad						
	1.2.3 Reglamento de Organización de Funciones	21. Cumpro con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones.		Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca				
		22. Conozco el Reglamento de Organización y Funciones de mi Entidad.						
		23. Respeto el ROF de mi Entidad						
		24. Participo en sesiones de difusión del ROF dentro de mi Entidad.						
		25. En mi entidad se aplica el ROF						
Variable 2: Rendimiento laboral								
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valores	Nivel y rango			
2.1 Metas		1. Cumpro adecuadamente las tareas asignadas a mi cargo.			Eficiente ((94-125) Regular (59-93)			
		2. Cumpro con los documentos de gestión interna. (ROF,MOF,CAP)						
		3. Mis logros obtenidos son reconocidos.						

				2.1.1. Individuales	4. Cumpro antes del tiempo indicado los trabajos que me encarga mi superior.	Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	Deficiente (25-58)		
				5. Suelo entregar todos los días un reporte de mis tareas asignadas					
				6. Comparto mis logros profesionales con mis compañeros.					
				7. Todos los días me propongo objetivos profesionales.					
				8. Me interesa sobresalir frente a mis demás compañeros					
				9. Me preocupo por dar el máximo rendimiento laboral en mi trabajo					
				10. Me preocupo por hacer hoy lo que puedo hacer mañana					
				2.1.2 Grupales	11. Mi oficina al cumplir con el POI es reconocida			Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	Eficiente (94-125) Regular (59-93) Deficiente (25-58)
					12. Las metas grupales de mi oficina están alineadas al Plan Operativo Institucional.				
					13. Conozco mi Plan Operativo Institucional.				
			14. Colaboro en el cumplimiento de las metas grupales de mi oficina.						
			15. Cumpro con todos los objetivos de mi Institución.						
			16. El presupuesto de mi entidad permite el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.						
			17. Cumpro con las metas de la entidad						
			18. respeto las metas individuales de mis compañeros						
			19. En mi entidad todos los años se premia al mejor trabajador						
			20. Mi jefe establece metas mensuales para mi oficina						
			2.2 Compromisos	2.2.1 Identificación con la Entidad	21. Me identifico con mi entidad trabajando horas extras.	Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca	Eficiente (94-125) Regular (59-93) Deficiente (25-58)		
					22. Participo en actividades de integración.				
					23. Participo en sesiones de difusión de la misión y visión de mi Entidad,				
					24. Colaboro voluntariamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo.				
					25. Colaboro voluntariamente en las campañas de solidaridad que realiza mi institución				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Enfoque : Cuantitativo, Tipo: Observacional, transversal, analítico. Alcance: Correlacional Diseño: No Experimental. Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Población: La población conformada por 15043 funcionarios y servidores públicos del Poder Ejecutivo del 2017 Tipo de muestreo: Fórmula de Cochran Tamaño de muestra: La muestra estará constituida por 375 funcionarios y servidores públicos del Poder Ejecutivo del 2017.</p>	<p>Variable 1: Potestad Sancionadora Técnicas : Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Ingrid Lau Chufon Año: 2017 Ámbito de aplicación: Poder Ejecutivo de Lima Forma de Administración: Individual. Variable 1: Rendimiento Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Ingrid Lau Chufon Año: 2017 Ámbito de aplicación: Poder Ejecutivo de Lima Forma de Administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: - GRÁFICO DE BARRAS - TABLAS DE CONTINGENCIAS (figuras) INFRENCIAL: - GRÁFICO DE BARRAS - TABLAS DE CONTINGENCIAS (figuras)</p>

Anexo 3**CUESTIONARIO**

En el presente cuestionario usted encontrará preguntas relacionadas a la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los trabajadores del Poder Ejecutivo 2017.

Datos Generales:

Fecha: _____

Marcar con una (X), la alternativa que considere conveniente. Tenga en cuenta las siguientes valoraciones:

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	aveces	Casi nunca	nunca

N°	Pregunta	5	4	3	2	1
Potestad Sancionadora						
1.1 Responsabilidad Administrativa Disciplinaria		5	4	3	2	1
1	Cumplo con el Reglamento Interno de Trabajo.					
2	Me preocupo por conocer mi Reglamento Interno de Trabajo.					
3	Respeto el Reglamento Interno de Trabajo					
4	Tengo el Reglamento Interno de Trabajo vigente					
5	En mi Institución se aplica el Reglamento Interno de Servidores Civiles.					
6	En mi institución se aplica la sanción administrativa proporcional a la falta					
7	En mi institución se respeta el debido proceso.					
8	En mi institución se atribuye una falta o sanción administrativa que no está establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.					
9	Me preocupo por conocer los principios administrativos de la Ley N°27444.					
10	En mi institución se cumple con los principios establecido en la Ley 27444					
11	Me preocupo por conocer el código de ética.					
12	Cumplo con el Código de ética					
13	En mi institución se aplica correctamente el Código de ética.					
14	Participo en la difusión del Código de ética.					
15	Respeto el Código de Ética de la Función Pública.					

1.2 Responsabilidad Administrativa Funcional		5	4	3	2	1
1	En mi entidad se aplica el Reglamento de Organización de Funciones					
2	Participo en sesiones de difusión del ROF dentro de mi Entidad					
3	Respeto el ROF de mi Entidad					
4	Conozco el ROF de mi Entidad					
5	Cumplo con lo establecido en el ROF					
6	Colaboro en la difusión del MOF de mi Entidad					
7	Me preocupo por cumplir con mi MOF					

8	Las funciones señaladas en mi MOF son las que realizo en mi trabajo					
9	Me sancionan por no cumplir con lo señalado en el MOF					
10	La entidad se preocupa por difundir el ROF y MOF					

N°		Pregunta				
Rendimiento Laboral						
2.1 Metas		5	4	3	2	1
1	Cumplo adecuadamente las tareas asignadas a mi cargo.					
2	Cumplo con los documentos de gestión interna (ROF;CAP;MOF)					
3	Mis logros obtenidos son reconocidos por mi jefe.					
4	Cumplo antes del tiempo indicado los trabajos que me encarga mi superior.					
5	Suelo entregar todos los días un reporte de mis tareas asignadas					
6	Comparto mis logros profesionales con mis compañeros					
7	Todos los días me propongo objetivos profesionales.					
8	Me interesa sobresalir frente a mis demás compañeros					
9	Me preocupo por dar el máximo rendimiento laboral en mi trabajo					
10	Me preocupo por hacer hoy lo que puedo hacer mañana					
11	Mi oficina al cumplir con el POI es reconocida					
12	Las metas de mi Oficina están alineadas al Plan Operativo Institucional.					
13	Conozco mi Plan Operativo Institucional.					
14	Colaboro en el cumplimiento de las metas grupales de mi oficina					
15	Cumplo con todos los objetivos de mi Institución.					
16	El presupuesto de mi entidad permite el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.					
17	Cumplo con las metas de la entidad					
18	Respeto las metas individuales de mis compañeros					
19	En mi entidad todos los años se premia al mejor trabajador.					
20	Participo en sesiones de difusión del POI de mi entidad					
2.2 Compromisos		5	4	3	2	1
1	Me identifico con mi entidad trabajando horas extras					
2	Participo en actividades de integración					
3	Participo en sesiones de difusión de la misión y visión de mi Entidad					
4	Colaboro voluntariamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo					
5	Colaboro voluntariamente en las campañas de solidaridad que realiza mi institución					

Anexo 4

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la potestad sancionadora

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reglamento Interno	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumplo con el Reglamento Interno de Trabajo.	/		/		/		
2	Me preocupo por conocer su Reglamento Interno de Trabajo.	/		/		/		
3	Respeto el Reglamento Interno de Trabajo	/		/		/		
4	Tengo el Reglamento Interno vigente	/		/		/		
5	En mi Institución se aplica el Reglamento Interno de Servidores Civiles.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Principios Administrativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En mi Institución se aplica la sanción administrativa que corresponda	/		/		/		
7	En mi Institución se respeta el debido proceso.	/		/		/		
8	En mi Institución se atribuye una falta o sanción administrativa que no está establecida en el ROF	/		/		/		
9	Me preocupa por conocer los principios administrativos de la Ley N°27444.	/		/		/		
10	En mi institución se cumple con los principios establecido en la Ley 27444	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Código de Ética de la Función Pública	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me preocupo por conocer el código de ética.	/		/		/		
12	Cumplo con el Código de ética	/		/		/		
13	En mi institución se aplica correctamente el Código de ética.	/		/		/		
14	Participo en la difusión del Código de ética	/		/		/		
15	Respeto el Código de Ética de la Función Pública.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 Manual de Organización de Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La entidad se preocupa por difundir el ROF y MOF	/		/		/		
17	Me sancionan por no cumplir con lo señalado en mi MOF	/		/		/		
18	Las funciones señaladas en mi MOF son las que realizo en mi trabajo	/		/		/		
19	Me preocupo por cumplir con mi MOF	/		/		/		
20	Colaboro en la difusión del Manual de Organización y Funciones de mi Entidad	/				/		
	DIMENSION 5 Reglamento de Organización de Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones.	/		/		/		
22	Conozco el Reglamento de Organización y Funciones de mi Entidad.	/		/		/		
23	Respeto el ROF de mi Entidad	/		/		/		
24	Participo en sesiones de difusión del ROF dentro de mi Entidad	/		/		/		
25	En mi entidad se aplica el ROF	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir la variable.

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Walter M. Vázquez Mondragón DNI: 40769191

Especialidad del validador: Metodólogo

... 01 de Abril del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Walter Vázquez Mondragón
 Firma del Experto Informante.
0015 40769191

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el rendimiento laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Individuales							
1	Cumplo adecuadamente las tareas asignadas a mi cargo.	/		/		/		
2	Cumplo con los documentos de gestión interna. (ROF,MOF,CAP)	/		/		/		
3	Mis logros obtenidos son reconocidos.	/		/		/		
4	Cumplo antes del tiempo indicado los trabajos que me encarga mi superior.	/		/		/		
5	Suelo entregar todos los días un reporte de mis tareas asignadas	/		/		/		
6	Comparto mis logros profesionales con mis compañeros.	/		/		/		
7	Todos los días me propongo objetivos profesionales.	/		/		/		
8	Me interesa sobresalir frente a mis demás compañeros	/		/		/		
9	Me preocupo por dar el máximo rendimiento laboral en mi trabajo	/		/		/		
10	Me preocupo por hacer hoy lo que puedo hacer mañana	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi oficina al cumplir con el POI es reconocida	/		/		/		
12	Las metas grupales de mi oficina están alineadas al Plan Operativo Institucional.	/		/		/		
13	Conozco mi Plan Operativo Institucional.	/		/		/		
14	Colaboro en el cumplimiento de las metas grupales de mi oficina.	/		/		/		
15	Cumplo con todos los objetivos de mi Institución	/		/		/		
16	El presupuesto de mi entidad permite el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.	/		/		/		
17	Cumplo con las metas de la entidad	/		/		/		
18	Respeto las metas individuales de mis compañeros	/		/		/		
19	Participo en sesiones de difusión del POI de mi entidad	/		/		/		
20	En mi entidad todos los años se premia al mejor trabajador	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Identificación con la Entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me identifico con mi entidad trabajando horas extras.	/		/		/		
22	Participo en actividades de integración	/		/		/		
23	Participo en sesiones de difusión de la misión y visión de mi Entidad.	/		/		/		
24	Colaboro voluntariamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo.	/		/		/		
25	Colaboro voluntariamente en las campañas de solidaridad que realiza mi institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento que mide la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Walter Manuel Vargas Mondragón DNI: 40769191

Especialidad del validador: psicólogo

... 01 de Abril del 2017

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

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



Walter M. Vargas Mondragón
Firma del Experto Informante.
DNI 40769191

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la potestad sancionadora

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reglamento Interno							
1	Cumplo con el Reglamento Interno de Trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me preocupa por conocer su Reglamento Interno de Trabajo.	✓		✓		✓		
3	Respeto el Reglamento Interno de Trabajo	✓		✓		✓		
4	Tengo el Reglamento Interno vigente	✓		✓		✓		
5	En mi Institución se aplica el Reglamento Interno de Servidores Civiles.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Principios Administrativos							
6	En mi Institución se aplica la sanción administrativa que corresponda	✓		✓		✓		
7	En mi Institución se respeta el debido proceso.	✓		✓		✓		
8	En mi Institución se atribuye una falta o sanción administrativa que no está establecida en el ROF	✓		✓		✓		
9	Me preocupa por conocer los principios administrativos de la Ley N°27444.	✓		✓		✓		
10	En mi institución se cumple con los principios establecido en la Ley 27444	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Código de Ética de la Función Pública							
11	Me preocupa por conocer el código de ética.	✓		✓		✓		
12	Cumplo con el Código de ética	✓		✓		✓		
13	En mi institución se aplica correctamente el Código de ética.	✓		✓		✓		
14	Participo en la difusión del Código de ética	✓		✓		✓		
15	Respeto el Código de Ética de la Función Pública.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Manual de Organización de Funciones							
16	La entidad se preocupa por difundir el ROF y MOF	✓		✓		✓		
17	Me sancionan por no cumplir con lo señalado en mi MOF	✓		✓		✓		
18	Las funciones señaladas en mi MOF son las que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Me preocupa por cumplir con mi MOF	✓		✓		✓		
20	Colaboro en la difusión del Manual de Organización y Funciones de mi Entidad	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5 Reglamento de Organización de Funciones							
21	Cumplo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones.	✓		✓		✓		
22	Conozco el Reglamento de Organización y Funciones de mi Entidad.	✓		✓		✓		
23	Respeto el ROF de mi Entidad	✓		✓		✓		
24	Participo en sesiones de difusión del ROF dentro de mi Entidad	✓		✓		✓		
25	En mi entidad se aplica el ROF	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en lo probabilidad

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alejandro Lasquez Escobar DNI: 07841223

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

.01...de...04...del 20...17

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

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


Alejandro Lasquez Escobar
 Firma del Experto Informante.
 DNI 07841223

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el rendimiento laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Individuales							
1	Cumplo adecuadamente las tareas asignadas a mi cargo.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con los documentos de gestión interna. (ROF,MOF,CAP)	✓		✓		✓		
3	Mis logros obtenidos son reconocidos.	✓		✓		✓		
4	Cumplo antes del tiempo indicado los trabajos que me encarga mi superior.	✓		✓		✓		
5	Suelo entregar todos los días un reporte de mis tareas asignadas	✓		✓		✓		
6	Comparto mis logros profesionales con mis compañeros.	✓		✓		✓		
7	Todos los días me propongo objetivos profesionales.	✓		✓		✓		
8	Me interesa sobresalir frente a mis demás compañeros	✓		✓		✓		
9	Me preocupo por dar el máximo rendimiento laboral en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Me preocupo por hacer hoy lo que puedo hacer mañana	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi oficina al cumplir con el POI es reconocida	✓		✓		✓		
12	Las metas grupales de mi oficina están alineadas al Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
13	Conozco mi Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
14	Colaboro en el cumplimiento de las metas grupales de mi oficina.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con todos los objetivos de mi Institución	✓		✓		✓		
16	El presupuesto de mi entidad permite el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con las metas de la entidad	✓		✓		✓		
18	Respeto las metas individuales de mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Participo en sesiones de difusión del POI de mi entidad	✓		✓		✓		
20	En mi entidad todos los años se premia al mejor trabajador	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Identificación con la Entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me identifico con mi entidad trabajando horas extras.	✓		✓		✓		
22	Participo en actividades de integración	✓		✓		✓		
23	Participo en sesiones de difusión de la misión y visión de mi Entidad.	✓		✓		✓		
24	Colaboro voluntariamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Colaboro voluntariamente en las campañas de solidaridad que realiza mi institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, la omnibus es precisa y completa

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hendrix Lasquez Celuis DNI: 07841223

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

01 de 04 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.
 DNI 07841223

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la potestad sancionadora

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reglamento Interno							
1	Cumplo con el Reglamento Interno de Trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me preocupo por conocer su Reglamento Interno de Trabajo.	✓		✓		✓		
3	Respeto el Reglamento Interno de Trabajo	✓		✓		✓		
4	Tengo el Reglamento Interno vigente	✓		✓		✓		
5	En mi Institución se aplica el Reglamento Interno de Servidores Civiles.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Principios Administrativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En mi Institución se aplica la sanción administrativa que corresponda	✓		✓		✓		
7	En mi Institución se respeta el debido proceso.	✓		✓		✓		
8	En mi Institución se atribuye una falta o sanción administrativa que no está establecida en el ROF	✓		✓		✓		
9	Me preocupa por conocer los principios administrativos de la Ley N°27444.	✓		✓		✓		
10	En mi institución se cumple con los principios establecido en la Ley 27444	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Código de Ética de la Función Pública	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me preocupo por conocer el código de ética.	✓		✓		✓		
12	Cumplo con el Código de ética	✓		✓		✓		
13	En mi institución se aplica correctamente el Código de ética.	✓		✓		✓		
14	Participo en la difusión del Código de ética	✓		✓		✓		
15	Respeto el Código de Ética de la Función Pública.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Manual de Organización de Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La entidad se preocupa por difundir el ROF y MOF	✓		✓		✓		
17	Me sancionan por no cumplir con lo señalado en mi MOF	✓		✓		✓		
18	Las funciones señaladas en mi MOF son las que realizo en mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Me preocupa por cumplir con mi MOF	✓		✓		✓		
20	Colaboro en la difusión del Manual de Organización y Funciones de mi Entidad	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5 Reglamento de Organización de Funciones	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cumplo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones.	✓		✓		✓		
22	Conozco el Reglamento de Organización y Funciones de mi Entidad.	✓		✓		✓		
23	Respeto el ROF de mi Entidad	✓		✓		✓		
24	Participo en sesiones de difusión del ROF dentro de mi Entidad	✓		✓		✓		
25	En mi entidad se aplica el ROF	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El OBJETIVO SE CUMPLE DE ACUERDO A LO TÉCNICO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PUERTA GONZALEZ, IVÁN RUBÉN DNI: 08821504

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

.....01 de AGO del 2017.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el rendimiento laboral

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Individuales							
1	Cumplo adecuadamente las tareas asignadas a mi cargo.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con los documentos de gestión interna. (ROF,MOF,CAP)	✓		✓		✓		
3	Mis logros obtenidos son reconocidos.	✓		✓		✓		
4	Cumplo antes del tiempo indicado los trabajos que me encarga mi superior.	✓		✓		✓		
5	Suelo entregar todos los días un reporte de mis tareas asignadas	✓		✓		✓		
6	Comparto mis logros profesionales con mis compañeros.	✓		✓		✓		
7	Todos los días me propongo objetivos profesionales.	✓		✓		✓		
8	Me interesa sobresalir frente a mis demás compañeros	✓		✓		✓		
9	Me preocupo por dar el máximo rendimiento laboral en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Me preocupo por hacer hoy lo que puedo hacer mañana	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi oficina al cumplir con el POI es reconocida	✓		✓		✓		
12	Las metas grupales de mi oficina están alineadas al Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
13	Conozco mi Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
14	Colaboro en el cumplimiento de las metas grupales de mi oficina.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con todos los objetivos de mi Institución	✓		✓		✓		
16	El presupuesto de mi entidad permite el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con las metas de la entidad	✓		✓		✓		
18	Respeto las metas individuales de mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Participo en sesiones de difusión del POI de mi entidad	✓		✓		✓		
20	En mi entidad todos los años se premia al mejor trabajador	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Identificación con la Entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me identifico con mi entidad trabajando horas extras.	✓		✓		✓		
22	Participo en actividades de integración	✓		✓		✓		
23	Participo en sesiones de difusión de la misión y visión de mi Entidad.	✓		✓		✓		
24	Colaboro voluntariamente en los comités de seguridad y salud en el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Colaboro voluntariamente en las campañas de solidaridad que realiza mi institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): la tematica utilizada es correcta

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AVENTA GONZALEZ, LUIS JAVIER DNI: 08821504

Especialidad del validador: GESTION PÚBLICA

01 de AGU del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

55	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	1	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5				
56	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
57	5	1	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	5	5	5	5	5					
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
59	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4					
60	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
61	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	2	2	3	3			
62	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5				
63	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4		
64	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3				
65	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4			
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5				
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	1	1	1	
69	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
70	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	
71	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5		
72	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3		
73	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	2	3	4	2	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5			
74	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2
75	5	4	5	5	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
76	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	5	5	4	4	4	4			
77	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	1	2	1	3	1	1	
78	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	2	4	3	2	5	3	3	4	5	5			
79	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4			
80	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	
81	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	2	2		
82	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4		

