



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Desempeño Laboral de los Servidores Inmersos en un  
Régimen Disciplinario en una UGEL de Lima Norte**

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

**AUTOR:**

Barreda Ponce, David Alejandro ([orcid.org/0000-0003-4729-3819](https://orcid.org/0000-0003-4729-3819))

**ASESORES:**

Mg. Flores Ledesma, Katia Ninozca ([orcid.org/0000-0002-9088-5820](https://orcid.org/0000-0002-9088-5820))

Mg. Lenin Enrique Fabian Rojas ([orcid.org/0000-0003-1949-6352](https://orcid.org/0000-0003-1949-6352))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

La presente investigación la dedico a mis padres por su apoyo incondicional y en especial a mi esposa, que día a día me brindó el apoyo para seguir adelante y cumplir mis sueños.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por darme las fuerzas para seguir adelante y con ello, cumplir mis metas profesionales, a mi familia y amigos por su apoyo, a mi asesora Dra. Katia Flores Ledesma y Dr. Lenin Enrique Fabian Rojas por brindarme sus conocimientos y con ello lograr la presente tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Resumen.....	iv
Abstrac .....	v
I INTRODUCCIÓN .....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Categorías y subcategorías y matriz de categorización .....	10
3.3. Escenario del estudio.....	11
3.4. Participantes.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.6. Procedimiento.....	12
3.7. Rigor científico .....	13
3.8. Método de análisis de datos .....	14
3.9. Aspectos éticos.....	14
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	16
V. Conclusiones .....	26
VI. Recomendaciones .....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1 Categoría y Subcategorías.....	10
Tabla 2 Datos de los informantes.....	11

## Índice de figuras

Figura 1 Desempeño laboral .....	16
Figura 2 Sub categoría Calidad .....	17
Figura 3 Sub categoría Productividad .....	18
Figura 4 Régimen Disciplinario.....	19
Figura 5 Sub categoría Fase investigadora.....	20
Figura 6 Sub categoría Fase instructiva .....	22
Figura 7 Triangulación de datos .....	24
Figura 8 Diagrama de Sanky Enraizamiento de las categorías, subcategorías y las entrevistas realizadas.....	25

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo conocer las apreciaciones de los trabajadores de una UGEL de Lima Norte sobre el desempeño laboral de los trabajadores que se encuentran inmersos en un régimen disciplinario. Se empleó la investigación de enfoque cualitativo de tipo básica, de diseño no experimental. Se utilizó como técnica la entrevista, para lo que se elaboró como instrumento una guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez servidores que estuvieron inmersos en régimen disciplinario. Dentro de los resultados más importantes tenemos que los trabajadores de una UGEL de Lima Norte cuando se encontraron en un procedimiento administrativo disciplinario fueron afectados en su desempeño. Se llegó a la conclusión que, en la fase investigadora e instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario durante los plazos establecidos en la Ley, el desempeño laboral de los servidores disminuye a medida que se avanza hacia la fase sancionadora, debido a que se sienten desmotivados, estresados y afectados económicamente.

**Palabras clave:** Sanción, desempeño laboral, régimen disciplinario, investigación, ética,

## **Abstrac**

The purpose of the research was to learn about the perceptions of the employees of UGEL Lima Norteon the work performance of the employees who are under disciplinary regime. A basic qualitative research approach was used, with a non-experimental design. The interview technique was used, for which an interview guide was elaborated as an instrument, which was applied to ten employees who were immersed in disciplinary regime. Among the most important results we have that the workers of a UGEL in North Lima, when they found themselves in a disciplinary administrative procedure, their performance was affected. It was concluded that, in the investigative and instructive phase of the Administrative Disciplinary Procedure during the terms established in the Law, the work performance of the employees decreases as they advance towards the sanctioning phase, due to the fact that they feel demotivated, stressed and economically affected.

**Keywords:** Sanction, work performance, disciplinary regime, investigation, ethics,

## I. INTRODUCCIÓN

La aplicación del régimen disciplinario en el mundo esta referido a la aplicación de sanciones por parte de la administración pública a los servidores públicos que han cometido faltas o incumplimientos en el desempeño de sus funciones (Brajer, 2020), la esencia es mejorar las funciones de la administración pública utilizando soluciones para disuadir a un servidor público que contravenga con las normativas y en sus funciones que es prestar un buen servicio al ciudadano. En ese sentido, Albañil et al. (2019), realizaron una investigación en la cual advirtieron como el derecho disciplinario ha podido desarrollarse en el mundo jurídico como un regulador de conductas de los ciudadanos que prestan servicio al Estado.

En el Perú, respecto al régimen disciplinario, Tejada (2021) realizó una investigación, mediante el cual se explicó las fases en el proceso disciplinario a la que son sometidos los servidores de la administración pública, en ella se encuentra la fase instructiva, la fase sancionadora y la fase impugnativa; en la fase instructiva se ve el procedimiento de investigar para precalificar y oficializar al presunto servidor que cometió la falta, así como en la fase sancionadora se establece el informe oral y se realiza la sanción correspondiente o absolución del cargo, en cuanto a la fase impugnadora se realiza la apelación, queja o la casación.

En el caso de la investigación el área de estudio estuvo dirigida hacia la relación entre el desempeño laboral y régimen disciplinario de los servidores de una UGEL en Lima Norte; por lo que, se recogerá información de dicha entidad, para determinar posibles falencias que se pueda presentar en la aplicación del régimen disciplinario, respecto al desempeño laboral de los servidores de la UGEL.

Del mismo modo, Agui (2020), en su investigación tuvo como objetivo sostener que el desempeño del trabajador es referirse a los procesos orientados a conseguir las metas y objetivos fijados por el empleador. Es así que, González et al. (2020) en su investigación determinaron el rendimiento laboral de los servidores de la administración pública debe ser evaluado porque permitiría a las entidades del Estado determinar y reconocer los aportes que realizan los servidores públicos

respecto al cumplimiento de las metas y de los objetivos trazados de forma individual o grupal establecidos, con el fin de planificar las mejoras de cada servidor y de la entidad.

En los mapas de corrupción del año 2022, elaborado en el marco del informe especial “N°019-021-DP” por la Defensoría del Pueblo, reflejó los departamentos con mayor cantidad de casos de corrupción como son: Lima 4,619, Ancash 3,512, Cusco 1881, Junín 1,664. En el resto del país hay un registro entre 318 y 1,474 de casos, lo que indica que por cada mil ciudadanos hay 27 casos de corrupción en trámite (Defensoría del Pueblo, 2022). En cuanto a las faltas detectadas son recepción de regalos, propinas, sobornos o coimas, que solicitan algunos funcionarios para realizar trámites, además, existen faltas injustificadas, negligencia en el desempeño de funciones, falsificación de documentos, entre otros.

Según Bellido et al. (2019) afirmaron que los líderes son percibidos como poco éticos cuando promueven un clima sin ética como por ejemplo la apropiación indebida de recursos, actuación deshonestas y a su propio beneficio, tratando al personal como prescindible. Igualmente, hacen mención que desde hace 11 años la Autoridad Nacional del Servicio Civil es el ente gestor de recursos humanos del Estado peruano, el cual tiene como fin mejorar el desempeño de los servidores mediante su profesionalidad, implementación de la meritocracia y el ordenamiento de las reglas que regulan las obligaciones y derechos de los servidores. Es decir, el sistema está centrado en la persona y sus talentos. Cada vez es más común y necesario considerar el lado moral o ético, que es parte integral de su carácter. Ambos aspectos, tanto técnicos como éticos, dependen del entorno laboral que les afecta; sin embargo, no debe ser excusa un clima inadecuado para justificar la pérdida de principios, valores y ética, por esta razón “SERVIR” desea reestablecer la confianza de la población en cuanto a que los servidores deberían preferir los intereses colectivos por encima de los personales (Bellido et al., 2019).

Por otro lado, en una UGEL de Lima Norte algunos servidores han tenido faltas como incumplimiento de sus funciones, faltas sin justificación, negligencia al

cumplir su trabajo, deslinde de responsabilidades y falsificación de documentos (contra la fe pública en agravio al Estado), las cuales los han llevado a tener sanciones o estar en una fase del proceso administrativo disciplinario. Además, estas faltas afectan su desempeño antes y después de haber sido encontrados culpables.

En relación al problema general planteamos, ¿Cuál es el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte?

La justificación metodológica para llevar a cabo el proceso de investigación, consideramos principalmente el método de investigación que sea coherente con la investigación desarrollada previamente, lo que nos permitirá obtener resultados más eficientes. Del mismo modo, se justificó socialmente buscando mejorar el desempeño laboral de los servidores considerando sus percepciones y el respeto mutuo entre jefes y subalternos, que al mismo tiempo ayudará a que los ciudadanos que asisten a la UGEL cuenten con una mejor atención, igualmente, será útil para la entidad porque se obtendrán resultados que se deben comparar con las conclusiones de los antecedentes.

Siendo el objetivo general y específico, conocer la percepción del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte, en relación al objetivo específico se requiere conocer las experiencias de los trabajadores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte.

## II MARCO TEÓRICO

Sobre la categoría régimen disciplinario se tiene a nivel nacional a De la Cruz (2022) concluyó que cuanto más conscientes estén los empleados de una unidad de la fase de sanción, mejor rendimiento laboral tendrán; Palomo (2021) llegó a la conclusión que los casos disciplinarios fragmentados contra servidores públicos conducen a la impunidad y que las inconsistencias en los regímenes de trabajo conducen a normas y procedimientos diferentes que limitan los poderes disciplinarios del Estado y violan las normas de empleo inmediato; por otra parte, Torres (2021) concluyó que SERVIR ofrece pequeñas capacitaciones a funcionarios de la Secretaría Técnica de SERVIR y del área de Recursos Humanos en el sistema disciplinario, influyendo en la configuración de procedimientos administrativos disciplinarios ineficaces por el incumplimiento de los principios del PAD en el 2019, siendo vulnerados el principio de tipicidad y de legalidad.

En referencia a la categoría desempeño laboral Marín et al. (2020) indicaron que el desempeño laboral también afecta los estilos de vida sostenibles por la crisis económica, ya que se requieren diferentes condiciones de trabajo y también se necesita un sistema de evaluación que evalúe el desempeño laboral, ante estos resultados Ramos et al. (2019) hicieron énfasis que un buen desempeño de los servidores esta basado en un clima organizacional óptimo. Asimismo, Hernández (2018) concluyó que un buen desempeño laboral depende de contar con una buena cultura organizacional; además, Barrueto (2021) concluyó que hay incidencia directa entre el proceso de gestión de la disciplina y el desempeño laboral, es de señalar también que Ruiz (2018) concluyó que el servicio civil esta relacionado al desempeño del personal del Instituto Nacional de Salud Mental “HD–HN” Lima; por consiguiente al procedimiento administrativo sancionador Herrero et al. (2020) consideraron que existe un estándar de pruebas determinados por el principio de presunción de Licitud, con la capacidad de solo poderse sancionar a los administrados cuando tengan la prueba indiciara.

Diaz et al. (2018) quienes concluyeron que el proceso disciplinario administrativo está diseñado para llevar a los servidores públicos a la

responsabilidad administrativa violando sus derechos fundamentales; por lo tanto, De la Cruz (2020) afirmó que la Ley Servir es clara y precisa al indicar que el órgano sancionador es el jefe del servidor, siendo este la primera instancia para aplicar sanciones de amonestación, de suspensión el jefe de recursos humanos y de destitución el titular, siendo el superior jerárquico el Tribunal del Servicio Civil.

Se consultaron investigaciones internacionales para la categoría Régimen Disciplinario como Montero (2015) que concluyó que la administración del Estado tiene derecho a tomar medidas disciplinarias contra sus empleados, las cuales están establecidas para los servidores públicos, sosteniendo que hay una identidad entre las infracciones disciplinarias y el resto de las faltas administrativas generales; por tanto Aponte et al. (2021) consideraron demostrar la constitucionalización y la baja influencia del derecho internacional en el derecho disciplinario colombiano. Los cambios constitucionales y socio-jurídicos del código disciplinario permiten la eficacia de los servidores públicos en sus labores institucionales.

Y en cuanto a la categoría desempeño laboral se consultó a Herrera (2019) quien concluyó que el desempeño laboral de los servidores de la subdirección nacional de talento humano no es influenciado por el clima organizacional, aunque este presenta un nivel de riesgo elevado.

Igualmente, se consultaron y analizaron diferentes teorías como la planteada por Ayola (2021) quien afirmó que el PAD es el *ius puniendi* del estado para castigar a los servidores cuando lesionan bienes jurídicos que están establecidos en el marco vigente. Según Villoria et al. (2021) concluyeron que al terminar un procedimiento administrado disciplinario donde se ha demostrado que el servidor ha cometido una falta, esta será materializada a través de una sanción. Igualmente, Diaz et al. (2018) argumentaron que el procedimiento administrativo sancionador establece pautas a seguir con facultad sancionadora considerando los principios indicados por el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) al momento de ejercer su potestad sancionadora.

Ahmad et al. (2020), precisaron en su artículo que la potestad sancionadora del estado es la herramienta con la cual se procura hacer que los servidores cumplan sus obligaciones, amparadas en la normativa vigente; sin embargo, Guzman (2019) opinó que se puede mantener el orden administrativo con la potestad de la entidad para repercutir en los derechos de las personas, imponiendo ciertas acciones en base a restricciones a las facultades ciudadanas, así mismo Gębczyńska et al. (2020) señalaron al derecho disciplinario como el conjunto de normas procesales y substanciales a través de las cuales el estado logra el acatamiento, la disciplina y el proceder ético de los servidores, en el mismo orden de ideas López (2020) analizó la potestad ejercida por el Estado en contra de los servidores o particulares, al hacerla efectiva en los organismos desconocidos donde las personas desconocen sus funciones, normas y principios, cometiendo de esta forma faltas disciplinarias; tal como lo indica el Manual Operativo del Procedimiento Administrativo General (2020), se debe velar por el debido proceso disciplinario, ciñéndose a las reglas establecidas por el legislador que busca garantizar el procedimiento, con el cual, se va a establecer responsabilidad disciplinaria o no.

En otro orden de ideas Martin (2021) expresó que la etapa de instrucción es para efectuar las actuaciones pertinentes, con el fin de poder determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria en la que puede incurrir un servidor público, visto desde el punto de vista de Mondragón (2020) señaló que, dicha etapa es conducida por el órgano instructor que inicio el PAD el cual surte sus efectos al notificarse el acto administrativo de inicio del PAD al investigado, con dicho acto se le otorgará el plazo de cinco días con la finalidad que efectúe sus descargos, anexando los medios probatorios que lo ayuden a desvirtuar la presunta falta cometida, por la misma razón Montero (2015) señaló, que la etapa instructiva culmina cuando el OI remite su informe al órgano sancionador, en el cual debe pronunciar si hay falta o no por parte del servidor, en atención a lo planteado Morante, (2022) indicó que se comienza con una comunicación al presunto servidor que habría cometido la falta; el PAD inicia con la notificación al servidor teniendo cinco días para la presentación de sus descargos, pudiendo el servidor solicitar ampliación de plazo, de acuerdo a esto Nettel et al. (2018) destacaron que el órgano instructor revisa las pruebas, solicita información pertinente para después emitir el

informe correspondiente que estará dirigido al órgano sancionador precisando si hay o no falta; terminando la fase instructiva cuando se recibe el informe final por parte del órgano sancionador.

A lo anterior Palomo (2021) expresó que la fase sancionadora se inicia cuando el OS recibe el informe de OI pertinente por parte del órgano instructor; debiendo comunicar al servidor investigado; Torres (2021) en lo que respecta al plazo que tiene el servidor de presentar su informe oral es de tres días, Villoria et al. (2021) expusieron luego de realizarse o no el informe oral, se debe emitir el acto administrativo correspondiente con la absolución o la sanción al servidor, por último, Viteri (2018) acotó que es importante conocer que el OS tiene 10 días de plazo de hacer de conocimiento lo resuelto; por lo regular, cuenta con un plazo prorrogable de 10 días, debiendo motivar tal decisión.

Según Aldaz et al. (2022) afirmaron que el desempeño laboral es tema de estudio que investiga los efectos que los individuos, grupos y estructuras tienen sobre la actuación dentro de las organizaciones, en lo que respecta a Chiavenato, (2020) el desempeño depende de la estabilidad laboral por ser responsabilidad simultánea que posee tanto el patrono como el servidor.

Dessler (2018) hizo mención a los factores que pueden perjudicar el desempeño de un servidor, van desde la no capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso, precisamente Gonzales, (2020) planteo el evaluar el desempeño del recurso humano para conocer si están cumpliendo o no con sus funciones; Juárez (2018) en lo que respecta a la evaluación, indicó medir la calidad del trabajo y sobre todo reconocer el esfuerzo o aplicar acciones correctivas y así incrementar la productividad. En este sentido Lluncor et al. (2021) sostuvieron que la evaluación del desempeño laboral no solo crea una opinión del trabajo de recurso humano, al mismo tiempo respalda el juicio con objetivo, pero Navarro (2016) destacó que las mediciones deben ser imparciales, precisas y veraces, por tanto, es conveniente tener instrumentos de evaluación que aseguren su validez y pertinencia.

Por consiguiente, Pashanasi et al. (2021) afirmaron aunque la administración pública cuenta con mecanismos para evaluar el desempeño esta dirigida solo a los servidores vinculados al régimen de carrera administrativa; sin embargo, Quezada et al. (2020) detallaron que en muchas entidades del Estado no se realizan evaluaciones de desempeño aun y cuando las normas lo establecen, dado el planteamiento anterior Ramos et al. (2023) argumentaron que existen brechas para medir los objetivos planteados en cada entidad con respecto a su personal, por obviar factores como clima y cultura organizacional, uso de las tecnologías, leyes y valores.

En relación a las definiciones Ramos et al. (2023) definieron desempeño laboral como el grupo de habilidades, destrezas y conocimientos aplicados a su campo laboral a partir de lo requerido y esperado en calidad por parte del patrono, además Ramos, Acosta et al. (2019) consideraron que es el nivel de trabajo ejecutado por el recurso humano para lograr las metas de la organización en un tiempo determinado, Rivero (2019) expuso que son comportamientos observados en el personal de importancia para lograr la productividad planificada por las organizaciones, Tuesta et al. (2021) conceptuaron que el rendimiento laboral esta en relación al desempeño que esta directamente relacionado con la capacidad de cada individuo para producir, hacer, elaborar y terminar sus funciones asignadas en el tiempo horario establecido.

Chiavenato (2020) definió evaluación del desempeño como el proceso sistemático que permite medir el rendimiento integral del trabajador y es la función esencial que se debe realizar para conocer el nivel de eficacia que esta evaluación tiene, Aldaz et al. (2022) establecieron que es la forma que la mayoría del talento humano cree obtiene retroalimentación sobre como cumple sus labores, como señala Dessler (2018) destacó que evaluar las funciones del talento humano con el de medir el desempeño individual coadyuva a la toma de decisiones correctivas, Gonzales, 2020 detalló que la evaluación no debe ser superficial ni unilateral por parte del supervisor con respecto a las actividades desarrolladas por el trabajador; este debe profundizar en sus habilidades técnica y blandas como su manejo de sus relaciones interpersonales, Herrera (2019) sostuvo que la evaluación del

desempeño proporciona los instrumentos para revisar y evaluar de forma periódica el desempeño del trabajador de manera individual o grupal para optimizar la eficacia de la entidad.

Con respecto a la Ley del Servicio Civil, en el marco establecido sobre la “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021”, precisa que tiene el objetivo de coadyuvar a optimizar continuamente la administración pública a través de la puesta en funcionamiento del régimen de meritocracia de los trabajadores públicos. Las instituciones públicas, deben realizar la optimización de las estrategias organizacionales y de operación, por consiguiente, SERVIR (2021) ha establecido lineamientos estandarizados para forjar la transformación de la cultura institucional de todas las entidades públicas para poder adoptar estructuras de puestos y posiciones que cuenten con servidores calificados, con ética y aptitud de servicio; un aspecto importante considerado por la Ley N°30057 es optimizar la condición del sistema público.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue básica; toda vez que, su objetivo fue optimizar el conocimiento sobre el desempeño laboral y el régimen disciplinario, sin la necesidad de que sea aplicado a corto o mediano plazo, de acuerdo a lo afirmado por Pimienta et al. (2017) *“la investigación básica produce conocimientos y teorías”* (p.25).

Adicionalmente, Escalante et al. (2011), señalaron que el enfoque cualitativo es una búsqueda sistemática, mediante el se puede utilizar técnicas aplicadas para su provisión.

También, es de diseño fenomenológico ya que las categorías no serán manipuladas, es de enfoque cualitativo porque se fundamenta en la verificación de los hechos y la conducta, así como en su descripción, y en darles explicaciones e interpretaciones (Pimienta et al., 2017).

#### 3.2. Categorías y subcategorías y matriz de categorización

**Tabla 1**

*Categoría y Subcategorías*

Categoría	Subcategoría
Desempeño Laboral	Productividad Calidad Tiempo de duración
Categoría	Subcategoría
Régimen Disciplinario	Fase investigadora Fase instructiva Fase sancionadora

En Anexo 1: Matriz de Categorización, se precisa el problema, objetivos, subcategorías.

### 3.3. Escenario del estudio

Es el contexto físico, social o experimental en el que se lleva a cabo el estudio, se debe describir de forma precisa el entorno, porque los resultados y su interpretación pueden depender en gran medida de ello (Hernandez & Mendoza, 2018).

El estudio se desarrolló en una UGEL de Lima Norte, fue el escenario de estudio elegido para la investigación, la cual pertenece al Ministerio de Educación, el cual alberga aproximadamente 200 servidores. Su infraestructura se divide en tres sedes, en las cuales se encuentra el órgano de dirección, área de administración, área de recursos humanos, área de asesoría jurídica, servicios higiénicos, mesa de partes; etc.

### 3.4. Participantes

Los participantes que intervinieron fueron servidores que han estado inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario, siendo que sus opiniones resultaron adecuadas para la presente investigación.

Los entrevistados fueron diez servidores, de los cuales dos son asistentes legales y ocho abogados. Siendo los diez servidores que han estado inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario. Estos actores describieron las percepciones y perspectivas que tienen respecto al procedimiento administrativo disciplinario en el cual se encontraron inmersos.

**Tabla 2**

*Datos de los informantes*

SERVIDOR	Edad	Sexo	Tiempo Laboral	Sanción	Fecha
Servidor 1	30	F	3 años	No	15-06-2023
Servidor 2	52	F	3 meses	No	16-06-2023
Servidor 3	38	F	4 años	No	15-06-2023
Servidor 4	32	F	3 años	Sí	19-06-2023
Servidor 5	29	F	2 años	No	16-06-2023
Servidor 6	29	F	4 años	No	16-06-2023

Servidor 7	29	F	3 años	Si	15-06-2023
Servidor 8	27	F	3 años	Si	15-06-2023
Servidor 9	38	M	4 años	No	15-06-2023
Servidor 10	32	M	4 años	No	15-06-2023

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2018), afirmaron que es aquella técnica usada para confeccionar una serie de interrogaciones, a efectos de obtener toda la información requerida. Por su parte (Arias, 2006) precisó que, desde el enfoque cualitativo, con la entrevista a fondo se puede copilar información principal y de los entrevistados.

Indicado esto, la técnica que se utilizó en la presente investigación fue la entrevista; toda vez que, se consiguió sus apreciaciones y percepciones obtenidas sobre el procedimiento administrativo disciplinario que estuvieron inmersos.

Se utilizó guía de entrevista como instrumento, desarrollándose en base a la matriz de categorización, su finalidad fue recoger información respecto a sus apreciaciones y percepciones obtenidas sobre el procedimiento administrativo disciplinario que estuvieron inmersos.

### 3.6. Procedimiento

Se desarrollo de la siguiente forma:

Primero, se requería experiencia previa en el tema. Luego, se elaboró una matriz a priori, la cual sirvió como guía para identificar posibles códigos de categoría durante la recopilación de datos.

Segundo, se determinó el grupo de personas inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario que serían los informantes, luego se coordinó las citas respectivas con cada uno de los entrevistados con la finalidad de hacer la entrega del asentimiento informado, teniendo el tiempo necesario para su lectura y se precise su aceptación o no.

Tercero, después de contar con su aceptación y teniendo la fecha y hora para realizar las entrevistas, con el propósito de obtener información sobre las

percepciones que tuvieron mientras transitaron cada fase del PAD. Estas desarrollaron de forma presencial.

Por último, con la información obtenida, se sistematizó y ordenó para introducirla en el software Atlas ti 9, en el cual se realizó la codificación, agrupación de las categorías y sub categorías, obteniéndose el enraizamiento de las palabras más recurrentes, así como las redes gráficas que permitieron el análisis de la información, a efectos de lograr una mejor comprensión de la percepción de los servidores afectados durante el proceso disciplinario.

### **3.7. Rigor científico**

Hernández et al. (2014), la investigación cumplió con el rigor metodológico y en con ello es un trabajo de calidad.

En cuanto a los criterios de confiabilidad; se basó en la interiorización e interpretación de las percepciones y sentimientos de los informantes y la capacidad de transmitir sus opiniones, lo que significa que se describieron sus manifestaciones, también cumplió con los criterios transferibilidad; toda vez que, esta investigación puede ser aplicada en las distintas unidades de gestión educativa de Perú dependiendo el contexto.

La credibilidad: Se buscó la interacción con los entrevistados, con el cual se pudo interpretar sus emociones y precepciones, lo que significa que se describieron sus manifestaciones, los resultados recopilados en este estudio son válidos y se guardan directamente en un archivo estas entrevistas se utilizaron para la triangulación utilizando el Atlas ti 9.

Conformabilidad: Este trata de eliminar los sesgos, teniendo en cuenta la información brindada por los entrevistados.

Consistencia: Las entrevistas se codificaron a priori, luego se cargaron en el Atlas Ti y se codificaron a posteriori; De igual manera, se codificó el marco teórico para realizar la triangulación.

Verificabilidad: Las entrevistas se compararon con los datos del marco teórico.

Finalmente se cumplió con el criterio de dependencia; si algún investigador desee estudiar las fuentes de información, llegará a la conclusión que existen posiciones e interpretaciones equivalentes, lógicas y similares.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se utilizó el método fenomenológico que buscaba conocer experiencias, observaciones, creencias, vivencias y conocimientos antes de conceptualizar, como lo sugiere (Balcázar et al., 2013). Por lo tanto, para lograr un análisis cualitativo objetivo se usó el software Atlas.ti 9, en donde se elaboró la codificación de datos de las entrevistas, tesis de posgrado, artículos, libros a efectos de analizar la problemática planteada. Luego se procedió agrupar los códigos por categoría y subcategorías, así como lo códigos, se trianguló las respuestas de los informantes en base a sus percepciones y perspectivas respecto al procedimiento administrativo disciplinario que estuvieron inmersos. Seguidamente se realizó el enraizamiento a través del diagrama de SANKEY.

### **3.9. Aspectos éticos**

Arias (2006) precisó que toda investigación debe tener en cuenta el consentimiento de los entrevistados y aspectos éticos afirmaron que se cumple con la ética cualitativa, cuando se considere a los entrevistados como sujetos de estudio, más no como objetos.

Con la investigación se mantuvo una conducta responsable para identificar la mala conducta científica y las prácticas de investigación cuestionables es esencial para sostener y promover la investigación responsable. Este analizó los conceptos y examina aspectos de la fabricación de datos, la falsificación y el plagio en general, utilizando casos y ejemplos, así como orientación sobre cómo tratar la mala conducta científica.

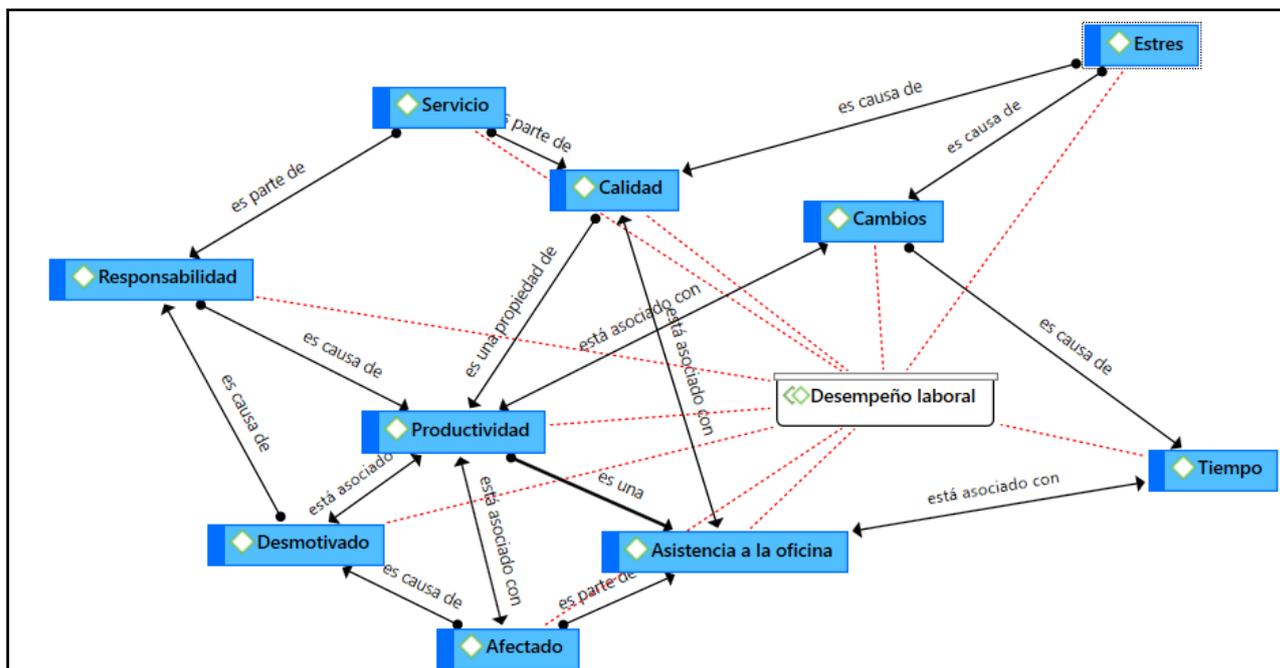
Respetar la propiedad del conocimiento, ya que los autores utilizados en los registros son reconocidos para apoyar la investigación como designaciones y se

enumeran en la referencia utilizada para este propósito, se utilizó el estándar APA versión 7. Otro tema se refiere a la responsabilidad social, cuando la mayoría de los grupos de interés, como los empleados, el entorno social, el gobierno y el medio ambiente, se incluyen en el estudio para garantizar la seguridad y el respeto.

## IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1

Categoría Desempeño laboral



En la categoría desempeño laboral, las entrevistas revelan que se ve afectado porque el personal bajo régimen disciplinario se desmotiva por considerar injusto el PAD. Declaran que han sido sancionados sin considerar que las faltas fueron a causa de una enfermedad, los que no han sido sancionados han sentido que durante su proceso ha faltado mayor investigación y que los descargos no han sido considerados en todo su contexto. Esto les generó mucho estrés, pero nunca abandonaron sus responsabilidades laborales, aunque emocionalmente se sintieron afectados y esto se refleja en sus hogares. Estas afirmaciones la podemos ver en las siguientes entrevistas:

Entrevistado 1: “(...) la productividad del trabajo que realizó no se vio afecta a pesar de estar en la fase instructora del PAD; sin embargo, hay veces que no puede asistir a la oficina por estar desmotivada”. (García, 2023)

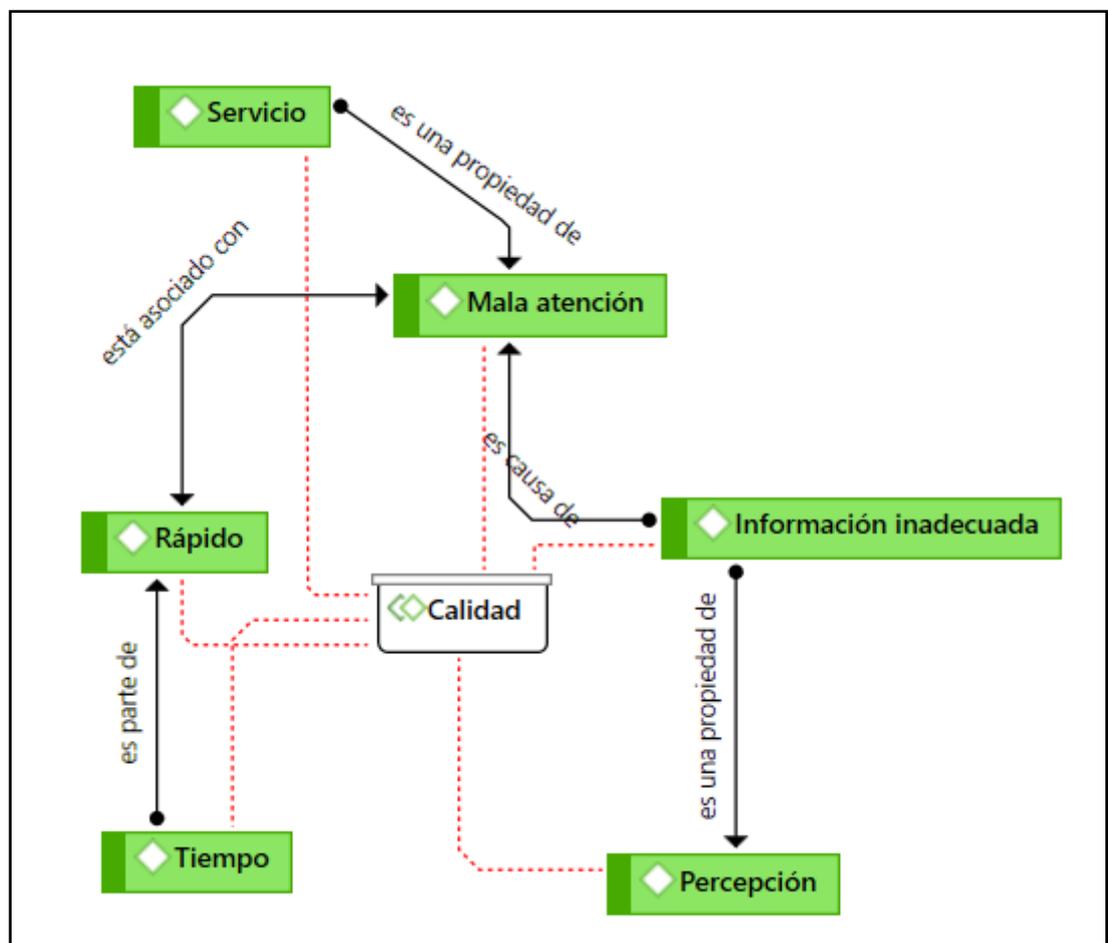
Entrevistado 2: “(...) considera que la productividad de la UGEL se ve afectada porque una sanción desmotiva al servidor público, aunque por ser ético

pone todo de su esfuerzo para cumplir con las metas asignadas". (Bustamante, 2023)

Otros factores que afectan el desempeño laboral según Abarca et al. (2018) en su estudio afirmó que la presencia de factores tales como mucho trabajo, los cambios, estrés, agitación son causales desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral, en ciertos casos, afectan la calidad de vida del servidor, esta afectación es la segunda causa del bajo rendimiento laboral.

## Figura 2

Sub categoría Calidad



Los entrevistados consideran que la calidad se refiere a como realizan sus actividades como servidor y al tiempo de atención, lo que significa dar un servicio de calidad, por ende, tienen un buen desempeño de sus labores. Este resultado coincide con Quezada et al (2020) que obtuvieron como resultado que el 93,6% de

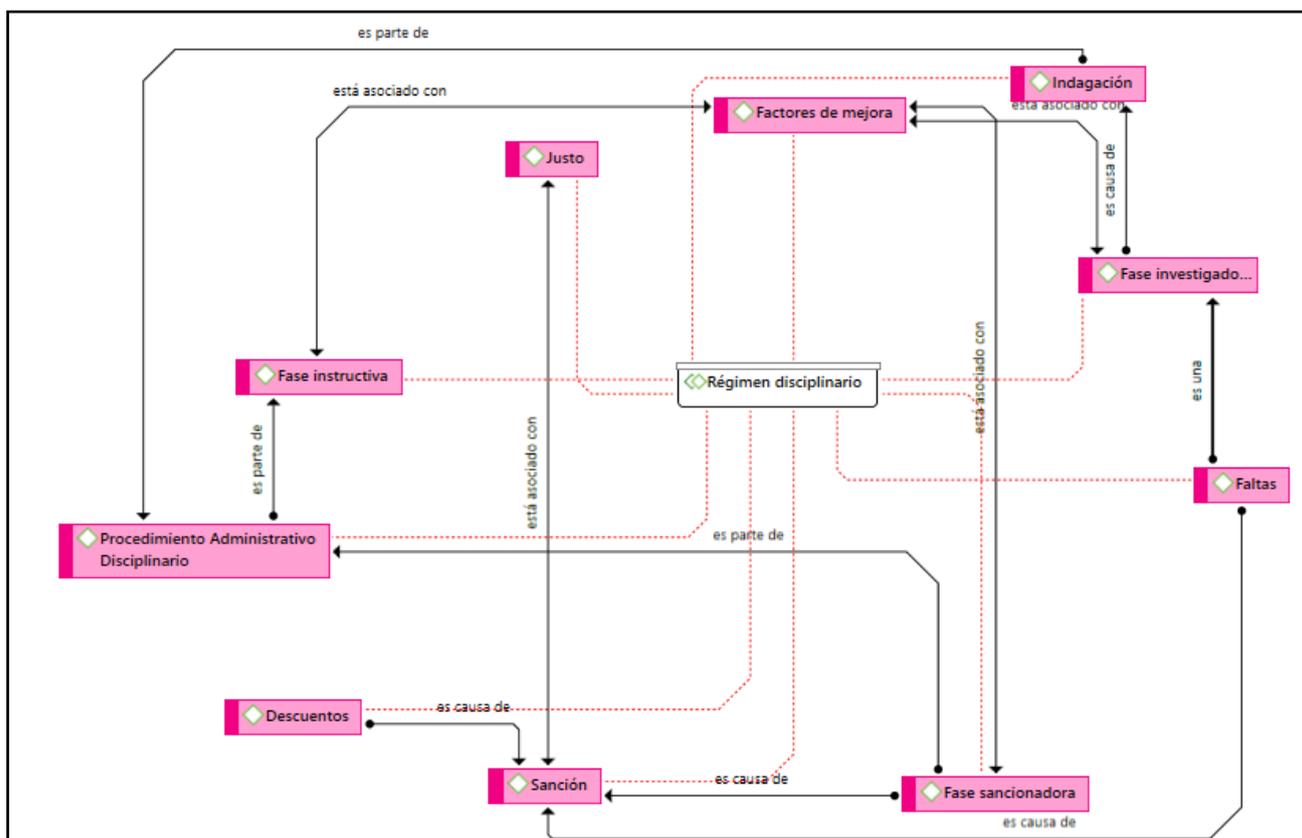


continua para influir en el desempeño laboral de los Serenazgos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata (González & Morales, 2020).

Los entrevistados en su mayoría tienen la percepción que la productividad se basa en la experiencia y educación de los servidores, independientemente de sentirse desmotivados, este enfoque esta alineado con (Lluncor et al., 2021) los servidores públicos tienen un desempeño laboral productivo, sugiriendo que se tenga un programa de evaluación continua de los servidores, programas de capacitación para fortalecer conocimientos y prácticas de la ética laboral.

**Figura 4**

*Régimen Disciplinario*



De acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas en la categoría régimen disciplinario el personal entrevistado dijo haber estado en un PAD por supuesto incumplimiento de deberes funcionariales; sin embargo, lo consideran que no es justo porque han sido sancionados en algunos casos por falta de indagación. Esto debido a que el PAD en el país ha evolucionado lentamente, lo

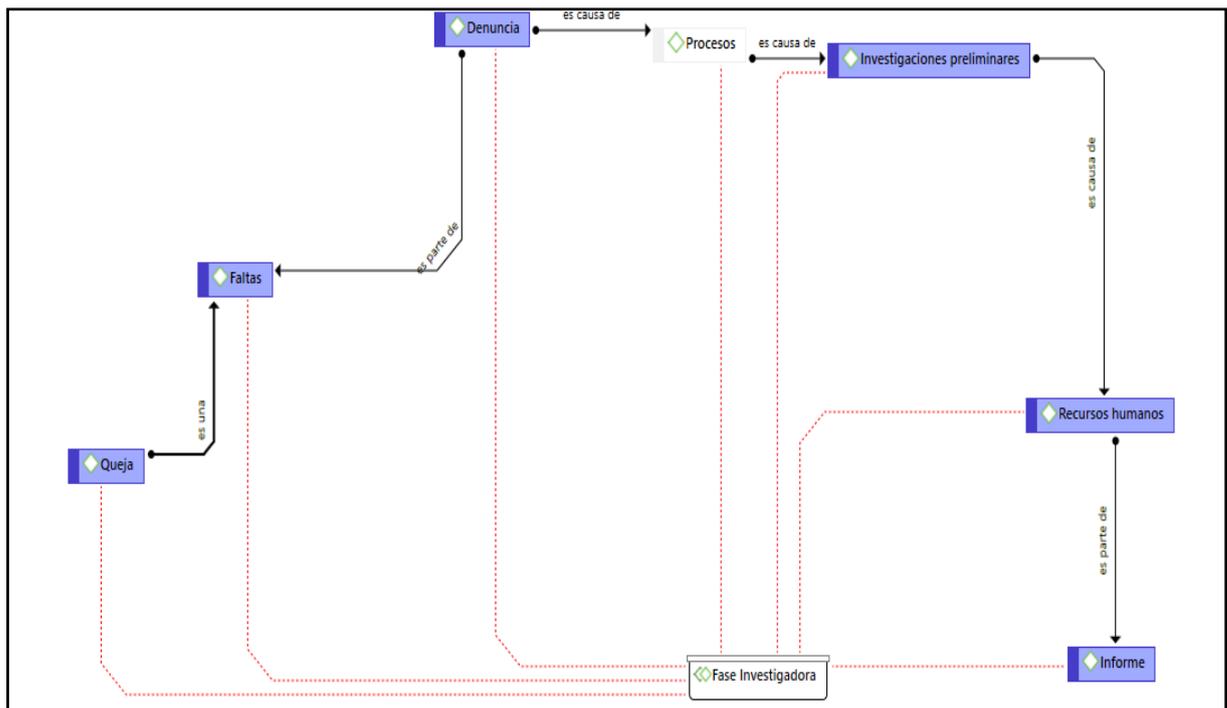
que ha dado origen a una legislación diversa, ejemplo de esto es la existencia de tres instancias ante las cuales se solucionan los procesos generando criterios múltiples para sancionar, además no se puede afrontar con eficacia la inadecuada conducta en las funciones de los servidores civiles.

Se debe conocer a profundidad la consistencia del nivel del régimen disciplinario en el marco de la reestructuración de la Gestión Administrativa en el ámbito de la gestión pública del Perú. Este conocimiento es necesario para monitorear el sistema de sanciones, ya que muestra que existen errores en el sistema de sanciones, ya sea durante la redacción del informe, el registro del caso o el establecimiento de sanciones (Ruiz De La Cruz, 2022).

Según (López, 2020) existió abusos por parte de los servidores civiles para obtener beneficios particulares, los cuales están relacionados con las faltas a la ética administrativa que debe regir su comportamiento al momento de desarrollar las labores institucionales. Es por lo que, el Estado peruano, en su condición de empleador, se ha visto en la necesidad de sancionar las conductas infractoras en que los servidores civiles pueden incurrir.

## **Figura 5**

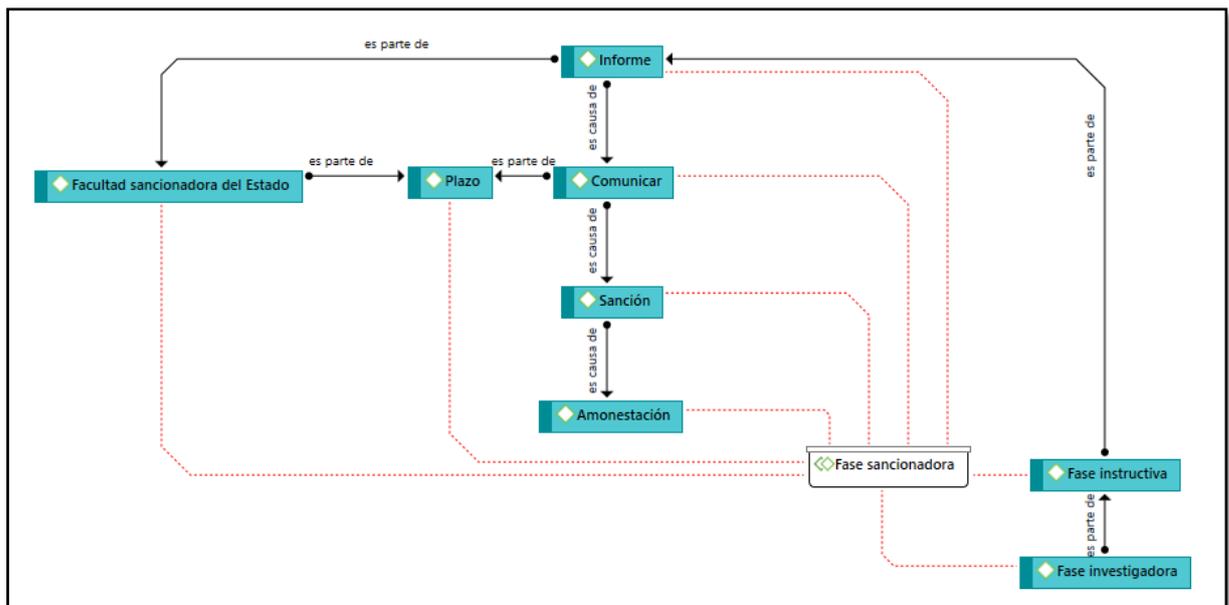
*Sub categoría Fase investigadora*



El servidor está sujeto a procedimientos administrativos disciplinarios, la UGEL debe respetar sus derechos de defensa cuando son notificados y toman la decisión de iniciar el procedimiento hasta que se hayan agotado por completo. El inicio de la fase investigadora se da cuando se recibió la queja por faltas de los servidores en ejercicio de sus funciones, para el año 2022 en la UGEL Lima Norte fueron procesados 10 servidores por diversas faltas. La etapa inicial del PAD se inicia con la aplicación de la Regla 107 de la Ley del Servicio con una resolución u otra forma de notificación del acto de inicio dentro del plazo para presentar una respuesta. Esta fase es mejor conocida como la fase preliminar del PAD, y en la cual se aplica el artículo 107 de la Ley N° 30057 y se genera la primera notificación electrónica al servidor indicando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Los entrevistados afirman que al ser notificados les causó sorpresa por no considerar que ellos habrían cometido alguna falta.

Artavia (2018) afirmó que, la notificación escrita da a conocer a las partes o terceros, de las todas las resoluciones y otros, considerando siempre el principio de publicidad y el derecho a contradicción, ya que no se puede dar cumplimiento a algún acto procesal que no ha sido puesto de conocimiento.





Las sanciones se realizaron mediante acto administrativo y fueron comunicados a los tres servidores encontrados culpables en la UGEL Lima norte. La suspensión temporal de sus obligaciones y del pago. Según Lluncor et al. (2021); un servidor suspendido no podrá ser remunerado el tiempo que dure la sanción por la alguna falta cometida. En este sentido, Moron (2017) indicó que la resolución sancionadora esta dirigida a un funcionario o servidor, con base al principio de legalidad. De la sanción que debe imponerse a los trabajadores del Estado es con el fin de corregir la disciplinas y éticas en el marco de un derecho público.





## V. Conclusiones

**Primera:** Los actores percibieron que el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario es afectado, toda vez que existe estrés, desmotivación, fallas en la comunicación y fallas en la ética.

**Segunda:** Los actores percibieron que el régimen disciplinario no se ha realizado de forma correcta; toda vez que, consideran que se ha vulnerado sus derechos constitucionales.

**Tercera:** Los actores percibieron que la calidad y tiempo de atención se ve perjudicado cuando se encuentran inmersos en un procedimiento administrativo disciplinario; toda vez que, no pueden mantenerse concentrados y pierden tiempo en realizar sus descargos.

**Cuarta:** Los actores percibieron que en la fase investigadora se desarrollo de acuerdo a Ley; sin embargo, al momento de recopilar información no fueron debidamente notificados.

**Quinta:** Los actores percibieron que en la fase Instructiva tuvieron problemas; toda vez que, no se cumplieron los plazos establecidos en la Ley; sin embargo, pudieron presentar sus descargos.

**Sexta:** Los actores percibieron que en la fase sancionadora se respetaron sus derechos a un debido procedimiento; sin embargo, consideraron que las sanciones establecidas no fueron respetando los precedentes emitidos por el Tribunal del Servicio Civil.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** A los servidores que se encuentren en procedimientos disciplinarios que asistan a terapias con psicólogos o coaches de vida para disminuir el estrés y aumentar el desempeño laboral.

**Segunda:** Al jefe de Recursos Humanos elaborar y aprobar un plan de capacitación en ética, comunicación y coaching organizacional. Además, realizar evaluaciones de desempeño semestrales junto con la detección de necesidades de adiestramiento para aumentar la calidad del servicio prestado.

**Tercera:** Al Secretario Técnico coordinar con SERVIR a efectos de que brinde el apoyo en las etapas de los procedimientos administrativos disciplinarios.

**Cuarta:** Formar equipos de trabajo para prevenir una falta y evitar una sanción por hecho u omisión de establecido en las normas laborales.

**Quinta:** Se recomienda a los jefes de área que realicen capacitaciones sobre procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en cuenta que participan como órganos instructores o sancionadores.

**Sexta:** Desarrollar un formato de denuncia que precise la información necesaria y los medios probatorios que se podrían presentar.

**Séptima:** Se recomienda a los alumnos de posgrado, investigar sobre desempeño laboral de los servidores inmersos en un procedimiento administrativo en las diferentes instituciones del Estado.

## REFERENCIAS

- Abarca, R., Peñafiel, M., Santillán, M., Buenaño, C., & Abarca, V. (Julio de 2018). Las causas del estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-30. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/estres-desempeno-laboral.html>
- Adrianzén, G. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Albañil, D., Ardila, J., & Villalba, C. (2019). *La Efectividad en la aplicación del régimen disciplinario contra las autoridades administrativas*. Bogotá: Universidad la Gran Colombia. Obtenido de [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6245/Alba%C3%B1il\\_Ardila\\_Villalba\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6245/Alba%C3%B1il_Ardila_Villalba_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aldaz, M., Alvarado, M., Castro, M., & Fajardo, M. (02 de Marzo de 2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588). doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Aponte, M., Llano, J., & Sánchez, G. (2021). Constitucionalización del Código General Disciplinario en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17 (1), 557-588. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.19>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Ayola, M. U. (2021). *Manual de Derecho Administrativo y Procesal Administrativo. Doctrina, Modelos, Jurisprudencia*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Balcázar, P., González, N., Gurrola, G., & Moysén, A. (2013). *Investigación cualitativa*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Barrueto, N. (2021). *Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78226/Barrueto\\_UNSD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78226/Barrueto_UNSD.pdf?sequence=1)

- Bellido, B., & Betalleluz, J. (2019). *Estudio de percepciones de los servidores civiles sobre el clima ético de sus entidades públicas*. Lima: Gerencia de políticas de Gestión del Servicio Civil. Obtenido de extensión://elhekieabhbkmcefcobjddigjcaadp/https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/02/2020-01-31-Informe-clima-%C3%A9tico.pdf
- Brajer, R., & Gębczyńska, A. (2020). Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration. *Administrative Sciences*, 10(4), 5-20. doi: <https://doi.org/10.3390/admsci10040099>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de talento humano* (5ta. ed.). New York, Estados Unidos: McGraw-Hill USA.
- De la Cruz, O. (2020). Los regímenes laborales y la ley servir. *Revista de Derecho*, 5(2), 20-26. doi:DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90>
- Defensoría-Pueblo. (2022). *Mapas de corrupción*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Dessler, G. (2018). *Administración de recursos humanos: Enfoque Latinoamericano* (6ta ed.). Ciudad de México, México: Pearson.
- Díaz, L., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile: Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Revista Ius et Praxis*, 183-222. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>
- Gonzales, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 22(4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869118004>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guzman, C. (2019). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima: Instituto Pacifico SAC.
- Hernández, J. (2018). Ley 20922 sobre fortalecimiento de la gestión y profesionalización del personal municipal. Un estudio de caso en dos municipios en torno a la percepción sobre la gestión de sus recursos humanos. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 1-25.

- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ta. ed.). México, México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández; Fernandez y Bautista. (2014). *Metodología dela Investigación* (V ed.). México: McGRAW-HILL.
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Herrero, M., Menéndez, U., González, C., & Prietocarrizosa, P. (2020). La prueba en el Derecho administrativo sancionador en Perú y en España. *Revista Derecho & Sociedad*, 1(54), 323-336.
- Juárez, J. (2018). *Administración y evaluación de desempeño del personal*. Ebook: Dos consultores.
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. doi: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López, M. B. (2020). Analisis de urgencia del regimen sancionador en caso de incumplimiento de las obligaciones y mandatos del estado de alarma en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. *Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, 21, 265-286.
- Manual Operativo del Procedimiento Administrativo General* (Primera ed.). (2020). Lima, Perú: Ubi Lex Asesores SAC.
- Marín, J., & Delgado, J. (29 de 12 de 2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Martin, R. (2021). *Prácticum derecho administrativo. Un enfoque teórico-práctico para la aplicación de las normas del procedimiento administrativo*. (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

- Mondragón, D. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 100-122. doi:<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>
- Montero, C. (2015). La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios públicos: un estudio introductorio. *Revista De Derecho Público*, 82, 111-141. doi:<https://doi.org/10.5354/rdpu.v0i82.37285>
- Morante, C. M. (2022). Consideraciones sustantivas y procesales para la adecuada imputación de las infracciones al Código de Ética de la Función Pública desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa del Tribunal del Servicio Civil. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*(6), 133-164. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8815565>
- Morón, J. C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444* (Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Navarro, S. (2016). *Cómo Realizar una Evaluación del Desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias*. Ebook: e-libro, Corp.
- Nettel, A., & Rodríguez, L. (2018). El Derecho Administrativo Sancionador en el Ámbito Disciplinario de la Función Pública. *Derecho y Ciencias Sociales*, 11(14), 111-124. doi:<https://doi.org/10.25058/1794600X.893>
- Palomo, D. (2021). *Administración pública: ejecución uniforme de sanciones a sus servidores sin distinción del régimen laboral*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5151/PALOMO%20MEJIA,%20DIEGO%20ALEX.pdf?sequence=1>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pimienta, J., & Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. México 3era. Ed: Pearson.
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del Sector Público. *Revista*

*Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 3(5), 748-778.  
doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

- Ramos, C., Camacho, F., Rafael, R., & Ríos, L. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas. *Alpha Centauri*, 4(1), 2-11. doi:<https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (01 de 11 de 2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-32. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Resolución de Sala Plena n.º 001 2019-SERVIR/TSC, que establece precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia (Tribunal del Servicio Civil 28 de Marzo de 2019).
- Resolución de Sala Plena n.º 006-2020-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (Tribunal del Servicio Civil 26 de Junio de 2020).
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.
- Ruiz De La Cruz, D. (2022). *Procedimiento administrativo sancionador de la Ley n.º 30057 – Ley del servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Tayacaja año 2018*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3584/RUIZ%20DE%20LA%20CRUZ%20C%20DAVID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, L. (2018). *El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima, 2017*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Veega. Obtenido de <http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tejada, E. (2021). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario y Régimen Disciplinario de la Ley Servir en una Red de Salud de Lima*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96916/Tejada\\_SES-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96916/Tejada_SES-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Torres, E. (2021). *Los vicios de nulidad identificados en el Tribunal del Servicio Civil y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Vignieri, V. (2020). In Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. En S. r. live, *Performance Management in the Public Sector* (págs. 1-8). Heidelberg, Berlin, Alemania: Springer International Publishing.
- Villoria, M., & Cruz-Rubio, C. (2021). *Guía práctica para tratar con problemas y dilemas éticos: Fortaleciendo la integridad en la gestión pública*. Madrid: Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-10887.
- Viteri, A. (2018). *El procedimiento sumarial incoado a las servidoras y servidores públicos en el Régimen Disciplinario de la ley Orgánica de Servicio Público y la aplicación del principio de proporcionalidad*. Quito: La Universidad Católica de Loja. Obtenido de [extension://elhekieabhbkmcefcoobjddigjcaadp/https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22320/1/Viteri%20Moya%2c%20Ana%20Patricia.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22320/1/Viteri%20Moya%2c%20Ana%20Patricia.pdf)

## **ANEXOS**

### Matriz de categorización

Título: Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Categoría y subcategorías		
¿Qué percepción tiene respecto a su desempeño laboral estando inmerso en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte?	Conocer la percepción del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte.	Categorías	Subcategorías	Códigos
		Desempeño laboral	Calidad y Tiempo de atención	Cambios Servicio prestado Celeridad
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
¿Cómo es su experiencia respecto a la fase del procedimiento administrativo disciplinario en el que se encuentra?	Conocer las experiencias de los trabajadores inmersos en un régimen disciplinario	Régimen disciplinario	Fase investigadora  Fase instructiva  Fase Sancionadora	Denuncia Reporte de la falta Indagación  PAD Normas vigentes Informe  Suspensión Destitución Absolución

## Anexo 2 GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte.

I OBJETIVO: Conocer las vivencias sobre su desempeño de los servidores inmersos en un régimen disciplinario.

Datos informativos:

Fecha:

Nombre del Entrevistado:

Tiempo de servicio:

Profesión:

Condición Laboral: Nombrado ( ) Permanente (x) Contratado ( ) Locador  
( ) Participa como: Procurador ( ) Abogado ( ) Asistente ( )

II. Información respecto al tema de estudio.

vivencias sobre su desempeño de los servidores inmersos en un régimen disciplinario

2.1. ¿Actualmente se encuentra en un proceso administrativo disciplinario?

2.2. ¿Qué concepción tiene usted sobre el proceso administrativo disciplinario?

2.3. ¿Qué aspectos considera necesarios para desarrollar un proceso administrativo de calidad desde una praxis ético significativo?

2.4. ¿Considera que es justo el proceso disciplinario en el que está inmerso?  
Si la respuesta es sí (Relatar)

2.5. Desde su experiencia: ¿Cómo este proceso disciplinario a afectado su desempeño laboral?

2.6. En su opinión: ¿Cómo este proceso disciplinario ha afectado, alterado, cambiado su vida familiar?

2.7. ¿Cuál es su percepción con respecto a la situación laboral en que se encuentra actualmente?

2.8. ¿Cómo servidor público que factores considera pertinente considerar para tener un desempeño laboral basado en la ética?

## Anexo 3 Asentimiento informado

### ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionas que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

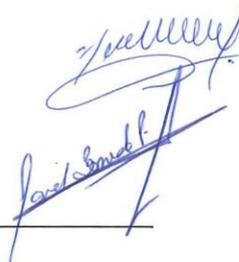
Sí quiero participar

Nombre: FRANZ KENZEL RAMOS KHO

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE

Fecha: 15 de JUNIO de 2023



## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Glodys Elva García Torre

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE

Fecha: 15 de Julio de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: JESSICA MARÍA CONDUSO ALBONDREQUE. 

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE 

Fecha: 19 de Julio de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Alejandra Navarro Bustos 

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE 

Fecha: 16 de Junio de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Jessica Pareda Espinoza Meréndez 

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

David Alejandro Barreda Ponce

Fecha: 16 de Junio de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Katherine Rosa Valladares Ramos 

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE 

Fecha: 16 de JUNIO de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: JEFFERSON WILLIAMS BUSTAMANTE VENERO

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE

Fecha: 15 de JUNIO de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadro de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre:

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE

Fecha: 15 de JUNIO de 2023.

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Alejandro Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Alejandro Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte; y, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadro de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Dona Shirley Vela Morillo de Revelo

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAVID ALEJANDRO BARREDA PONCE

Fecha: 16 de JUNIO de 2023

## ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad César Vallejo  
Nombre del investigador: David Barreda Ponce  
Título de proyecto: **Desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Norte**

(determinar la relación entre el desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una UGEL de Lima Norte)

Hola mi nombre es David Barreda Ponce, estudiante de la Universidad César Vallejo. Actualmente realizo un estudio para conocer acerca del desempeño laboral de los servidores inmersos en un régimen disciplinario en una Ugel de Lima Nortey, para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el estudio consistiría en una entrevista estructurada:

1. Con 8 preguntas abiertas, las cuales deben ser contestadas según su percepción.
2. Tendrá una duración de 30 minutos y se ampliará si fuera necesario, la entrevista será grabada para una mejor forma de información.
3. Se realizará en las oficinas de la Ugel Norte Lima.
4. Esta se realizará fuera del horario laboral de forma presencial, virtual o por teléfono.

Su participación en el estudio es voluntaria, es decir, es su decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a lograr los objetivos del estudio

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una ( ✓ ) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna ( ✓ ), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Liz Katherine Chang Rodriguez

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

David Alejandro Barreda Ponce

Fecha: 15 de Junio de 2023

## Anexo 4 Memoria fotográfica de la investigación





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño Laboral de los Servidores Inmersos en un Régimen Disciplinario en una UGEL de Lima Norte", cuyo autor es BARREDA PONCE DAVID ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA <b>DNI:</b> 20022551 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 31- 08-2023 16:40:21

Código documento Trilce: TRI - 0650501