



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la
percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial
de Cusco, 2023

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

AUTOR:

Alvarez Zurita, Jolsver Rafael (orcid.org/0009-0000-0665-6789)

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico primordialmente a mis padres, a ellos le debo lo que soy, por su apoyo constante ante las metas que me propongo, y a mi querido hijo que me alienta cada día.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir mis estudios y escalar profesionalmente.

Asimismo, un agradecimiento especial, a mi asesora Dra. María Soledad Alza Salvatierra, quien supo guiar el desarrollo de mi investigación con sus conocimientos de manera profesional, brindándome paciencia y aliento en todo instante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023", cuyo autor es ALVAREZ ZURITA JOLSVER RAFAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 20 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 20-01- 2024 14:31:45

Código documento Trilce: TRI - 0735352



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVAREZ ZURITA JOLSVER RAFAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVAREZ ZURITA JOLSVER RAFAEL DNI: 46589297 ORCID: 0009-0000-0665-6789	Firmado electrónicamente por: JALVAREZZU el 08-03- 2024 12:23:04

Código documento Trilce: INV - 1524785

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Validez de expertos	18
Tabla 2	Tabla cruzada entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral	20
Tabla 3	Tabla cruzada entre la investigación preliminar y el desempeño laboral	21
Tabla 4	Tabla cruzada entre la fase instructiva y el desempeño laboral	22
Tabla 5	Tabla cruzada entre la fase sancionadora y el desempeño laboral	23
Tabla 6	Prueba de normalidad	24
Tabla 7	Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral	25
Tabla 8	Correlación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral	26
Tabla 9	Correlación entre la fase instructiva y el desempeño laboral	27
Tabla 10	Correlación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación del esquema	Pág. 15
----------	----------------------------	------------

RESUMEN

Esta investigación ha tenido por objetivo determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023; la metodología que se utilizó fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 75 jefes inmediatos. Dentro de la técnica utilizada se aplicó la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario en escala Likert, los cuales fueron aprobados mediante el juicio de tres expertos, en los resultados para procedimiento administrativo disciplinario se obtuvo un 90,7% en el nivel bueno y para el desempeño laboral un 89,3% en el nivel bueno, asimismo se encontró que hay relación entre las variables evidenciada por un valor de Rho de Spearman igual a 0.689 y una significancia igual a 0,000, lo cual determina que existe correlación directa y significativa de grado moderado entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la municipalidad.

Palabras clave: Procedimiento administrativo, desempeño laboral, servidor.

ABSTRACT

This research has aimed to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure and work performance in the perception of immediate bosses in a provincial municipality of Cusco, 2023; the methodology used was basic, quantitative approach, correlational descriptive scope and non-experimental design, whose sample was made up of 75 immediate managers. Within the technique used, the survey was applied, the instrument being a questionnaire on a Likert scale, which was approved through the judgment of three experts. The results for the administrative disciplinary procedure were 90.7% at the good level and for job performance 89.3% at the good level, it was also found that there is a relationship between the variables evidenced by a value of Spearman's Rho equal to 0.689 and a significance equal to 0.000, which determines that there is a direct and significant correlation of moderate degree between the administrative disciplinary procedure and work performance in the municipality.

Keywords: Administrative procedure, work performance, server.

I. INTRODUCCIÓN

Desde un contexto internacional, Ibarra (2020) indica que la responsabilidad administrativa proviene luego de incumplir los deberes y obligaciones por parte de los colaboradores estatales, que implica imponer sanciones conforme a los estatutos, donde las medidas de disciplina establecidas son la multa, censura, suspensión laboral con prohibición de la remuneración y destitución. De igual modo, manifiesta que el mecanismo jurídico, es orientado por el principio de independencia de responsabilidades, es decir la responsabilidad civil, penal y administrativa se ubican en diferentes cuerpos de la normativa. En ese marco, aplicar correctamente el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se transforma en un mecanismo protector de los servidores frente a un escenario donde podría ser sancionado según ley (Soluciones Laborales, 2021).

En China, los servidores civiles han sido los más zurrados y destituidos sin tener un proceso administrativo. Identificándose en muchos casos, un bajo desempeño laboral y a causa de ello su despido, haciéndose común que los colaboradores no gocen de un derecho de defensa, por no acogerse a un PAD, donde pueda demostrar su responsabilidad por la falta cometida, y las sanciones que se les imponían adolecían de suficiente motivación (Lau, 2022).

En Colombia, el derecho disciplinario constituye por una serie de normas, tanto sustantivas como procedimentales, donde se evidencie la problemática en materia disciplinaria, la misma que no se describe con precisión, debiéndose recurrir a otras normas que consagren deberes, prohibiciones y mandatos que se apliquen al individuo objeto de un proceso disciplinario, llegando a concluir la existencia de una deficiencia de reglas conllevando al sujeto a poder sancionado, debido a no existir claridad o carencia disciplinaria en su aplicación, por lo que se recomienda implementar una normativa legítima y legal (Zapata, 2017).

Asimismo en Brasil según Filgueiras et al. (2020) Indican que quienes aplican el procedimiento sancionador poseen conocimientos reducidos respecto a las normas, producto de una escasa capacitación y alta injerencia política en las decisiones; asimismo Rahimli (2020) refiere que en Chile un 46% de las sanciones se impusieron sin fundamentación jurídica vulnerando la acción administrativa, lo

cual genera un clima poco favorable, que repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

En el Perú, el PAD se basa en el *ius Puniendi*, expresión aplicada a la facultad sancionadora en la gestión pública, dando a entender que en el país, esta normativa otorga facultad a las organizaciones estatales a que puedan analizar las infracciones e imponer sanciones, la cual es regulada por el Derecho Administrativo, el mismo que está establecido por la Ley N°30057 de Servicio Civil (LSC), comenzando en rigor el 2014 en fecha 14 de setiembre, a través del D.S.N°040-2014-PCM, con el fin de absolver la sobrecarga a la administración de justicia con sucesos ilícitos, quienes se consideran de menor lesión, de igual manera pretende alcanzar eficacia en la contención de estos sucesos ilícitos menores (Ministerio de Justicia, 2017). Una causa de impugnación es que si el administrado no ejerció apropiadamente el derecho de defensa, debido a que no acceder a los antecedentes de su denuncia además de ciertas limitaciones en la presentación de pruebas, generando incomodidad en el administrado, y disminución de los indicadores de desempeño laboral (Jara, 2019).

En una Municipalidad Provincial del Cusco, se ha percibido que se emiten las sanciones sin una definición de los parámetros, como una carencia de reglas sancionadoras a imponer, considerando que la propuesta de sanción está basada en la subjetividad del órgano responsable, lo que pone a un lado la disposición de la normativa del proceso disciplinario, la cual manifiesta que las sanciones se deben imponer bajo el principio de proporcionalidad, vale decir que debe haber coincidencia de la sanción con la falta administrativa que se ha cometido. Por otro lado se evidencia que los informes de la secretaria técnica son no vinculantes, así como se encuentra declarado en el artículo 92 de la LSC. En este escenario las jefaturas inmediatas u órganos instructores de la municipalidad, no tienen conocimiento sobre la disposición normativa del PAD, menos existen capacitaciones respecto al tema, desconocimiento que viene alterando la eficiencia del PAD, lo que ha venido conllevando a nulidades, al ser elevados al Tribunal de Servicio Civil y un deficiente desempeño laboral del personal.

Por esta problemática es que se plantea la interrogante general ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral

en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023?, y como interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023? y c) ¿Cuál es la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023?

Respecto a la justificación, Álvarez (2020) refiere que esta, implica hacer la descripción sobre las brechas del conocimiento existente que la indagación busca disminuir; entonces se tiene como justificación teórica, que al desarrollar la investigación y determinar la relación entre el PAD y el desempeño laboral, permitió entender mejor a las variables investigadas. Se justificó de forma práctica debido a que las conclusiones y recomendaciones del estudio podrán servir para que los gestores puedan formular e implementar propuestas de mejora. Como justificación metodológica, en vista de que al realizar el análisis de las variables, se aplicaron técnicas e instrumentos debidamente validados por expertos, los mismos que podrán ser tomados como referentes en la formulación de instrumentos para otras investigaciones y como justificación social, si los gestores llegan a establecer las conclusiones y ser tomadas en cuenta para establecer propuestas de mejora los beneficiados serán los usuarios que acuden la municipalidad.

Por objetivo general se formuló, determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023 y por objetivos específicos, a) Establecer la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, b) Establecer la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023 y c) Establecer la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Por último como hipótesis general se tuvo, la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa, y las hipótesis específicas a) la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa; b) la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa y c) la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte de los estudios previos de orden nacional, se consideró la investigación de Carranza (2022), quien planteó por objetivo de investigación precisar la relación entre el PAD y el desempeño laboral en un gobierno municipal; el enfoque metodológico fue cuantitativo, tipo aplicada, diseño transversal y no experimental en una muestra integrada por 43 trabajadores entre funcionarios y gerentes a los que se les realizó la encuesta, obteniendo por resultados respecto al PAD que el 37,21% estuvo en el nivel alto, el 32,56% en normal y el 30,23% en bajo y como resultado inferencial ($r = 0,517$; p -valor 0,05); estableciendo relación significativa de moderado grado entre las variables.

Valderrama (2021) estableció por propósito identificar el vínculo del PAD y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Local de Santa, para su estudio aplicó el enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y transversal; administrado un cuestionario a 30 personas que conformaron la muestra mediante una encuesta; dentro de los resultados obtuvo que el 50% de los trabajadores están en el nivel medio respecto a la variable 1 y el 67% en nivel medio referente al desempeño del personal y en la conclusión determinó que el PAD y el desempeño del personal tiene una positiva correlación de alto grado con Rho de 0,733 y significancia de 0,05.

Duran (2022), estableció por finalidad en su indagación, determinar la relación entre el PAD y el desempeño laboral en un municipio, en cuanto a la metodología efectuó una perspectiva cuantitativa, básico, diseño no experimental, transversal y correlacional, concretado en 35 trabajadores como muestra, a quienes se les administró el cuestionario con la ayuda de la encuesta; por resultados obtuvo que el cumplimiento del PAD calificó en regular con 70%, el 17% en eficiente y el 13% como ineficiente, en cuanto al desempeño el 66,67% en regular, el 16,67% en eficiente y el 16,67% en ineficiente, así como una correlación de ($Rho=0.331$ y $Sig. =0,00$); finalmente llegó a concluir de que hay relación significativa pero de bajo grado entre las variables, o sea que con una adecuada ejecución del PAD se tendrá un mejor desempeño laboral.

Rodriguez (2020), el autor tuvo por objetivo de su indagación, establecer la relación del PAD y la productividad laboral de una municipalidad distrital; como metodología aplicó el tipo básica, correlacional y no experimental, la obtención de la información se consiguió al aplicar la encuesta con la ayuda de un cuestionario a 20 trabajadores como muestra, obteniendo como resultados que el 35% tiene alto conocimiento sobre el PAD el 30% regular y el 25% bajo, respecto a la productividad laboral, predomina el bajo con 50% seguido del alto con 35% y el bajo con 15%, en cuanto al resultado inferencial una correlación $Rho = 0,714$; p-valor 0,00 por lo que se determinó una correlación significativa alta.

Ocola (2020) presentó por propósito de su indagación determinar el vínculo entre el PAD y el desempeño laboral en un gobierno local, el estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico cuantitativo, tipo básica, alcance correlacional, no experimental y transversal, asignando como instrumento un cuestionario a 32 servidores participantes de la muestra; se obtuvo por resultados sobre la percepción del PAS un 50% en el nivel medio y el 53.1% percibió en el nivel medio el desempeño laboral; llegando a concluir una débil pero significativa relación de $r=0,371$ entre las variables y p valor menor de 0,005.

En lo que respecta a los antecedentes internacionales se tomó en cuenta el estudio de Shiguango (2022), donde el autor presentó como finalidad de su estudio determinar el nivel de relación entre los procesos administrativos y el desempeño del personal en un gobierno municipal en Ecuador; en cuanto a la metodología, fue de diseño no experimental, tipo de estudio básico y alcance correlacional; la muestra estuvo formada de 165 trabajadores a los que fueron aplicados un cuestionario, dentro de los hallazgos se encontró como un valor de correlación el $Rho=0,886$; p-valor=0,05; concluyendo una positiva relación de ambas variables, es decir que se necesita implementar el fortalecimiento de los procesos administrativos y el desempeño del personal sobre los servicios que brinda el gobierno municipal.

Chona (2020), alcanzó por finalidad de su indagación, establecer la asociación de los factores del clima organizacional y el desempeño laboral en el municipio de Cagayán, Filipinas; el abordaje del presente se dio mediante el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño correlacional, su población se

conformó por 1925 servidores públicos, realizó el empleo de dos cuestionarios en escala Likert; sus resultados obtenidos fueron de un Chi cuadrado de 7,815 y una significancia de 0,00; estableciendo una significativa relación de las dos variables, es decir que a lograr la mejora del clima organizacional en los municipios de las localidades se mejorará el desempeño de los servidores, razón por la que se requiere implementar planes de acción de retroalimentación y mejora continua entre las áreas.

Apalia (2017), quien presentó por finalidad, identificar los efectos del PAD en el rendimiento del personal del sector de recursos humanos en Turkana, Kenia; en el aspecto metodológico consideró el enfoque descriptivo, cuantitativo, efectuado en 171 colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta, el autor llegó a la conclusión de que los colaboradores estaban satisfechos con los procedimientos disciplinarios aplicados al tener conocimiento del contexto. Igualmente, el área administrativa consideraba las sugerencias de los trabajadores, y ellos realizaban el reconocimiento al esfuerzo del personal sobre su desempeño de la entidad, evidenciando que el 74.2% de los trabajadores refirieron que los procedimientos, sistemas, códigos y acciones disciplinarias tienen influencia sobre el rendimiento.

Sanchez (2021) presentó por objetivo de su estudio, establecer la incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal en un gobierno municipal de la Provincia de Bolívar, Ecuador, el método de investigación que aplicó fue cuantitativo, tipo aplicada, descriptiva, correlacional y no experimental, la muestra estuvo integrada por 67 servidores a los que se les asignó un cuestionario con la ayuda de una encuesta, demostrando como resultado de correlación un 0,925, es decir un 92,5 %, siendo significativa de 0,01, llegando a finalizar que se acepta la hipótesis general.

Zamora (2022) propuso por objetivo de estudio, implantar un plan de gestión administrativa para efectivizar el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo del Cantón, Ecuador, como enfoque metodológico aplicó el tipo básico, descriptivo y proyectivo, no experimental, donde 102 colaboradores que conformaron la muestra dieron respuesta a los cuestionarios, llegando a obtener como resultado de que el 36,3% carece de claridad si la entidad tiene un Plan de Gestión Administrativa, mientras que el 37,3% percibieron que la entidad a veces aplica la evaluación del

desempeño; vale decir; llegando a la conclusión de que es factible elaborar desde una visión científica y estratégica el plan de gestión administrativa con un sistema de evaluación constante y de seguimiento adecuado para brindar un efectivo desempeño laboral del trabajador y que esta propuesta se considere para a beneficio de la sociedad y la comunidad científica.

Dentro del sustento teórico se tiene a la Teoría Real de la Sujeción de Boyer (2016), la que se da cuando el Estado exhorta al trabajador deberes específicos a cumplir durante el ejercicio de las funciones laborales, de lo contrario si se incumple alguna función se aplicaran las correspondientes sanciones, como resultado de ello, se cuenta con dimensiones como, investigación preliminar, fase instructiva y fase sancionadora, del mismo modo sus indicadores deben estar alineadas a dicha teoría, puesto que de acuerdo a la misma es que se establece la percepción del personal de la entidad estatal, donde ellos tienen conocimiento de que se están aplicando las sanciones.

Esta misma situación se aprecia en lo manifestado por la Teoría del Derecho Penal Administrativo de Goldschmidt, siendo Cordero (2012) quien la desarrolla y manifiesta que el PAD siendo un debe estatal debe tener mayor concentración, en su ejecución puesto que guarda semejanza al derecho penal, al tener un fin punitivo, siendo en este caso el de imponer sanciones administrativas.

Por otro lado, el PAD, es considerado según manifiesta Duarte (2020), que el PAD está dentro del derecho disciplinario atribuido por el Estado para exigir sanción a los agentes y autoridades que ejerzan función estatal, con la finalidad de controlar y vigilar su actuación, conforme a la rectoría de los principios establecidos en su normativa, en tal sentido se destaca el pilar fundamental de los Puniendi la cual es una expresión aplicada a la facultad sancionadora en la gestión pública.

El PAD es encaminado por los principios asociados al comportamiento con ética, obediencia, disciplina, eficiencia y moralidad de los trabajadores del estado, y que a través de ello se garantice la adecuada efectividad de las funciones asignadas al trabajador (Acosta y Sánchez, 2019).

Por otro lado el actuado administrativo tendrá legalidad y será impecable, siempre que los requisitos de mérito y legitimidad son los que poseen una relación

directa al acatar la normatividad positiva que se aplica al acto administrativo, de otro lado, concerniente a los elementos de mérito, se menciona sobre el acatamiento conducente y pertinente de la finalidad que busca el acto; de tal manera que, el acto administrativo va ser legítimo al cumplir de manera indistinta con los requisitos y elementos en su totalidad, del mismo modo, se da cumplimiento a las normas que están establecidas en esta disciplina, (Sanchez 2023, citado en Asencios, 2016).

Dentro de las definiciones del PAD, se tiene a Guzmán (2021) refiere que es la toma de decisiones consciente, fundamentada en el análisis e interpretación de las resoluciones que se emiten para establecer culpabilidad o no de la persona acusada, según a las pruebas que se presentan. Asimismo, Alcocer (2016) quién refiere que es una serie sistematizada de los actos administrativos procesales, las diligencias y las formalidades, ejercidas por el órgano de su competencia a causa de la verificación, la cual evidencia la presencia de la falta administrativa disciplinaria.

El PAD se regula por la Ley del Servicio Civil N° 30057 (2003), posee la finalidad de determinar un exclusivo y único régimen, donde el personal prestador de servicios en instituciones estatales, a través de los servidores encargados de su ejercicio, tienen la potestad de gestionar y prestar servicios encargados por las mismas, tienen el propósito de que éstas instituciones públicas logren alcanzar mayores niveles de eficacia, eficiencia y efectividad en los servicios, tal como la adecuada promoción del desarrollo en las personas que son parte integrante de la administración del estado.

En lo que respecta a las dimensiones del PAD, la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) considera como, primera dimensión Investigación preliminar, vienen a ser las acciones realizadas por la secretaria técnica de PAD, que se pueden hacer por denuncias realizadas o de oficio.

Los indicadores de esta dimensión son, i) custodia de expediente, está bajo la responsabilidad del secretario técnico, sobre la conclusión del procedimiento, encargándose de su custodia y archivamiento; ii) Autoridad del PAD, las de primera instancia tiene asesoría del secretario técnico, es considerada como apoyo

administrativo del PAD; iii) Procedimiento de la presentación de la denuncia, cuando se recibe por el secretario técnico, realizándose de manera escrita o verbal y con carácter reservado, donde el contenido de la narración de los sucesos es claro y preciso y iv) cumplimiento de plazos y prescripción, la cual es: a) De tres años, considerado desde la fecha que se cometió la falta. b) De un año, partiendo desde la fecha puesta en conocimiento de la falta por la OARH de la entidad o área que haga sus veces. c) Respecto a ex servidores el plazo es de dos años posterior a que la entidad tuvo conocimiento sobre los sucesos cometidos.

Segunda dimensión fase instructiva, se encuentra bajo la responsabilidad de la autoridad instructora, siendo su obligación impulsar de oficio el PAD y ejecutar todo lo relevante con la finalidad de acercarse a la verdad material acerca de la responsabilidad del servidor. Igualmente la International Criminal Court (2022) refiere que el objeto de esta fase es complementar y facilitar la aplicación del reglamento y describir los requisitos básicos del debido proceso que se le debe otorgar a un miembro del personal contra quien se alega una conducta insatisfactoria.

Esta dimensión se constituye de indicadores como, i) fases de PAD, integrada por la primera instancia, fase instructiva, dirigida por el jefe inmediato, fase sancionadora y la segunda instancia, Tribunal de Servicio Civil; ii) Determinación de responsabilidad, es realizada por el órgano instructor, aquí se da la actuación de los medios probatorios mediante la imputación de la falta; iii) Inicio del PAD, ejecutado a través de la notificación de apertura al trabajador procesado y iv) informe final, el cual se emite por el órgano instructor, aquí son trasladadas las determinaciones de la investigación que se realizaron, al órgano sancionador donde se toma la decisión del archivamiento del procedimiento o emisión de la propuesta sancionadora.

Tercera dimensión es la fase sancionadora, su función es de imponer sanción, resolver con no apertura o el archivamiento, lo adicionado por Guzmán (2017) quien indica que es competencia del órgano sancionador el trasladar al imputado el informe preliminar, donde será presentado en la audiencia oral, sus descargos y posteriormente a ello tomar la decisión. Asimismo la European Data Protection Supervisor (2022) refiere que la severidad de la sanción disciplinaria

dependerá de la gravedad de la falta. El acusado puede ser despedido o suspendido por un período determinado. Y es así que para Flores (2022) esta fase, por estar claramente reconocida como una facultad de la Administración Pública respecto a la sanción de conductas contrapuestas a la ley; en sede administrativa, tiene la facultad disciplinaria para realizar la evaluación de la conducta de servidores públicos y asignarles responsabilidad administrativa por medio de un PAD.

los indicadores que se consideran son: i) Defensa del servidor, en esta parte de desarrolla el informe oral efectuado por el órgano sancionador; ii) Sanción disciplinaria, es aquí donde se acredita la falta administrativa disciplinaria por medio de una resolución notificada al servidor procesado, pudiendo ser amonestación escrita, suspensión sin percibir remuneración de un día hasta 365 días o la destitución; iii) Plazo para impugnar, es el lapso que tiene el trabajador que cuenta con sanción, viniendo a ser de quince días hábiles para la impugnación de la sanción a aplicar; iv) Recursos impugnatorios son los que se interponen frente a la sanción que se impuso, estos recursos no buscan suspender la ejecución del acto impugnado, en casos de recurso de reconsideración lo resuelve el órgano mismo que efectivizó la sanción y en el caso de apelación se eleva al TSC y v) Capacitación, guarda relación al puesto que ocupa cada servidor, donde el propósito es transmitir conocimientos que acrecienten sus competencias, las cuales se planearon desde la entidad, pudiendo efectuarse ya sea dentro o fuera de él, Alles (2004).

Respecto al sustento teórico para el desempeño laboral se tiene la teoría X –Y de McGregor, la cual está referida al comportamiento del servidor y la motivación ejercida en él, vale decir que la teoría X tiene una posición, que los colaboradores no poseen vocación de servicio en su centro de trabajo, los cuales deben ser supervisados constantemente. En tanto que la teoría Y tiene la posición, que a los colaboradores les gusta su trabajo, por lo que deciden asumir responsabilidades que le ayuden a cumplir con los objetivos previstos en la entidad, sin que haya una supervisión constante. (Madero y Rodríguez, 2018).

De igual manera Mondy (2010), refiere que, el desempeño laboral viene a ser un sistema formal sobre evaluación y revisión, respecto a la forma en que la

persona o un grupo, desarrolla sus tareas. Poniendo mayor énfasis en cuando a la definición de formal, en vista de que la administración debe ser supervisada con respecto al desempeño del individuo continuamente. Por otra parte Fogaça, et al. (2018), refieren que el desempeño laboral es una parte importante de la organización encargada de ejecutar las decisiones y la administración institucional, integra los deberes, su cumplimiento y los comportamientos del personal en la institución al involucrarse con su trabajo.

Así también, Nangolo (2017) indica que el desempeño laboral es el conjunto de prácticas interconectadas inter conectadas que tienen por objeto garantizar que se valoren las capacidades y el potencial de la persona. Esta evaluación puede dar lugar a la fijación de objetivos pertinentes para el trabajo y el desarrollo.

Chiavenato (2009), dice que es la apreciación me manera sistémica sobre la forma como se desempeñan los trabajadores en un puesto de trabajo y del potencial que posee sobre su desarrollo. Las evaluaciones son procesos de estimulación o determinación del valor, calidad y excelencia de un trabajador. Por otro lado, para conseguir una ventaja competitiva, las organizaciones se deben centrar en el desempeño laboral de forma significativa, pues hasta el momento lograr el buen desempeño laboral del personal ha sido una cuestión crítica, pudiendo ser en el área pública o privada (Jayarathna & Weerakkody, 2014)

Para una adecuada valoración del desempeño laboral, se dimensiona de acuerdo a lo establecido por Mondy (2010) siendo la primera dimensión competencias, éstas engloban a las habilidades, comportamiento y personalidad que tienden a experimentar los trabajadores y que estén relacionados con las habilidades interpersonales. Se recomienda la inclusión de competencias culturales como, valores, integridad y ética en cada puesto de trabajo sin considerar el grado jerárquico; asimismo, es necesario tomar en cuenta las competencias imprescindibles para cada puesto de trabajo en específico, la que tiene por objetivo alcanzar las metas desde cada área de la institución. Según Przystanski (2020), es una cualidad o habilidad del trabajador que debe poseer para el éxito en su puesto de trabajo.

Para determinar el éxito en las entidades se consideran las habilidades específicas como indicadores, siendo: i) Contribución estratégica, es la capacidad de establecer conexión entre la organización y los clientes, con el propósito de alinear rápidamente los comportamientos del personal con los requerimientos de la entidad; ii) Conocimiento de la entidad, es la capacidad que poseen las entidades para determinar el funcionamiento de otras instituciones y poder implementar acciones de competitividad y mejora; iii) Suministro de recursos humanos, es la capacidad organizacional que demuestra la eficiencia del servicio ante el usuario de las diferentes áreas de la entidad.

Segunda dimensión potencial de mejoramiento, es considerado de forma recurrente por las instituciones para realizar la evaluación de los trabajadores, basándose en rendimiento pasado; sin embargo, las instituciones deben considerar la visión como guía y centrarse en el futuro, que debe incluir el desenvolvimiento y el comportamiento en los trabajadores respecto al logro de metas establecidas. Al incorporar la evaluación del potencial de los trabajadores, se favorecerá en gran medida a la institución asegurando su eficiencia, mediante una planeación y desempeño en su carrera para cada trabajador. Encontrándose como indicadores al i) rendimiento pasado y la ii) evaluación del potencial.

Tercera dimensión rasgos de personalidad, donde considera a la actitud, iniciativas y apariencias, estas cualidades o rasgos son subjetivas puesto a que no están alineadas al desempeño en el trabajo o son muy difíciles de definir. Diener & Lucas (2021), dice que los rasgos de personalidad son el reflejo de los patrones que caracterizan a los pensamientos, comportamientos y sentimientos de los individuos. Y así como también lo refirió, González (2016) que estos rasgos implican a la estabilidad y coherencia. Por lo que se ha considerado como indicadores al i) liderazgo, ii) aceptación, iii) actitudes y iv) comportamiento.

Cuarta dimensión logro de las metas, diversas organizaciones realizan la evaluación más sobre el logro de los fines, que por los medios por el cual se pudo alcanzar, y que el resultado final respecto al logro de los objetivos, pasará a ser un factor importante a evaluar. Jerárquicamente en el nivel más alto, estos logros de metas están relacionados a los aspectos financieros y económicos, y en los niveles más bajos, la interpretación de los resultados se da al satisfacer con los requisitos

de calidad de parte de los usuarios y el desarrollo de los entregables de acuerdo al calendario programado. Complementando a lo manifestado, Van (2023) refiere que una de las maneras para lograr las metas es fijar y alcanzar los objetivos en el trabajo, garantizando claridad, que sean cuantificables con metas y plazos reales.

Para el inicio de ésta causa es necesaria la participación del administrador, con ejemplos prácticos de la manera en que el colaborador deba promover su propio desarrollo centrado a lograr las metas. De tal modo que, la evaluación del personal debe estar contenida de elementos positivos que le permitan concentrar mayor atención en la producción de resultados favorables para beneficio de todas las partes interesadas, en sus indicadores considera a i) resultados, ii) jerarquía y iii) participación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación adoptó el tipo básica, en razón que únicamente estuvo orientada a la consecución de conocimientos nuevos sistemáticamente, con la única finalidad de acrecentar la información desde un contexto real (Alvarez, 2021).

El enfoque fue el cuantitativo, ya que se realizó la comprobación de la hipótesis y el análisis descriptivo usando la estadística, tal cual lo manifestaron Hernández y Mendoza (2018) quienes dicen que este enfoque conforma una secuencia de procesos ordenados, realizados al recolectar los datos para luego ser contrastados con las teorías e hipótesis.

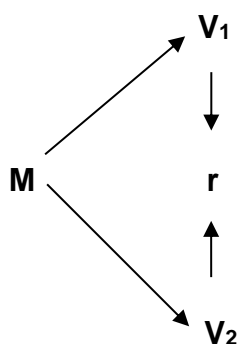
El nivel fue el correlacional, porque buscó medir el grado de correlación entre el PAD y el desempeño del personal; asimismo fue descriptivo porque describió las características y propiedades del estudio; así como lo refieren Hernández y Mendoza (2018) que dicen que en este nivel se describen detalladamente las cualidades de las variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Se sostuvo del diseño no experimental, en vista de que no se manipularon las variables para ser estudiadas; Arias y Covinos (2021) afirman que este diseño no condiciona ni estimula a las variables a una experimentación, evidenciándose los hechos en su entorno real para su análisis. Y por último fue de corte transversal a razón de que analizó y describió las variables en un único instante.

Figura 1

Representación del esquema



Dónde	M	: Muestra
	V ₁	: Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario
	V ₂	: Variable 2: Desempeño del personal
	r	: Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

- **Definición conceptual:** Es la toma de decisiones consciente, fundamentada en el análisis e interpretación de las resoluciones que se emiten para establecer culpabilidad o no de la persona acusada, según a las pruebas que se presentan (Guzmán, 2021).
- **Definición operacional:** El PAD se valoró a través de un instrumento que contempla las tres fases como son: la investigación preliminar, la fase instructiva y la fase sancionadora, que fueron medidas a través de 16 ítems.
- **Indicadores:** están compuestos por los expedientes, autoridad, denuncias, plazos y prescripción, responsabilidad, inicio del proceso, informe final, defensa del trabajador, sanción, impugnación, capacitación.
- **Escala:** Nominal, tipo Likert

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Es una parte importante de la organización encargada de la ejecución de decisiones y la gestión institucional, integra el cumplimiento de los deberes y los comportamientos del personal en la institución al involucrarse con su trabajo, (Fogaça et al., 2018).
- **Definición operacional:** el desempeño laboral se estimó mediante un instrumento constituido en cuatro dimensiones, competencias, potencial de mejoramiento, rasgos de personalidad y logro de metas los cuales fueron medidos con 16 ítems.
- **Indicadores:** estrategia, organización, recursos, rendimiento, evaluación, liderazgo, aceptación, actitudes, comportamiento, resultados, jerarquía y participación.
- **Escala:** Nominal, tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) es el agrupamiento de los elementos que comparten caracteres en común, viniendo a conformar el universo a ser estudiado. Este estudio se estuvo constituido por una población de 92 jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco.

- **Criterios de inclusión:** jefes inmediatos nombrados con asignación de facultades y con contratos CAS de confianza que estuvieron laborando con permanencia durante el año 2023 en una municipalidad provincial de Cusco.
- **Criterios de exclusión:** jefes inmediatos no nombrados, que no mantengan Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ni hayan tenido permanencia durante el año 2023 en una municipalidad provincial de Cusco.

3.3.2. Muestra: según Hernández y Mendoza (2018) es una sección que representa al universo, la cual debido a tener características en común posibilita la extrapolación de los hallazgos al total de la población. Este estudio estuvo conformado por una muestra de 75 jefes inmediatos de una municipalidad provincial de Cusco, la cual se halló mediante fórmula (Anexo 7).

3.3.3. Muestreo: se realizó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual de acuerdo a Otzen y Manterola (2017) es una técnica que garantiza a que el total de los miembros de la población tengan la misma oportunidad para ser considerados como parte de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis: fueron considerados los jefes inmediatos nombrados con asignación de facultades y con contratos CAS de confianza que estén laborando con permanencia durante el año 2023 en una municipalidad provincial de Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de los datos se empleó la encuesta, por requerirse de una recopilación sistemática de la información; según Palella y Martins (2017) indican que es técnica busca obtener datos de interés del investigador asignándoles una serie de preguntas escritas a un grupo de personas y ser respondidas por ellas.

El instrumento empleado en esta indagación fue el cuestionario, donde Hernández y Mendoza (2018), refieren que el cuestionario refleja la realidad de un concepto abstracto mediante sus indicadores empíricos. En este estudio se aplicaron dos instrumentos uno para el PAD y otro para el desempeño laboral, donde cada instrumento estuvo conformado por 16 ítems en una escala de tipo Likert.

Validez de los instrumentos, según (Hernández y Mendoza, 2018), es el proceso que mide el grado que refleja un instrumento en la realidad desde un concepto abstracto por medio de indicadores empíricos. Antes de ser aplicados los instrumentos para medir las variables previamente fueron sometidos a una evaluación de tres jueces con experiencia en investigación y gestión pública, considerando criterios de relevancia, claridad y pertinencia para su valoración.

Tabla 1

Validez de expertos

N°	Grado	Especialidad	Apellidos y nombres
1	Doctor	Gestión pública y gobernabilidad	Enríquez Romero, Hugo
2	Magister	Gestión pública	Olivera Rosas, Raúl Miguel
3	Magister	Gestión pública	Quispe Aubert, Pamela Amanda

En la confiabilidad de los instrumentos, según Mohamad et al (2018), aduce que el alfa de Cronbach es una medición de consistencia interna de los ítems, la cual determina cuan aceptables o fiables son las respuestas de un cuestionario, los resultados de los 75 participantes de la muestra se probaron con el Alfa de Cronbach, los cuales obtuvieron resultados de 0,916 para el PAD y 0,851 para el desempeño laboral, determinándose que ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Para iniciar con la recaudación de los datos, previamente se estableció con la muestra compuesta por 75 jefes inmediatos de una municipalidad provincial de Cusco. Para la elaboración de este estudio, se realizó la indagación estudios previos y diversas fuentes bibliográficas con un alto grado de confiabilidad, cuyo fin es tener sustento científico sobre el tema que estudiado, se obtuvo información de

teorías que dieron sustento a la investigación, paralelamente se plantearon las interrogantes, los objetivos y las hipótesis y posteriormente se establecieron los ítems de la encuesta; y una vez obtenido el instrumento se pasó a solicitar la autorización del director de recursos humanos de la municipalidad, así como el consentimiento informado por cada participante previo a la aplicación del instrumento (anexo 4), seguidamente, se informó el objetivo del cuestionario así como su llenado, y luego se pasó a recoger la información, seguidamente realizar la tabulación y contar con la base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

La información debidamente organizada en el software Excel se transfirió al paquete estadístico SPSS V. 26 donde se procesaron y obtuvieron los hallazgos descriptivos representados por medio de tablas cruzadas, de igual manera para el análisis inferencial, previamente se estimaron con la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov por contar con más de 50 en la muestra, definiéndose la aplicación del coeficiente de Spearman en la determinación del grado de correlación y significancia, resultados que permitieron comprobar la hipótesis; tanto en el análisis descriptivo e inferencial así como la interpretación de los mismos, los cuales son de gran utilidad para proseguir con los capítulos de discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso de este estudio, se tomó en consideración los principios de ética plasmados en el Código de Ética de la UCV (2020) siendo fundamentales: i) la autonomía, ya que los integrantes de la muestra tuvieron la libre elección de participar o no del estudio, ii) la beneficencia, los participantes contarán con beneficios y bienestar brindados por el investigador; iii) la no maleficencia, ya que en todo momento se evitó hacer daño, iv) la justicia, atañe al trato con equidad e igualdad a cada participante y v) el respeto, sobre todo a la propiedad intelectual, ya que se buscó en todo instante el respeto al derecho del autor, en cuanto a su propiedad intelectual, considerando las respectivas citas y referencias, del mismo modo se pudo evitar el plagio de total o parcial o total de demás investigaciones (Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV).

IV. RESULTADOS

En este apartado fueron considerados los hallazgos descriptivos e inferenciales que se obtuvieron del recojo de información a los jefes inmediatos de una municipalidad provincial de Cusco, 2023, los cuales fueron analizados y representados por medio de las tablas siguientes.

Resultados del análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Tabla 2

Tabla cruzada entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral			
		Regular	Bueno	Total	
V1: Procedimiento	Regular	Recuento	4	3	7
		% del total	5,3%	4%	9,3%
Administrativo	Bueno	Recuento	4	64	68
	Disciplinario	% del total	5,3%	85,3%	90,7%
		Recuento	8	67	75
Total		% del total	10,7%	89,3%	100%

De la tabla se aprecia que del total de los jefes inmediatos de una municipalidad provincial de Cusco que conformaron la muestra, existe una frecuencia de mayor significancia de aceptación se encontró en la intersección del nivel bueno del PAD y el desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 64 participantes siendo el 85,3%; De otro lado la frecuencia de menor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel regular constituida por 4 respuestas siendo el 5,3%. Deduciendo que se estaría efectuando adecuadamente el PAD por el área responsable y a consecuencia de ello se estaría teniendo un buen desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la investigación preliminar y el desempeño laboral

			V2: Desempeño laboral		
			Regular	Bueno	Total
D1: Investigación preliminar	Regular	Recuento	2	7	9
		% del total	2,7%	9,3%	12%
	Bueno	Recuento	6	60	66
		% del total	8%	80%	88%
Total		Recuento	8	67	75
		% del total	10,7%	89,3%	100%

Se aprecia de la tabla, que la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación estuvo centrada en la intersección del nivel bueno de la investigación preliminar y el desempeño laboral, la cual se conformó por 60 respuestas siendo el 80%; por otra parte, se puede evidenciar que la frecuencia de menor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel regular la cual se constituyó por 2 respuestas siendo el 2,7%. Por lo que se estaría efectuando adecuadamente la investigación preliminar por los responsables y por tal razón se estaría teniendo un buen desempeño laboral del personal de la municipalidad.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Tabla 4

Tabla cruzada entre la fase instructiva y el desempeño laboral

			V2: Desempeño laboral		
			Regular	Bueno	Total
D2: Fase instructiva	Regular	Recuento	5	6	11
		% del total	6,7%	8,0%	14,7%
	Bueno	Recuento	3	61	64
		% del total	4%	81,3%	85,3%
Total		Recuento	8	67	75
		% del total	10,7%	89,3%	100,0%

Se evidencia en la tabla, que la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación se encontró en la intersección del nivel bueno de la fase instructiva y el desempeño laboral, la cual estuvo compuesta por 61 respuestas siendo el 81,3%; por otra parte, se observa también que la frecuencia de menor significancia de aceptación estaba ubicada en la intersección del nivel regular la cual estuvo constituida por 5 respuestas siendo el 6,7%. Es decir que la municipalidad a través el área correspondiente desarrolló de manera adecuada la fase instructiva del PAD, razón por la que se estaría teniendo un desempeño laboral bueno en los servidores de la municipalidad.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Tabla 5

Tabla cruzada entre la fase sancionadora y el desempeño laboral

			V2: Desempeño laboral		
			Regular	Bueno	Total
D3: Fase sancionadora	Regular	Recuento	3	6	9
		% del total	4%	8%	12%
	Bueno	Recuento	5	61	66
		% del total	6,7%	81,3%	88%
Total		Recuento	8	67	75
		% del total	10,7%	89,3%	100%

Se aprecia de la tabla, la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel bueno de la fase sancionadora y el desempeño laboral, la cual se constituyó por 61 respuestas siendo el 81,3%; De otra parte, se puede observar también que la frecuencia de menor significancia de aceptación se hallaba en la intersección del nivel regular la cual estuvo conformada por 3 respuestas siendo el 4%. Por lo que la municipalidad a través del área correspondiente estuvo efectuando correctamente la fase sancionadora, por lo que se estaría teniendo un buen desempeño laboral de parte del personal en la municipalidad.

Resultados del análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento administrativo disciplinario	,148	75	,000
Desempeño laboral	,175	75	,000

En el presente cuadro se puede verificar respecto a la prueba de Kolmogorov Smirnov, la cual es considerada para muestras con más de 50 individuos, asimismo se puede observar en cuanto a los estadísticos un 0,148 para el PAD y 0,175 para el desempeño laboral, en cuanto a las significancias se tiene un valor de 0,00 para cada una de las variables, lo que significa que son no paramétricas o no normales entonces se orienta a utilizar el estadístico de Spearman para hallar la correlación y probar que la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa.

Prueba de hipótesis general

H₀: La relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, no es directa y significativa.

H₁: La relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa.

Tabla 7

Correlación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral

		Procedimiento administrativo disciplinario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.689** .000 75

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

En el presente cuadro se puede evidenciar la correlación entre el PAD y el desempeño laboral, donde existe un resultados de Rho de Spearman = 0,689 y una significancia de $0,00 < 0,05$, determinándose que hay relación directa y significativa de grado moderada entre las variables, por ende es desestimada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna en una municipalidad provincial de la ciudad de Cusco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 8

Correlación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral

		Investigación preliminar	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Investigación preliminar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	,000
			75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	,594**
		,000	
		75	

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

En el presente cuadro se aprecia la correlación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral, donde se verifica un resultado de Rho de Spearman = 0,594 y una significancia bilateral de $0,00 < 0,05$, por lo que se establece que hay correlación directa y significativa de grado moderada entre la dimensión y la variable, por ende es desestimada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna en una municipalidad provincial de la ciudad de Cusco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 9

Correlación entre la fase instructiva y el desempeño laboral

		Fase instructiva	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Fase	1,000	,562**
	instructiva	.	,000
		N	75
	Desempeño	,562**	1,000
	laboral	,000	.
		N	75

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

En el presente cuadro se puede observar la correlación entre la fase instructiva del PAD y el desempeño laboral, donde se verifica un resultado de Rho de Spearman = 0,562 y una significancia de $0,00 < 0,05$, por lo que se establece que hay correlación directa y significativa de grado moderada entre la dimensión y la variable, por ende es desestimada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna en una municipalidad provincial de la ciudad de Cusco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 10

Correlación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral

		Fase sancionadora	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Fase sancionadora	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,498**
		N	,000
			75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,498**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	
		75	
	N	75	

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

En el cuadro presente se verifica la correlación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral, donde se observa un resultado de Rho de Spearman = 0,498 y una significancia de 0,00 siendo menor a 0,05, por lo que se determina que hay correlación directa y significativa de grado moderada entre la dimensión y la variable, por ende es desestimada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna en una municipalidad provincial de la ciudad de Cusco, 2023.

V. DISCUSIÓN

En esta parte, se ha realizado la comparación de resultados hallados con el marco teórico y los estudios previos, seguidamente se ha procedido a realizar la discusión y la comprobación de la hipótesis, respondiendo a los propósitos del presente estudio.

Referente al objetivo general, Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Concerniente a la variable 1, el PAD se ha basado y definido como la toma de decisiones consciente, fundamentada en el análisis e interpretación de las resoluciones que se emiten para establecer culpabilidad o no de la persona acusada, según a las pruebas que se presentan (Guzmán, 2021). Respecto a sus dimensiones se ha considerado a la investigación preliminar, la fase instructiva y la fase sancionadora, propuesta por la Escuela Nacional de Administración Pública (2021).

En tal medida el PAD se sustenta del postulado de Duarte (2020), quien refiere que está dentro del derecho disciplinario que es atribuido por el Estado para exigir sanción a los agentes y autoridades que ejerzan función estatal, con la finalidad de controlar y vigilar su actuación, conforme a la rectoría de los principios establecidos en su normativa, en tal sentido se destaca el pilar fundamental de los Puniendi la cual es una expresión aplicada a la facultad sancionadora en la gestión pública. Asimismo se sostiene de la Teoría Real de la Sujeción de Boyer (2016), donde el Estado exige al trabajador deberes específicos a ser cumplidos laboralmente, de no cumplirse se aplicaran las sanciones correspondientes, así como en sus dimensiones de investigación preliminar, fase instructiva y fase sancionadora se orientan a esta teoría, ya que conforme a ella se ha establecido que desde la percepción de los colaboradores del sector público son aplicados regularmente.

Con respecto a la variable 2, se ha basado y definido en que es una parte importante de la organización encargada de ejecutar de decisiones y la gestión institucional, integra el acatamiento de los deberes y los comportamientos del

personal en la institución al involucrarse con su trabajo, (Fogaça et al., 2018). En cuanto a sus dimensiones se ha considerado a las competencias, potencial de mejoramiento, rasgos de personalidad y logro de metas como lo ha manifestado Mondy (2010). Por tal razón esta variable se sustentó de la Teoría X –Y de McGregor, la cual se refiere al comportamiento del servidor y la motivación ejercida en él, vale decir que la teoría X tiene una posición, que los colaboradores no poseen vocación de servicio en su centro de trabajo, los cuales deben ser supervisados constantemente. En tanto que la teoría Y tiene una posición donde, a los colaboradores les gusta su trabajo, por lo que deciden asumir responsabilidades que le ayuden a cumplir con los objetivos previstos en la entidad, sin que haya una supervisión constante. (Madero y Rodríguez, 2018).

Concerniente a los resultados descriptivos de las variables 1 y 2, se evidenció la presencia de una frecuencia de mayor significancia de aceptación en la intersección del nivel bueno del PAD y el desempeño laboral, la cual estuvo conformada por 64 participantes siendo el 85,3%; De otro lado la frecuencia de menor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel regular constituida por 4 respuestas siendo el 5,3%.

Entonces, de los hallazgos descriptivos al ser contrastados con las teorías es que se deduce que, en una municipalidad provincial de Cusco, se estaría efectivizando entre regular y adecuadamente el PAD en los trabajadores de una municipalidad provincial de Cusco, por lo que se advierte a la entidad municipal, aplicar con mayor rigurosidad el PAD para un mejor desempeño de los trabajadores con el propósito de que éstas instituciones públicas logren alcanzar mayores niveles de eficacia, eficiencia y efectividad en los servicios, tal como la adecuada promoción del desarrollo en las personas que son parte integrante, Ley del Servicio Civil N° 30057 (2003).

Asimismo se estaría teniendo buen desempeño de los servidores públicos, de manera exacta referente a los rasgos de personalidad, a la competitividad, a lograr las metas y a potenciar su mejoramiento los cuales se constituyen para prestar un mejor servicio a la ciudadanía, por lo que su importancia recae en que, en esta parte se evidencia el logro de objetivos, planes estratégicos de la entidad, la evaluación del desempeño en los distintos equipos creados en la organización

es fundamental, sin embargo, la atención está centrada en el nivel del desempeño de cada trabajador de forma individual.

Por otro parte, en cuanto al resultado inferencial se ha podido evidenciar la correlación entre el PAD y el desempeño laboral, donde existe un resultados de Rho de Spearman = 0,689 y una significancia de $0,00 < 0,05$, determinándose que hay relación directa y significativa de grado moderada entre las variables, razón por la que se desestima la hipótesis nula y se acepta la alterna, estos hallazgos son similares a los encontrados por Carranza (2022) quien obtuvo un $r = 0,517$; p-valor 0,05, por otra parte son diferentes a los resultados de Shiguango (2022), quien presentó por resultados Rho=0,886; p-valor=0,05, asimismo es distinto al resultado de Valderrama (2021) quien alcanzó un Rho de 0,733 y significancia de 0,05. Duran (2022), quien logró un Rho=0.331 y Sig. =0,00, difieren también del resultados de Rodriguez (2020) con resultado de Rho = 0,714; p-valor 0,00 y por último difiere del hallazgo de Ocola (2020) quien presentó un $r=0,371$ entre las variables y p valor menor de 0,005.

Al realizar el contraste con las teorías y resultados de los estudios previos que se consideraron se ha podido determinar que el PAD se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en un grado moderado, es decir que al ejecutar adecuadamente el PAD el desempeño laboral de los servidores públicos será bueno.

Respecto al objetivo específico 1, Establecer la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Según Escuela Nacional de Administración Pública (2021), esta dimensión es manifestada como una serie de acciones desempeñadas por la secretaria técnica de PAD, que se pueden hacer por denuncias realizadas o de oficio, teniendo como indicadores a la salvaguardia de los expedientes; autoridad del PAD, proceso de la presentación de denuncias, acatamiento de la prescripción y los plazos.

Donde en su análisis descriptivo se apreció la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación estuvo centrada en la intersección del nivel

bueno de la investigación preliminar y el desempeño laboral, la cual se conformó por 60 respuestas siendo el 80%; por otra parte, se observa que la frecuencia de menor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel regular la cual se constituyó por 2 respuestas siendo el 2,7%.

Por otra parte en el análisis inferencial se encontró un Rho de Spearman de 0,594 y una significancia de 0,000, estableciéndose una correlación directa y significativa de moderado grado entre la investigación preliminar y el desempeño laboral.

Llegando a deducir que es pertinente fortalecer el buen manejo de las investigaciones previas del PAD y propiciar el desempeño en los trabajadores, para desempeñar adecuadamente la investigación preliminar por los responsables de tal manera que se pueda tener un buen desempeño laboral del personal de la municipalidad.

Concerniente al objetivo específico 2, Establecer la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

De acuerdo a la Escuela Nacional de Administración Pública (2021), esta dimensión se encuentra bajo la responsabilidad de la autoridad instructora, siendo su obligación impulsar de oficio el PAD y ejecutar todo lo relevante con la finalidad de acercarse a la verdad material acerca de la responsabilidad del servidor. Igualmente la International Criminal Court (2022) refiere que el objeto de esta fase es complementar y facilitar la aplicación del reglamento y describir los requisitos básicos del debido proceso que se le debe otorgar a un miembro del personal contra quien se alega una conducta insatisfactoria.

En lo que respecta al análisis descriptivo se evidenció la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación se encontró en la intersección del nivel bueno de la fase instructiva y el desempeño laboral, la cual estuvo compuesta por 61 respuestas siendo el 81,3%; por otra parte, se apreció también que la frecuencia de menor significancia de aceptación estaba ubicada en la intersección del nivel regular la cual estuvo constituida por 5 respuestas siendo el 6.7%.

De igual manera en el análisis inferencial obtuvo una correlación de Spearman de 0,562 y una significancia de 0,000, estableciéndose una correlación directa y significativa de moderado grado entre la fase instructiva y el desempeño laboral,

Deduciendo que es necesario fortalecer esta fase, así como promover el buen desempeño del personal, para que se pueda tener mayor efectividad en la fase instructiva del PAD y a consecuencia de ello un desempeño laboral bueno en los servidores de la municipalidad.

En lo que respecta al objetivo específico 3, Establecer la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.

Conforme a lo manifestado por Guzmán (2017), es competencia del órgano sancionador, alcanzar al imputado el informe preliminar, el cual será presentado en la audiencia oral, sus descargos y posteriormente a ello tomar la decisión.

En el análisis descriptivo se apreció la existencia de la frecuencia de mayor significancia de aceptación estuvo ubicada en la intersección del nivel bueno de la fase sancionadora y el desempeño laboral, la cual se constituyó por 61 respuestas siendo el 81,3%; De otra parte, se puede observar también que la frecuencia de menor significancia de aceptación se hallaba en la intersección del nivel regular la cual estuvo conformada por 3 respuestas siendo el 4%.

Asimismo en el análisis inferencial se obtuvo un Rho de Spearman de 0,498 y una significancia de 0,000, estableciéndose una correlación directa y significativa de moderado grado entre la fase sancionadora y el desempeño laboral.

Deduciendo que es pertinente el fortalecimiento sobre esta dimensión y de igual manera mejorar el desempeño del personal en la entidad para que la municipalidad a través del área correspondiente pueda efectuar correctamente la fase sancionadora y a consecuencia de ello tener buen desempeño laboral de parte del personal en la municipalidad.

Entonces, esta investigación contribuirá en la aplicación efectiva del PAD la cual está asociada al buen desempeño laboral de los colaboradores estatales, esto implica la adecuada ejecución de la investigación preliminar, fase instructiva y fase sancionadora, todo ello bajo los principios asociados al comportamiento ético, obediencia, disciplina, eficiencia y moralidad de los trabajadores del estado, y que a través de ello se garantice la adecuada efectividad en las funciones asignadas al trabajador (Acosta y Sánchez, 2019).

En relación a las limitaciones que se encontraron en la indagación, se pone en conocimiento que hubo ciertas dificultades concernientes a la aplicación de las encuestas, en cuanto a tiempo y distancia debido a que las oficinas se encuentran en diversos lugares de la ciudad del Cusco.

Respecto a las fortalezas, se debe manifestar que debido a existir diversos antecedentes en cuanto a tesis, artículos, revistas y a contar con una muestra significativa para su estudio, se ha podido comprobar y realizar un análisis de forma eficiente, lo cual permitió establecer adecuadamente las conclusiones y recomendaciones, las cuales servirán como insumo para investigaciones a futuro.

Y para dar fin a este capítulo, los resultados determinaron que, si se aplica el PAD efectivamente en la institución, consecuentemente a ello, el personal se desempeñará eficientemente, lo que significa que existe relación directa y significativa entre las variables, en una municipalidad provincial de la Región Cusco.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto el objetivo general, se ha demostrado la relación entre el PAD y el desempeño laboral, al encontrar la frecuencia de mayor significancia de aceptación en el nivel bueno con 85,3% y la de menor significancia de aceptación en el nivel regular con 5,3%, además se ha determinado que existe correlación directa y significativa de moderado grado entre las variables, evidenciado por un valor de $Rho = 0,689$ y una significancia = 0,000. Por ende se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la alterna. Por tanto, si hay un adecuado manejo del PAD por los responsables, entonces el desempeño laboral del personal también será el correcto en una municipalidad provincial de Cusco.

Segunda: Con respecto al OE1, se demostró la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral, al encontrar la frecuencia de mayor significancia de aceptación en el nivel bueno con 80% y la de menor significancia de aceptación en el nivel regular con 2,7%, además se ha establecido que existe correlación directa y significativa de moderado grado, evidenciado por un valor de $Rho = 0,594$ y una significancia = 0,000, Por ende se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la alterna. Por tanto, si hay un adecuado manejo de la investigación preliminar por los responsables, entonces el desempeño laboral del personal también será el correcto en una municipalidad provincial de Cusco.

Tercera: Concerniente al OE2, se demostró la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral, al encontrar la frecuencia de mayor significancia de aceptación en el nivel bueno con 81,3% y la de menor significancia de aceptación en el nivel regular con 6,7%, además se ha establecido que existe correlación directa y significativa de moderado grado, evidenciado por un valor de $Rho = 0,562$ y una significancia = 0,000, Por ende se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la alterna. Por tanto, si hay un adecuado manejo de la fase instructiva por parte de los responsables, entonces el desempeño laboral del personal también será el correcto en una municipalidad provincial de Cusco.

Cuarta: En lo que respecta al OE3, se demostró la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral, al encontrar la frecuencia de mayor significancia de aceptación en el nivel bueno de 81,3% y la de menor significancia

de aceptación en el nivel regular con un 4%, además se ha establecido que existe relación directa y significativa de moderado grado, evidenciado por un valor de $Rho = 0,498$ y una significancia = 0,000. Por ende se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la alterna. Por tanto, si hay un adecuado manejo de la fase sancionadora por parte de los responsables, entonces el desempeño laboral del personal también será el correcto en una municipalidad provincial de Cusco.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Concerniente al objetivo general, se recomienda a la autoridad edil de una municipalidad provincial de Cusco, disponer al área correspondiente la efectiva ejecución del PAD con el fin de realizar la evaluación comportamental, la preservación de la organización administrativa y el correcto ejercicio de las funciones administrativas de los servidores públicos, lo cual se verá reflejado en su buen desempeño laboral.

Segunda: Respecto al OE1, se recomienda a la secretaria técnica, efectuar de manera adecuada la investigación preliminar, al realizar la precalificación de los hechos según la gravedad de la responsabilidad del servidor, así como también remitir al órgano instructor el informe de precalificación o de ser no existir falta el archivamiento de la denuncia.

Tercera: En relación al OE2, se recomienda al órgano instructor efectivizar la emisión del informe y la notificación al servidor para que pueda presentar sus descargos, luego de ello realizar el respectivo análisis e indagación sobre la existencia o no de responsabilidad que se imputa al servidor, así como alcanzar las recomendaciones respectivas al órgano sancionador.

Cuarta: En lo que respecta al OE3, se recomienda al órgano sancionador, desempeñar adecuadamente la imposición de la sanción o de lo contrario la declaración de no a lugar en caso de archivarse el proceso, asimismo se le recomienda realizar su pronunciamiento dentro del plazo establecido, función con mayor efectividad la cual le confiere el Estado haciendo empleo de sus conocimientos, criterios y herramientas para garantizar la disciplina, el orden y el adecuado ejercicio de las funciones administrativas del personal en la entidad municipal.

REFERENCIAS

- Acosta, L., & Sánchez, F. (2019). Las irregularidades en el Procedimiento Disciplinario de la UAE junta central de contadores *. *Criterio Libre*, 17(30), 101-125.
- Alvarez, A. (2021). Clasificación de las investigaciones. *Nota académica Universidad de Lima*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación*. Nota académica 5 (18.04.2021) <https://bit.ly/3RUNRur>
- Alzamora, D. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura-
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61839/Alzamora_VDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apalia, A. (2017) Efects of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County Bacud, Shiela Antonette D.Henri Fayol's principles of management and its effect to organizational leadership and governance. (2020). *Journal of critical reviews*, 7(11).
<https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.25Bandalos Deborah L.>
- Arias, J. y Covinos, M. (2020). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques consulting EIRL <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales* (4ta ed.). México: Pearson Educación
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Boyer, J. (2016). El procedimiento administrativo disciplinario desde la teoría de las relaciones de especial sujeción: ¿un jardín de senderos que se bifurcan? Libro de Ponencias del VII Congreso de Derecho Administrativo. (pp. 749 - 764). LIMA. Thomson.

- Carranza, H. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de una municipalidad distrital, Perú 2022 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101808>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México: editorial Mc Graw Hill.
- Chona, A. (2020). The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance. *Psychosocial*, 24(3), 2259-2281. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200975>
- Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). (2014). Panorama da Gestão Pública na América Latina e Caribe. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739es.pdf>
- Cordero, E. (2012) Punitive administrative law and its relations hip with criminal law <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v25n2/art06.pdf>
- De La Torre, A. (2020). 12 anos de luta e a América Latina mantém o mesmo nível de corrupção. Lexlatina. <https://lexlatin.com/reportajes/12-anos-lucha-latinoamerica-mantiene-mismo-nivel-corrupcion>
- Duarte, S. (2021). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública 1. *Revista*, 50(132), 100-122. <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>
- Durán, C. (2022). Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Bagua, región de Amazonas [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103059/Dur%C3%A1n_DCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diener, E. & Lucas, E. (2020). Personality Traits. *Noba Textbook Series: Psychology*, DEF Publishers, Champaign, 8(3) PP. 4-11 <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2935701>
- Escuela Nacional de Administración Pública (2021). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

European Data Protection Supervisor. (2022). *Administrative inquiries and disciplinary proceedings*

https://edps.europa.eu/dataprotection/dataprotection/referencelibrary/administrative-inquiries-and-disciplinary_en

Filgueiras, F; Koga, N; & Viana, R (2020) State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service *Revista de Sociologia e Política*, 28, (74)

<https://www//10.1590/1678-987319277404>

Flores J. (2022). *The stability of the jurisdiction for the punishment and the authorities of the disciplinary administrative procedure of the Civil Service Law*. ISSN 2448-5136

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244851362022000200006&script=sci_abstract&tlng=en

Fogaça, N., Barbosa, M., Campos, M. & Pereira, L. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main. *International Society for Performance Improvemen*. 30(4), 231-247. Recovered from

https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015

Gonzales, G. (2016). Personality traits and teacher training. *Revista ciencias de la educación*. 26(47), ISSN: 1316-5917.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/47/art22.pdf>

Guzmán, C. (2021). *Procedimiento Administrativo Sancionatorio*. Lima, Perú: Pacific Institute.

<https://www.pucp.edu.pe/profesor/christianguzmannapuri/publicaciones/?tipo=Libro%20completo>

Guzmán, C. (2017). *Sanctions in Administrative law*. México. McGraw Hill

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. *Mc GrawHill Education*.

<https://bit.ly/3BDe0cv>

Ibarra, P. (2020). *Sobre la Responsabilidad Administrativa y Procesos Disciplinarios*

<https://aneiiich.cl/wpcontent/uploads/2020/02/ResponsabilidadAdministrativa-y-Procesos-Disciplinarios-PI2020.pdf.pdf>

International Criminal Court (2022). Unsatisfactory conduct and Disciplinary Proceedings

https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/Vademecum/ICC_AI_2022_002-ENG_UNSATISFACTORYCONDUCTANDDISCIPLINARYPROCEEDINGS.pdf

Jara, J. (2019). Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. Lima. Perú: Ediciones La Ley.

Jayarathna, S. & Weerakkody, W. (2014). Impact of administrative practices on job performance with reference to public banks in Sri Lanka. *International journal of scientific & Technology research*. 3(4), 162-169.

<http://www.ijstr.org/final-print/apr2014/Impact-Of-Administrative-Practices-On-Job-Performance-With-Reference-To-Public-Banks-In-Sri-Lanka.pdf>

Lapiente, V. & Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance Wiley*. 33(3), 461-475.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gove.12502>

Lau, M. (2022). Pandemic pressure hits officials in China as more sacked over spread. South China Morning Post.

<https://www.scmp.com/news/china/politics/article/3173608/covid19pandemic-pressure-hits-officials-china-more-punished>

Leon E. (2022). *Procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/91892>

Ley del Servicio Civil N° 30057. (2013).

<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%200057.pdf>

Madero, S y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095

- Ministerio de Justicia (2017). DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2147983/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20040-2014-PCM.pdf.pdf>
- Mohamad, A, Evi, D. & Nur, A. (2018) A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*. 25(6) pp. 85 – 99.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6422571/>
- Mondragón, S. (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*, 50 (132), pp. 100-122.
<http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>
- Mondy, N. (2010). *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson Educación México.
https://www.academia.edu/download/54336450/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS.pdf
- Nangolo, F. (2017). Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system: the case of a Namibian municipality [Tesis de maestría, Cape Peninsula, University of Technology] Repositorio institucional.
<https://etd.cput.ac.za/bitstream/20.500.11838/2661/1/211067334Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTechHumanResourcesManagementBUS2018.pdf>
- Ocola, K. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio *International Journal of Morphology* 35(1):227-232
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795022017000100037
- Palella, S., & Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Cuarta edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL), Caracas, Venezuela.

<https://es.scribd.com/document/423796649/Palella-y-Martins-Metodologia-de-La-Investigacion-Cuantitativa-2-pdf>

Przystanski, A. (2020). *What Are Job Competencies and Why Do They Matter?*

<https://lattice.com/library/what-are-job-competencies-and-why-do-they-matter#:~:text=Simply%20put%2C%20a%20job%20competency,them%20to%20assess%20job%2Dfit>.

Rahimli, R. (2020). Rajab. Performance appraisal of civil servants for human capacity development in Azerbaijan. *Universidad y Sociedad*, 12 (2), pp.466-472.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S22186202020000200466&script=sci_abstract&tlng=pt

Ramos, P., Barrada, J. & Fernández, E. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.

<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

Rodriguez. A. (2020). Procedimiento administrativo sancionador y la productividad laboral en una municipalidad distrital, Perú 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102910/Rodriguez_CA%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sanchez, G. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez, R. (2023). *Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Principio de Tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el tribunal del Servicio Civil En Contamana 2020-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2376/Sanchez%20Caballero%2C%20Ricardo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shiguango, M. (2022). *Procesos administrativos y desempeño laboral en colaboradores de los servicios del municipio de Gonzalo Pizarro, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80461/Shiguango_RMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soluciones Laborales. (2021). *Tribunal de Servir: 6 pronunciamientos clave sobre los principios aplicables en un Procedimiento Administrativo Disciplinario*. La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia.

<https://laley.pe/art/12136/tribunaldeservir-6-pronunciamientos-clavesobre-los-principios-aplicables-en-unprocedimiento-administrativo-disciplinario>

Valderrama, K. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89115>

Van, D. (2023). *10 Ways To Set And Achieve Goals In The Workplace*

<https://www.linkedin.com/pulse/10wayssetachievegoalsworkplacedanielvaneppsmshrod#:~:text=One%20of%20the%20most%20effective,have%20realistic%20targets%20and%20timelines>

Zamora, C. (2022). *Plan de Gestión Administrativa para el efectivo Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón, Ecuador*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96457/Zamora_ECG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, J. (2017). Types of Incomplete Norms in a Disciplinary Process. An analysis from the Point of View of the Due Process. *Revista Opinión Jurídica* 16(31) pp. 175-196

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v16n31/1692-2530-ojum-16-3100175.pdf>

Zavala, A. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. (2da. Edic) Lima. Perú. Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango
V1 Procedimiento administrativo disciplinario	Es la toma de decisiones consciente, fundamentada en el análisis e interpretación de las resoluciones que se emiten para establecer culpabilidad o no de la persona acusada, según a las pruebas que se presentan. Asimismo, (Guzmán, 2021).	El PAD se contemplará por tres fases como la investigación preliminar, fase instructiva y fase sancionadora, que será medida a través de 16 ítems.	Investigación preliminar	- Custodia de expedientes - Autoridad del PAD - Procedimiento para presentar denuncias - Cumplimiento de plazos y Prescripción	1 - 6	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 16 - 33
			Fase instructiva	- Fases del Procedimiento administrativo disciplinario - Determinación de responsabilidad - Inicio del Procedimiento administrativo disciplinario - Informe final	7 - 11		Medio 38 - 59
			Fase sancionadora	- Defensa del servidor - Sanción disciplinaria - Plazo para impugnar - Recursos impugnatorios - Capacitación	12 - 16		Alto 60 - 80
V2 Desempeño laboral	Es una parte importante de la organización encargada de la ejecución de decisiones y la gestión institucional, integra el cumplimiento de los deberes y los comportamientos del personal en la institución al involucrarse con su trabajo, (Fogaça et al., 2018).	Se efectuará en cuatro dimensiones, competencias, potencial de mejoramiento, rasgos de personalidad y logro de metas, medidos con 16 ítems.	Competencias	- Contribución estratégica - Conocimiento de la organización - Suministro de recursos humanos	1 - 4	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 16 - 33
			Potencial de mejoramiento	- Rendimiento pasado - Evaluación del personal	5 - 8		Medio 38 - 59
			Rasgos de personalidad	- Liderazgo - Aceptación - Actitudes - Comportamiento	9 - 12		Alto 60 - 80
			Logro de metas	- Resultados - Jerarquía - Participación	13 - 16		

ANEXO 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Estimado(a) funcionario(a), el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

FECHA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V1: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		1	2	3	4	5
Investigación preliminar	1. La entidad posee medios que garanticen la ubicación del expediente después de su archivo.					
	2. Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario cumplen con sus funciones de manera adecuada.					
	3. Ud. emite sus informes de propuesta en base a las normativas disciplinarias.					
	4. Se ha diseñado en la institución un procedimiento para presentar denuncias de manera clara y sencilla.					
	5. Cree usted que se cumplen con los plazos para realizar la investigación previa a la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
	6. La prescripción de los plazos afecta el procedimiento administrativo disciplinario					
Fase instructiva	7. Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa					
	8. La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.					
	9. El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.					
	10. Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.					
	11. Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.					
Fase sancionadora	12. Cree usted que el órgano sancionador evalúa de manera adecuada para emitir sus actos resolutiveos.					
	13. Las sanciones disciplinarias impuestas son proporcionales a las faltas cometidas.					
	14. A los servidores sancionados se les informa el plazo que tienen para impugnar.					
	15. Los recursos de apelación son los recursos impugnatorios más constantes en la entidad.					
	16. A los jefes de los servicios y departamentos se les capacita sobre los procesos administrativos disciplinarios.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PERSONAL

Estimado(a) funcionario (a), el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable desempeño personal, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

FECHA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V2: DESEMPEÑO PERSONAL		1	2	3	4	5
Competencias	1. El personal a su cargo tiene las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora por parte de la contraloría.					
	2. Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.					
	3. El personal, realiza las actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoria de la contraloría.					
	4. Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo, sus funciones y funciones asignadas al personal.					
Potencial de mejoramiento	5. El desempeño laboral del personal se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.					
	6. El personal genera originalidad en las soluciones ante los problemas de trabajo.					
	7. El personal realiza su trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.					
	8. El personal actúa asertivamente al conocer los errores cometidos por sus compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción.					
Rasgos de personalidad	9. El personal es cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeñen pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.					
	10. El proceso sancionador de la contraloría influye en el desempeño diario de las funciones diarias del personal.					
	11. Observa en el personal algún conflicto de interés cuando se realizan auditorias por parte de la contraloría					
	12. El personal acepta su responsabilidad al momento de una auditoria por parte de la contraloría.					
Logro de metas	13. El personal tiene la habilidad para racionalizar los recursos que se le asigna, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.					
	14. El personal cumple oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
	15. El personal mide y evalúa su propio trabajo de acuerdo a los indicadores propuestos por la entidad.					
	16. El personal se involucra en el desarrollo de su trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.					

ANEXO 3. Certificados de validación de instrumentos

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- Primera dimensión: Investigación preliminar
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			Objetivo	Contenido		
Custodia de expedientes	La entidad posee medios que garanticen la ubicación del expediente después de su archivo.	4	4	4	4	
Autoridad del PAD	Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario cumplen con sus funciones de manera adecuada.	4	4	3		
Procedimiento para presentar denuncias	Ud. emite sus informes de propuesta en base a las normativas disciplinarias.	4	4	4		
Cumplimiento de plazos y prescripción	Se ha diseñado en la institución un procedimiento para presentar denuncias de manera clara y sencilla.	4	4	4		
	¿Cree usted que se cumplen con los plazos para realizar la investigación previa a la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	4	4	3		
	La prescripción de los plazos afecta el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	3		

- Segunda dimensión: Fase Instructiva
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			Objetivo	Contenido		
Fases del PAD	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4		
Determinación de responsabilidad	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3		
Inicio del PAD	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	4		
Informe final	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	4	4		
	¿Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	3		

- Tercera dimensión: Fase sancionadora
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
			Objetivo	Contenido		
Defensa del servidor	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4		
	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3		
Sanción disciplinaria	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	4		
Plazo para Impugnar	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	4	4		
Recursos impugnatorios	¿Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	3		


 Dr. Hugo Enriquez Romero
 ORCID: 0000-0002-5133-6909
 Validador

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO**

- Primera dimensión: Investigación preliminar
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

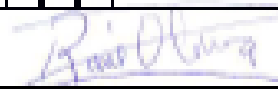
Indicadores	Item	Cantidad			Observaciones/ Recomendaciones
			Cobertura	Relevancia	
Custodia de expedientes	La entidad posee medios que garantizan la ubicación del expediente después de su archivo.	4	4	4	
Autoridad del PAD	Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario cumplen con sus funciones de manera adecuada.	4	4	3	
Procedimiento para presentar denuncias	Ud. emite sus informes de propuesta en base a las normativas disciplinarias.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos y prescripción	Se ha diseñado en la institución un procedimiento para presentar denuncias de manera clara y sencilla.	4	4	4	
	Cree usted que se cumplen con los plazos para realizar la investigación previa a la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	4	3	4	
	La prescripción de los plazos afecta el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	3	

- Segunda dimensión: Fase instructiva
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Cantidad			Observaciones/ Recomendaciones
			Cobertura	Relevancia	
Fases del PAD	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4	
Determinación de responsabilidad	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3	
Inicio del PAD	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	4	
Informe final	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	3	4	
	Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fase sancionadora
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Cantidad			Observaciones/ Recomendaciones
			Cobertura	Relevancia	
Defensa del servidor	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4	
	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3	
Sanción disciplinaria	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	4	
Plazo para impugnar	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	3	4	
Recursos Impugnatorios	Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	4	


 Mg. Raúl Miguel Olivera Rosas
 ORCID: 0009-0003-8081-2593
 Validador

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO**

- Primera dimensión: Investigación preliminar
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia		Observaciones/ Recomendaciones
			Relevancia		
Custodia de expedientes	La entidad posee medios que garanticen la ubicación del expediente después de su archivo.	4	4	4	
Autoridad del PAD	Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario cumplen con sus funciones de manera adecuada.	4	4	4	
Procedimiento para presentar denuncias	Ud. emite sus informes de propuesta en base a las normativas disciplinarias.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos y prescripción	Se ha diseñado en la institución un procedimiento para presentar denuncias de manera clara y sencilla.	4	3	4	
	¿Cree usted que se cumplen con los plazos para realizar la investigación previa a la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	4	4	3	
	La prescripción de los plazos afecta el procedimiento administrativo disciplinario	4	4	3	

- Segunda dimensión: Fase Instructiva
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia		Observaciones/ Recomendaciones
			Relevancia		
Fases del PAD	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4	
Determinación de responsabilidad	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3	
Inicio del PAD	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	3	
Informe final	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	4	4	
	¿Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fase sancionadora
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Cantidad	Coherencia		Observaciones/ Recomendaciones
			Relevancia		
Defensa del servidor	Al investigado se le brinda información sobre las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su defensa	4	4	4	
	La determinación de responsabilidad se encuentra acorde a las faltas administrativas del servidor.	4	4	3	
Sanción disciplinaria	El órgano instructor cumple con notificar dentro del plazo el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario con los documentos en que se sustenta.	4	4	4	
Plazo para Impugnar	Es identificado en la fase instructiva de acuerdo al organigrama estructural de la institución para la apertura del proceso disciplinario del servidor.	4	3	4	
Recursos Impugnatorios	¿Cree usted realizar el informe final acorde con la tipificación de la falta administrativa del inicio de la apertura.	4	4	4	



Mg. Pamela Amanda Quispe Aubert
ORCID: 0000-0002-5406-6131
Validador

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Competencias
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución estratégica	El personal a su cargo tiene las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acarrear una medida sancionadora por parte de la contraloría.	4	4	4	
Conocimiento de la organización	Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	4	4	3	
Suministro de recursos humanos	El personal, realiza las actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoría de la contraloría.	4	4	4	
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo, sus funciones y funciones asignadas al personal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Potencial de mejoramiento
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

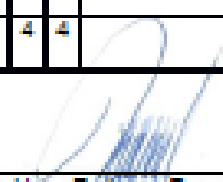
Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento pasado	El desempeño laboral del personal se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	4	4	4	
	El personal genera originalidad en las soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	3	
Evaluación del personal	El personal realiza su trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	4	4	4	
	El personal actúa asertivamente al conocer los errores cometidos por sus compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rasgos de personalidad
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El personal es cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeñen pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	4	4	4	
Aceptación	El proceso sancionador de la contraloría influye en el desempeño diario de las funciones diarias del personal.	4	4	3	
Actitudes	Observa en el personal algún conflicto de interés cuando se realizan auditorías por parte de la contraloría.	4	4	4	
Comportamiento	El personal acepta su responsabilidad al momento de una auditoría por parte de la contraloría.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Logro de metas
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	El personal tiene la habilidad para racionalizar los recursos que se le asigna, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	4	4	4	
Jerarquía	El personal cumple oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	4	4	3	
	El personal mide y evalúa su propio trabajo de acuerdo a los indicadores propuestos por la entidad.	4	4	4	
Participación	El personal se involucra en el desarrollo de su trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	4	4	4	


 Dr. Hugo Enriquez Romero
 ORCID: 0000-0002-5133-6909
 Validador

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Competencias
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Cohesión	Relevancia	
Contribución estratégica	El personal a su cargo tiene las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acomear una medida sancionadora por parte de la contraloría.	4	4	4	
Conocimiento de la organización	Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	4	3	4	
suministro de recursos humanos	El personal, realiza las actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoría de la contraloría.	4	4	4	
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo, sus funciones y funciones asignadas al personal.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Potencial de mejoramiento
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Cohesión	Relevancia	
Rendimiento basado	El desempeño laboral del personal se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	4	4	4	
	El personal genera originalidad en las soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	3	
Evaluación del personal	El personal realiza su trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	4	4	4	
	El personal actúa asertivamente al conocer los errores cometidos por sus compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Rasgos de personalidad
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Cohesión	Relevancia	
Liderazgo	El personal es cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeñen pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	4	4	4	
Aceptación	El proceso sancionador de la contraloría influye en el desempeño diario de las funciones diarias del personal.	4	4	3	
Actitudes	Observa en el personal algún conflicto de interés cuando se realizan auditorías por parte de la contraloría	4	4	4	
Comportamiento	El personal acepta su responsabilidad al momento de una auditoría por parte de la contraloría.	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Logro de metas
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Cohesión	Relevancia	
Resultados	El personal tiene la habilidad para racionalizar los recursos que se le asigna, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	4	4	4	
Jerarquía	El personal cumple oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	4	4	3	
	El personal mide y evalúa su propio trabajo de acuerdo a los indicadores propuestos por la entidad.	4	4	4	
Participación	El personal se involucra en el desarrollo de su trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	4	3	4	



Mg. Raúl Miguel Olivera Rosas
ORCID: 0009-0003-8081-2593
Validador

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Competencias
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Cantidad	Cohesión	Relevancia	
Contribución estratégica	El personal a su cargo tiene las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles sin acaparar una medida sancionadora por parte de la contraloría.	4	4	4	
Conocimiento de la organización	Tiene el órgano de control la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.	4	4	4	
suministro de recursos humanos	El personal, realiza las actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden estando bajo la auditoría de la contraloría.	4	3	4	
	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo, sus funciones y funciones asignadas al personal.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Potencial de mejoramiento
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Cantidad	Cohesión	Relevancia	
Rendimiento pasado	El desempeño laboral del personal se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión de la contraloría.	4	4	4	
	El personal genera originalidad en las soluciones ante los problemas de trabajo.	4	4	4	
Evaluación del personal	El personal realiza su trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores de la contraloría.	4	4	4	
	El personal actúa asertivamente al conocer los errores cometidos por sus compañeros sancionados por la contraloría, comprendiendo el grado de la sanción.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Rasgos de personalidad
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Cantidad	Cohesión	Relevancia	
Liderazgo	El personal es cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeñen pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.	4	4	4	
Aceptación	El proceso sancionador de la contraloría influye en el desempeño diario de las funciones diarias del personal.	4	4	3	
Actitudes	Observa en el personal algún conflicto de interés cuando se realizan auditorías por parte de la contraloría.	4	3	4	
Comportamiento	El personal acepta su responsabilidad al momento de una auditoría por parte de la contraloría.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Logro de metas
- Objetivo: medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del jefe inmediato.

Indicadores	Item				Observaciones/ Recomendaciones
		Cantidad	Cohesión	Relevancia	
Resultados	El personal tiene la habilidad para racionalizar los recursos que se le asigna, sin cometer alguna infracción a las normas de la contraloría.	4	4	4	
Jerarquía	El personal cumple oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.	4	4	3	
	El personal mide y evalúa su propio trabajo de acuerdo a los indicadores propuestos por la entidad.	4	4	4	
Participación	El personal se involucra en el desarrollo de su trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida.	4	3	4	



Mg. Pamela Amanda Quispe Aubert
ORCID: 0000-0002-9406-6131
Validador

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jolsver Rafael Alvarez Zurita, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023**” Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es: **Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023.** Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad provincial.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la oficina de _____, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Ud. puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

La investigación NO generará riesgo o daño por su participación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar algún beneficio individual a la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la educación pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados serán anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con mi persona. **Jolsver Rafael Alvarez Zurita**
Celular: 974407070 / email: jalvarezzu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos :

N° DNI :

Firma

Cusco, noviembre de 2023.

ANEXO 6. Matriz de consistencia

Título: Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
General:	General:	General:	V1: Procedimiento administrativo disciplinario			
¿Cuál es la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023?	Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023	La relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Investigación preliminar	- Custodia de expedientes - Autoridad del PAD - Procedimiento para presentar denuncias - Cumplimiento de plazos y Prescripción	1 - 6	Bajo 16 - 33 Medio 38 - 59
Específicos:	Específicos:	Específicos:	Fase instructiva	- Fases del Procedimiento administrativo disciplinario - Determinación de responsabilidad - Inicio del Procedimiento administrativo disciplinario - Informe final	7 - 11	Alto 60 - 80
			Fase sancionadora	- Defensa del servidor - Sanción disciplinaria - Plazo para impugnar - Recursos impugnatorios - Capacitación	12 - 16	
• ¿Cuál es la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023?	• Establecer la relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023	• La relación entre la investigación preliminar y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa.	V 2: Desempeño laboral			

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023 • Establecer la relación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • La relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa. • La relación entre la fase instructiva y el desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos en una municipalidad provincial de Cusco, 2023, es directa y significativa. 	Dimensiones Competencias Potencial de mejoramiento Rasgos de personalidad Logro de metas	Indicadores - Contribución estratégica - Conocimiento de la organización - Suministro de recursos humanos - Rendimiento pasado - Evaluación del personal - Liderazgo - Aceptación - Actitudes - Comportamiento - Resultados - Jerarquía - Participación	Ítems 1 - 4 5 - 8 9 - 12 13 - 16	Niveles/ rangos Bajo 16 - 33 Medio 38 - 59 Alto 60 - 80
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: hipotético deductivo Alcance: Correlacional descriptivo Diseño: No experimental		Población: 92 jefes inmediatos Muestra: 75 jefes inmediatos Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: se realizara el análisis mediante las tablas de frecuencia Inferencial: mediante la presentación de las tablas de correlación.		

ANEXO 7. Obtención de la muestra

Donde:

N = Universo

n = Tamaño de la muestra

l = Margen de error 5

Z² = nivel de confianza 95 = 1.96

S² = Varianza de la población en estudio

D = Nivel de precisión absoluta

$$n = \frac{NZ^2S^2}{d^2(N-1) + Z^2S^2}$$

Siendo 92 los participantes de la población al aplicar la fórmula de mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple se obtuvo que 75, los cuales serán los conformantes de la muestra de estudio.

ANEXO 8. Confiabilidad

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	16

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

ANEXO 9: Base de datos

	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO																DESEMPEÑO LABORAL																										
	Investigación preliminar						Fase instructiva					Fase sancionadora					D 1	D 2	D 3	TOTAL	Competencias				Ejercicio de mejoramiento				Rasgos de personal				Logro de metas				D 1	D 2	D 3	D 4	TOTAL		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16					Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16							
1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	26	23	25	74	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	17	19	19	19	74	
2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	27	22	22	71	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	15	16	20	20	71
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	30	23	25	78	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	17	19	19	19	74			
4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	26	17	22	65	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	17	15	19	19	70			
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	22	16	15	53	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	14	15	19	19	67			
6	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	20	22	24	66	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	15	18	18	18	69		
7	3	4	2	3	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	21	18	19	58	2	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	16	15	18	18	67		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	30	23	21	74	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	15	20	19	19	73			
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	25	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	80		
10	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	28	23	23	74	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	14	20	20	20	74		
11	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	26	20	23	69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	16	17	20	20	73		
12	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	20	20	67	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	19	16	20	20	75			
13	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	23	17	19	59	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	8	13	15	15	51				
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	28	21	19	68	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	17	20	19	19	75			
15	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	27	21	19	67	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	11	16	15	15	57			
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	25	25	78	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	18	20	19	19	76		
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	29	23	24	76	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	14	15	20	20	69		
18	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	20	14	15	49	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	15	12	16	16	59				
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	29	23	24	76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	19	20	20	78		
20	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	18	19	67	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	18	20	20	73			
21	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	19	20	20	76			
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	29	24	25	78	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	17	20	20	75		
23	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	29	19	19	67	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	16	17	20	20	73			
24	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	30	21	25	76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	80		
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	30	22	24	76	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	19	18	18	18	73			
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	25	80	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	20	20	20	77			
27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	29	22	25	76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	80		
28	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	22	20	18	60	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	14	17	18	18	67			
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	25	80	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	18	17	18	18	71		
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	30	24	23	77	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	20	20	20	78		
31	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	23	21	18	62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	18	16	17	17	68				
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	25	80	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	16	18	20	20	74		
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	29	24	24	77	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	17	20	20	76		
34	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	25	25	76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	20	20	20	79			
35	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	21	22	25	68	1	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	11	17	16	16	60			

ANEXO 10: Autorización



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

Datos Generales

Nombre de la Institución:	RUC: 20177217043
Municipalidad Provincial de Cusco	
Nombre del Titular o Representante legal: Luis Beltrán Pantoja Calvo	
Nombres y Apellidos de la Directora de la Oficina General de Administración: Marisol Lisve Vargas Montañez	DNI: 40282603

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en la percepción de los jefes inmediatos de la Municipalidad Provincial de Cusco, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Jolsver Rafael Alvarez Zurita	DNI: 46589297

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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Lic. Marisol Lisve Vargas Montañez
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DNI 40282603

Lugar y Fecha: 03 de noviembre de 2023.

Firma: _____

Lic. Adm. Marisol Lisve Vargas Montañez

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