



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Sanciones administrativas ley servir y su incidencia en el
desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad
Provincial de Trujillo-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Castro Mantilla, Lilian Lizett (ORCID: 0000-0002-2659-6442)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo, (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Trujillo – Perú

2021

Dedicatoria

A mis Padres Fidel y Lili, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y perseverante, pero más que nada, por su amor.

A mi esposo Miguel, por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza y por su amor. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

A mis hijos Liam y Cataleya, Sus nacimientos han coincidido con el inicio y el final de la Tesis. Ellos son lo mejor que me ha pasado, y han venido a este mundo para darme la fortaleza y empeño que necesitaba. Son sin duda mi mayor referencia para el presente y para el futuro.

Agradecimiento

Dios, por darme la oportunidad de vivir quien fortalece mi mente y me regala los dones de la sabiduría y el entendimiento para la realización de este estudio, por darme salud y bendición para alcanzar mis metas como persona y como profesional.

Agradecer a todas y cada una de las personas que han vivido conmigo la realización de esta tesis doctoral, con sus altos y bajos y que no necesito nombrar porque tanto ellas como yo sabemos que desde los más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de graficos y figuras.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	7
III.METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y operacionalización.....	29
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos.....	35
IV.RESULTADOS.....	36
V.DISCUSIÓN.....	45
VI.CONCLUSIONES.....	50
VII.RECOMENDACIONES.....	52
VIII.PROPOSTA.....	53
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	60
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Operacionalización de las variables	
Anexo 03: Carta de aceptación de aplicación de instrumentos por institución	
Anexo 04: Validación del instrumento	
Anexo 05: Validez de constructo del instrumento	
Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 07: Ficha técnica de los instrumentos	

Índice de tablas

Tabla 1

Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Tabla 2

Trabajadores según su nivel de desempeño laboral, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Tabla 3

Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas por dimensiones, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Tabla 4

Trabajadores según su nivel de desempeño laboral por dimensiones, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables de estudio de manera global y por dimensiones.

Tabla 6

Prueba de correlación de Pearson a nivel de variable global, entre sanciones administrativas y desempeño laboral.

Tabla 7

Prueba de correlación de Pearson entre procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral.

Tabla 8

Prueba de correlación de Pearson entre las faltas administrativas y desempeño laboral.

Índice de gráficos y figuras

Figura 1

Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Figura 2

Trabajadores según su nivel de desempeño laboral, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Figura 3

Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas por dimensiones, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Figura 4

Trabajadores según su nivel de desempeño laboral por dimensiones, Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

La metodología empleada es no experimental, y el diseño pertenece a una correlacional causal, se usó cuestionarios como instrumento y encuesta como técnica, además empleando la estadística para el procesamiento de resultados.

Al analizar el coeficiente de correlación entre las variables se encontró un coeficiente de Pearson de 0.893 y una significancia < 0.01 ; respecto a las dimensiones: procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral se encontró un coeficiente de 0.893 y $p < 0.01$ y entre faltas administrativas y desempeño laboral se encontró 0.860 con un $p < 0.01$; en consecuencia de pudo concluir que existe una incidencia altamente significativa entre las sanciones administrativas y el desempeño laboral. Del mismo modo existe una incidencia altamente significativa entre los procesos administrativos disciplinarios, faltas administrativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el año 2018.

Palabras claves: sanciones administrativas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the incidence of the administrative sanctions of the law to serve in the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Trujillo, during 2018.

The methodology used is non-experimental, and the design belongs to a causal correlation, questionnaires were used as an instrument and a survey as a technique, also using statistics for the processing of results.

When analyzing the correlation coefficient between the variables, a Pearson coefficient of 0.893 and a significance <0.01 were found; Regarding the dimensions: disciplinary administrative processes and work performance, a coefficient of 0.893 and $p <0.01$ was found, and between administrative absences and work performance, 0.860 was found with a $p <0.01$; Consequently, it was possible to conclude that there is a highly significant incidence between administrative sanctions and job performance. In the same way, there is a highly significant incidence between disciplinary administrative processes, administrative offenses and work performance in the workers of the Provincial Municipality of Trujillo during the year 2018.

Keywords: administrative sanctions, job perform

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública y su modernización es un tema muy espinoso y difícil de abordar para todo Estado, en nuestra realidad el Perú ha realizado esfuerzos muy grandes en esta área temática desde tiempo atrás, prácticamente desde la década de los noventa en su segunda mitad. Ya cuando se le ha dado el reconocimiento justo de la gestión pública es cuando se tomaron medidas en política económica y monetaria sin embargo no era suficiente para un crecimiento mayor en materia económica del país y aun en la reducción de problemas socialmente vistos de todo ángulo de análisis macro; ahora bien, bajo estas circunstancias el Estado peruano replantea su rol y papel fundamental del estudio para revertir la situación ya que aún se veía vicios de burocracia (Torres, 2018).

Se sabe además que los gobiernos a nivel mundial, han estado en busca de ofrecer mejores servicios públicos, ser eficientes a la ciudadanía en cada uno de las entidades del Estado, para lograr eso se apuntó hacia los servidores públicos, los cuales deben tener un perfil más que adecuado, y en ese sentido se trató de armonizar sus derechos con sus obligaciones hacia la sociedad; a pesar de ello persiste la situación alejada de la realidad, pues la sociedad tiene una percepción baja o mala sobre el servicio que recibe por parte de las entidades del estado cada vez que solicita un servicio, y tienen razón pues en innumerables ocasiones el funcionario público no brinda y no da de su parte para dar solución al problema o problemas que tiene el ciudadano, es más se muestran ajenos al objetivo institucional, reflejado en un interés disminuido y hasta casi nulo con un conformismo de su posición y labor que desempeña, despreocupándose además por tener capacitación, conllevando a ello en brindar un servicio deficiente, ineficaz en su labor cotidiana dentro de la institución estatal (Cordero, 2014).

Además, el Estado peruano con todo el esfuerzo que ha realizado para mejorar la gestión pública, no ha logrado hacerlo por falta de una política integral, y por qué siempre ha tenido iniciativas alejadas de la realidad y descoordinadas además de no relacionadas entre ellas. Por otro lado, se conoce que existen algunas entidades

públicas que, si han modernizado su gestión, pero lamentablemente no es la totalidad y el estado tiene esa tarea de hacerlo en todas las entidades públicas para poder ir implementado la modernización en todo el Perú.

En el año 2013, se crea la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) para posicionar las políticas públicas modernas en todas las entidades del estado y gestionar sus servicios a la comunidad; con la publicación de esta ley y su aplicabilidad, el estado recobraba notabilidad en la agenda pública respecto a la gestión de los recursos humanos, además de repotenciar la política pública, esta ley obligaba a que las instituciones estatales se adecuen a los lineamientos generales y específicas de modernización, dando un bosquejo de los lineamientos generales sobre encaminar y organizar la carrera pública, con capacitaciones, con evaluaciones de desempeño laboral, entre otros aspectos. De esa manera, el croquis de la política del servicio civil tomaba el pretendido de que, si la institucionalidad estatal es el cuadro de alicientes de las instituciones públicas, todas las reformas de esta índole siempre serán beneficiosa y perpetua en la disposición en que ayude a reformar también beneficiosamente y perpetuamente el marco institucional en que la organización se implanta. Entonces toda auténtica innovación del Estado ha de ser, pues, a la vez, organizativa e institucional (Torres, 2018).

Ahora bien, la Ley Servir toca un tema que se puede mencionar, respecto a la gestión de personal que se caracteriza por presentar sistemas nuevos donde establecen obligaciones y beneficios que obtienen los servidores públicos, con la idea de implementar un régimen laboral donde se logre regular las compensaciones, evaluaciones, capacitaciones e incluso un novedoso régimen disciplinario. Aunado a este, se ofrece al servidor público una carrera real, donde puedan postular y cumplir con las expectativas laborales para su nombramiento, haciendo carrera propiamente dicha. De manera paralela la competitividad en el servidor público jugará como una característica preponderante, obteniendo un personal idóneo, sujeto a evaluaciones de desempeño, para asegurar que este se capacite, asegurando a su vez mejoras salariales y ascensos para su desarrollo y vida profesional (Reyna, 2017).

Sin embargo, todos aquellos individuos que brinden sus valores en una institución del estado se encuadran dentro de algunos derechos y deberes que cada uno de ellos deben plasmar, en tal sentido y como derivación de ello, toman compromisos por acciones y/o omisiones que liberen el deterioro de las reglas y el desempeño normal de sus cargos. Estas acciones o no acciones destacadas anteriormente se transforman en faltas que dan como consecuencia sanciones oportunas, estas sanciones responden a una derivación jurídica a la infracción de una violación del deber de función y que está apropiadamente tipificado en la Ley y entonces el empleado público se hace merecedor a una sanción que puede ser Penal, Civil o Administrativa, siendo la administrativa el que se estudia focalizada mente en esta investigación. Se debe aludir que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se conceptúe como una corporación especializada en gestión de recursos humanos, con el propósito de obtener elevados niveles de eficiencia y eficacia, cuya misión es brindar prestaciones de servicios optimizados a los ciudadanos que se acerquen a las instituciones del estado, en ese orden y bajo mandatos normativamente, se reglamenta el procedimiento administrativo disciplinario, estableciendo pautas y normas para su progreso (Reyna, 2017).

En el Departamento de la Libertad existen entidades, como lo es, la Municipalidad Provincial de Trujillo (MPT), donde se está designando y efectuando la ley anteriormente señalada. Esta institución del estado es una de las primeras en la región que se halla en trascurso de consumación; hallándose en la tercera etapa, de las cuatro etapas determinadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; así mismo, en la aplicación de esta Ley se ha tocado a los empleados en su estado de confort, lo cual ha generado desbarajuste y perturbando subjetivamente el buen desenvolvimiento de sus ejercicios profesionales (motivación laboral baja).

Sin embargo, se puede mencionar que la estimulación es un componente sumamente fundamental para la buena medida institucional, como lo afirma García (2005 citado por Peña, 2015), enunciando que la estimulación es un estado anímico que convence a la persona a desvelarse para lograr alguna meta que anhela (Peña, 2015).

En ese deseo de alcanzar las metas, el trabajador tiene un comportamiento o conducta real en su quehacer, observándose dificultades en el desarrollo de su labor y en las competencias de sus compromisos u deberes inherentes a un lugar de trabajo incidiendo en su desempeño laboral; que en toda institución no dan prioridades a esta problemática, para que el trabajador ejecute buenos procedimientos (Camarena, 2013).

Sin embargo, existen organizaciones que logran valorar el valioso desempeño profesional generando así un conocimiento organizacional distinto y exclusivo que permiten tener un servidor competente y eficiente capaz de ser un excelente competidor ante otras organizaciones; Por otro lado, la no evaluación en el desempeño laboral del proceso implica: en constituir las políticas del trabajo, valorar el trabajo real del trabajador con correlación a dichas reglas habituales y dificulta en regresar a mostrar la investigación al honorario con la intención de motivarle para que excluya las carencias de su desempeño (Mayuri, 2016) .

Lo expuesto anteriormente nos transmite una problemática que se formula de siguiente manera: ¿Cómo incide las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018? Y los problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?

¿Cómo incide las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?

¿Cómo incide el procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?

El trabajo tiene justificación práctica, pues en su desarrollo pretende determinar y analizar la incidencia de la aplicación de las sanciones administrativas de la Ley N°30057 en el desempeño laboral, de tal manera que se busca establecer y

garantizar un mayor nivel de desempeño laboral y un menor número de sanciones cuando incurran en algún incumplimiento de sus obligaciones, lo que permitirá lograr el fortalecimiento de la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios. Tiene justificación teórica, porque la investigación genera reflexión, análisis y debate académico sobre las sanciones administrativas de la Ley del Servicio Civil 30057 y la incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores; debido a que el problema no es netamente de la Ley, sino de la aplicación y determinación de las sanciones, permitiendo cotejar una teoría o formar epistemología de conocimiento efectivo, además tiene diferentes fuentes de información fiables, pues, el régimen de disciplinario y las sanciones administrativas tiene sustento en su ley y reglamento universal de la Ley del Servicio Civil, por tal razón servirá de antecedentes para próximas investigaciones.

Tiene justificación social, porque con el trabajo de investigación se logra un golpe general en el servicio civil (trabajadores e instituciones), las cuales están bajo dominio del servicio del Estado y al servicio de la comunidad, porque personifica uno de las contribuciones más importantes para fortalecer la democracia, el estado de derecho y la institucionalidad del estado. Esta tiene dirección a reverenciar al colaborador público, y al mismo tiempo éste debe estar al corriente de su ejercicio laboral de alianza a la normatividad.

Tiene justificación metodológica, por su aplicación y utilización del método científico, se ha utilizado las técnicas, herramientas, procedimientos e instrumentos necesarios para nuestro trabajo, con la finalidad de lograr medir nuestras variables, lo que permitirá, describir, interpretar y exponer los resultados, respecto de las sanciones administrativas de la Ley servir en los colaboradores, este trabajo de investigación servirá para la comunidad científica administrativa, en el sentido que permitirá conocer a mayor amplitud la incidencia de las sanciones administrativas de Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución señalada líneas anteriores.

La investigación plantea la siguiente hipótesis general:

Las sanciones administrativas de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Con las siguientes hipótesis específicas:

El procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Las faltas administrativas de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

En la presente investigación se planteó el objetivo general:

Determinar la incidencia de las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Además, se planteó los objetivos específicos:

Identificar el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Determinar la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Determinar la incidencia de las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto de lo antecedentes o trabajos previos se consideran los siguientes trabajos de investigación a nivel internacional, los que se mencionan a continuación:

Estela (2009) presenta su tesis “El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística”, cuyo objetivo fue analizar el proceso administrativo en las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística. El tipo de indagación es exploratoria, descriptiva y explicativa. El diseño de indagación es no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por todas las universidades peruanas privadas y públicas existentes, considero una muestra de 4 universidades y contiene la opinión de 100 docentes universitarios. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: No existe conocimiento al cien por ciento del nombramiento de las Sanciones Administrativas por deshonras disciplinarias, lo que demuestra que también existe falta de conocimiento de casi la totalidad de trabajadores de mando medio y de mando alto del estado; así mismo de las autoridades que están a cargo de las instituciones del estado, sobre el caso de la influencia de las sanciones administrativas en el servicio con calidad que dan a los clientes externos del estado. Del mismo modo, los trabajadores estatales no conocen temas sustantivos, respecto a deberes, derechos y obligaciones; y, las altas direcciones de las organizaciones del estado, no brindan facilidades a sus empleados para que asistan a programas de capacitación ya que es su derecho y obligación. Por lo tanto, muchas veces llegan a cometer diferentes faltas, y la potestad sancionadora disciplinaria tiene que actuar sobre el trabajador de las organizaciones del estado apoyándose de las normas específicas sobre la materia. De igual manera, no se sabe de dónde se fundamentan las sanciones administrativas, el procedimiento debido, la razón, la tipicidad, la Irretroactividad, la afluencia de contravenciones, el encadenamiento de Infracciones, la causa fundada, la inocencia pre establecida, el Non Bis in Idem; entre los demás principios jurisprudencia. Finalmente, concluye que desconocen la resolución que dan final a la trazabilidad que será ejecutada, cuando se finalice el camino administrativo.

Puede afirmarse de distinta forma que las sanciones impuestas se podrán dar ejecución cuando se tenga una resolución que sea firme y además con consentimiento y/o se haya agotado el camino de la administración en la institución del estado.

Cruz y Díaz, (2010) en su tesis “El empleado público ante el procedimiento administrativo: Deberes y obligaciones de buena administración”, cuyo objetivo fue analizar el procedimiento administrativo en deberes y obligaciones de buena administración. El tipo de la indagación es exploratoria y descriptiva; cuyo diseño investigativo es diferente al experimental, transaccional. También la población muestral estuvo conformada por 40 colaboradores del departamento contable de una institución pública. Se hizo realidad el uso del reportaje como pericia estadística y el cuestionario estructurado como utensilio de recolección de datos. Llegando a las siguientes conclusiones: Los trabajadores del estado se deben encaminar a un Estado de Derecho cuyas formas de comportamiento que estén en sentido contrario al buen desenvolvimiento de sus obligaciones laborales de motivo para una sanción, de tal forma que ellos puedan sentirse en casi la obligación portarse de manera adecuada y honrada en su desempeño laboral. En ese sentido existen bases normativas para dar sanción a las conductas inadecuadas por parte del trabajador del estado y que machaquen y rompan sus cargos, siempre pensando que éstas garanticen en total plenitud los derechos básicos que cada trabajador lo tiene en su centro de labores.

Albornoz (2011), en su tesis “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18834 sobre estatuto administrativo”, cuyo propósito fue implantar la asociación entre el proceso administrativo y el reconocimiento en los procedimientos disciplinarios. El tipo investigativo es descriptiva y explicativa. La investigación tiene diseño no experimental, correlación, transaccional. La población quedó establecida por entidades del estado, considerando como muestra una entidad pública; La entrevista fue la técnica estadística y el cuestionario estructurado fue el instrumento de recojo. Llegando a las siguientes e importantes terminaciones:

El oficinista del estado, que estando desempeñando sus funciones laborales cuyas acciones se establezcan prohibidas y lejos de un comportamiento digno de un oficinista del estado, puede ser tomado y sancionado para ser sancionado bajo un procedimiento administrativo en cuyo caso podría caer en responsabilidad de hecho u omisión y, de acuerdo al actuar, se debe dar una aplicación de medida disciplinaria bajo los estándares y maneras que rige la ley, siguiendo un procedimiento establecido y respetando los principios que rigen el mismo, respetando el estado de derecho y las garantías que otorga la constitución. Las sanciones en proceso al interno de la Dirección del Estado deben de asegurar el acatamiento todos los derechos, por parte de la autoridad, a que sea sometido a la acción legítima del poder y, en esa medida, que se presenten las formas y pretensiones que se deben de regir, es decir, guiarse por el sincero sumario que es adaptable no solamente al proceso judicial, sino que también a todo el proceder de la administración, en cuanto el funcionario realice un acto administrativo que vulnere los derechos de las demás personas o del estado; y en este sentido, los procedimientos administrativos de manera global, como ya se mencionó anteriormente, se ha de establecer coacciones correspondientes al proceso; en el caso de concluir en sanción debe de estar conforme a las reglas y normas que lo regulan, para que se avale la ecuanimidad y coherencia de los trabajadores o funcionarios públicos.

Sierra y López, (2013) en su tesis “Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)”. El tipo de investigación que se utilizó es cualitativa, el método es histórico y descriptivo; con la técnica estadística de la entrevista y estructurado cuestionario como instrumental estadístico; se llegó a las consecutivas conclusiones: La valoración del desempeño laboral dentro del sistema gubernamental en Colombia, y por la Ley 909 del año 2004 tiene muchos errores en su aplicabilidad al interno de las instituciones a nivel nacional, éstas están dentro y en lo principal en el punto subjetivo del que evalúa y al compromiso reducido de cara al proceso evaluativo. Cuentan con un sistema de valoración sobre el desempeño dentro de la institución, así mismo se puede observar que hay bastantes instituciones que carecen de un sistema que les brinde las calificaciones del desempeño laboral de sus trabajadores estatales, y otras entidades que a pesar

que están implementadas con ese sistema no cumplen con el objetivo de evaluar. Se puede aseverar que se percibe una altísima disconformidad respecto a la evaluación y calificación hacia los trabajadores del estado que tiene título de administradores, pues en escasos casos no tiene objetividad y por lo tanto no tiene la importancia debida. El ser responsable y el tener el compromiso de cara al transcurso de valoración del desempeño tiene correspondencia en igual proporción al que evalúa como al que ha sido evaluado, en términos prácticos, las instituciones del estado se han hecho casi constante que esta responsabilidad recaiga en la cabeza de quien evalúe, y dando motivo muchas situaciones que provocan un proceso objetivo y transparente. Es de suma importancia que los trabajadores que fueron evaluados tomen su compromiso delantero al sistema de evaluación, el excluir este compromiso puede ocasionar sanciones disciplinarias. Al tomar el compromiso de cara al proceso de evaluación, las porciones envueltas; se puede dar un avance a un contexto más adecuado y a la fortaleza que debe tener el proceso, así como en el objetivo de consignar la valoración del desempeño como el instrumento primordial que debe tener la dirección del estado para equiparar el aporte de cada uno frente al acatamiento de los objetivos de la institución y así en un expectante tiempo cercano se logre llegar a esos patrones de coherencia en el desempeño de la institución y por defecto el acatamiento de las terminaciones del gobierno.

Chiang y San Martín, (2015) en su tesis “Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”. El trabajo se realizó en Chile. El procedimiento de investigación es no experimental, el diseño transversal, para describir, y observar la relación. La totalidad de los individuos está formada por 790 colaboradores de nivel alto del municipio, y la muestra está conformada por 259 funcionarios. El tipo de muestra fue aleatoria. La pericia de recoger datos es la encuesta y se empleó el cuestionario. Se llega a dar la terminación de la siguiente manera: El desempeño laboral en los funcionarios están a nivel medio, eso quiere decir que no hay niveles de desempeño bajo. Los hombres como las mujeres concuerdan en que se sienten preocupados por sostener relaciones interpersonales que nutran un ambiente laboral grato y unidos con sus

compañeros de labores y tener un nivel bajo de conocimiento en los procedimientos administrativos. Respecto al satisfacer en lo laboral de manera global, los trabajadores de alto rango están iguales que los de nivel medio, dando entender que existe satisfacción en ellos. Además se refleja, que si se incrementa el desempeño, en especial se incrementa la proactividad y la innovación en los trabajadores de alto rango de la municipalidad, se incrementara la satisfacción por conseguir reconocimiento y complacencia por las diplomacias que se instituyan son sus superiores; esto está relacionado o asociado con la motivación, que consiguiera existir: reconocimiento, independencia, desarrollo, frutos, proactividad, ocasiones de innovación e identificación con el trabajo. El desempeño laboral está íntimamente relacionado con los que hacer es que brindan estimulación personal y causan de hecho en una satisfacción laboral, eso quiere decir, que los trabajadores alto rango necesitan el desarrollo particular, hallar una identificación, tener declaración competitiva, establecer diplomacias inter-personales con sus camaradas de trabajo y jefes, y la parvedad de autorrealización al interior del municipio. La carencia de esto, no establece una insatisfacción. De igual manera el desempeño laboral es redicho por los contextos, contorno del cargo y arbitrajes que establezca el municipio, es decir, la retribución, patrocinios, trazas de la compañía, inspección, ambiente físico. Al alejamiento de esto genera la no satisfacción, pero escasean el contenido para acrecentar u optimizar la complacencia.

También se pueden mencionar a las investigaciones desarrolladas nacionalmente: Mestanza (2014) en su indagación "Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Puno". El trabajo es de tipo causal y explicativo, cuyo método es mixto. La totalidad de trabajadores estuvo situada en el municipio de Puno, en el periodo de estudio 2011 al 2012. La muestra es representativa y estuvo formada por el 10% de los procesos administrativos con sanción, y que correspondieron al periodo 2011 - 2012, (10 Expedientes). Se usó el muestreo no probabilístico y se usó la observación como habilidad de cosecha de datos, fue la observación directa e indirecta con el uso del cuestionario como instrumento. Llegando a obtener las principales conclusiones: Se estableció que, en las ordenanzas de reprimenda escrita y cesación impuesta a los

clientes internos de la Municipalidad Provincial de Puno, se violan ya sea el Derecho a la Salvaguardia como el honesto sumario, siendo estos derechos esenciales de todo ser humano y tienen rango constitucional y las demás normas de menor rango. Se encuentra demostrado, que ni se respeta el camino administrativo establecido por regla para estas cuestiones, de tal forma que ha salido perjudicado del proceso establecido en los decretos de amonestación de forma escrita y con suspensión, interpuestas a los clientes internos del Municipio Provincial de Puno. Los clientes internos que han resultado con sanción de manera escrita “amonestación”, no reaccionaron negativamente sobre la sanción establecida hacia su persona, ya que al ser estos clientes internos laboral bajo contrato pensaban que si lo hacían serian despedidos. Al hallarse, la no observancia de los principios y derechos primordiales del cliente interno tales como, la iniciación de legitimidad en el debido proceso, la exaltación de la resolución administrativa y demás, el derecho de defensa procesal segura entre los demás derechos primordiales, estos derechos están siendo quebrados o rotos y perjudican los derechos legislativos y procesales asegurados por el régimen administrativo. Estos quebrantamientos a los derechos primordiales, no son vigilados apropiadamente y no son cosa de precepto, en tanto ello, se continuará ejercitando deslices administrativos por lo tanto es ineludible subsanar estas privaciones desde la misma oquedad de la fundación.

Pezo (2017) presenta su investigación “Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”. La investigación es de tipo descriptivo, con esbozo no experimental – correlacional. La cantidad total y grupo muestral estuvieron constituidas por 21 de clase obrera del INPE de Tarapoto, se trabajó con una muestra por conveniencia y la técnica estadística de cosecha de datos que se uso fue la vigilancia y la entrevista. Llegando a las principales conclusiones: Se determinó que hay una existencia asociación causal entre la ejecución de la Ley Servir y el ejercicio laboral. La ejecución de la Ley Servir encontrado tiene una eficiencia que se hallada en nivel de en proceso, pero nos muestra que hay una fortaleza de ciertos aspectos del sistema organizacional. A pesar de ello, el establecer un orden en la administración estatal, según la Ley, la técnica y las iniciaciones de Servicio Civil, se observa en

que está inmerso adentro de la organización estatal. Luego el desempeño laboral y desarrollo de su labor de los obreros estatales es producto de una inspección, monitoreo y vigilancia imborrable: lo que exterioriza que no se rastrea una alineación de secuelas, ni un favor de calidad, ni las diligencias son producto del empuje. A pesar de ello, si se presenta el caso que cuando hay excelentes relaciones interpersonales, entonces se haya un transcurso de ordenación en el establecimiento y se desenvuelve un apropiado trabajo en equipo.

Reyna. (2017) en su tesis “Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016”. La investigación es básica, el nivel de investigación es detallado, cuantitativo, y con explicación, con una importancia correlacional y el croquis es no experimental, colateral. Su población estuvo formada por una totalidad de 547 servidores y el grupo muestral fue conformado por un grupo de 130 de estos servidores. Concluye de la siguiente manera: En lo referente a la altura de gestión de grupo humano en la ley servir, acceso a la prestación civil, servicio de utilidad, servicio de aprendizaje, la categorización de los trabajadores civiles, interrupción del servicio civil, las causas administrativas de la finalización del servicio civil y los procedimientos administrativos de disciplina está en el nivel bueno entre el personal humano administrativa.

Silva, Silva, y Bautista, (2018), cuya tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín”. Cuyo tipo de indagación que se usó fue de tipo aplicativo, con el procedimiento de investigación inductivo; el esbozo que se utilizó fue el correlacional. La población muestral en estudio estuvo agrupada en 75 clientes internos de la municipalidad distrital de Morales y la técnica que se usó fue la pesquisa con su herramienta el cuestionario. Llegando a las siguientes conclusiones: El cometido laboral de los clientes internos del municipio de Morales en el periodo del primer semestre 2015, se ha identificado en nivel “medio”, ya que los límites institucionales se vienen desempeñando de manera regular; de igual forma con el desempeño de los procedimientos no son realizados de

manera adecuada, en otra arista analizada, la inclinación de los clientes internos se ve dañada de alguna manera, y esta situación también daña al trabajo en equipo de los clientes internos del municipio, Luego al analizar su satisfacción laboral, ésta se encuentra en un nivel bajo; dicho de otra manera y por lo expuesto anteriormente es que el desempeño laboral se ubica en una categoría intermedia o regular. Entre los factores más importantes que afectan y están incidiendo negativamente al desempeño son: la percepción de no tener confianza en la institución de cómo se está manejando, la oportunidad de recibir beneficios adecuados que motiven a sus clientes internos, un sueldo bajísimo que no cubre sus expectativas y el temor de que en cualquier momento pueda ser despedido de su puesto de trabajo y quedarse sin empleo.

Castro. (2018) presenta su investigación “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”. Cuya investigación es de tipo cualitativa y en función al fin que persigue es indagación básica con estructura de diseño de casos de estudios. La técnica de recolectar datos se utilizó la vigilancia, entrevista y estudio de documentos. Llegando a las más importantes terminaciones: En toda analogía profesional es propio e intrínseco al trabajador, el ejercicio del dominio de orientación y con él la jurisdicción estricta sobre todos sus colaboradores. La indagación anticipada a cargo de la secretaria técnica no se toma en cuenta en el proceso administrativo de disciplina, entonces tomando como punto de partida el órgano instructor puede tomar distancia de las sugerencias dadas por la secretaria técnica, siempre y cuando presente un argumento adecuado. Del mismo modo, la secretaria técnica es el responsable de precalificar, proponer sanciones, determinar quién es el órgano instructor, además de conducir el procedimiento, elaborar la totalidad de los manuscritos que surjan del debido proceso administrativo disciplinario, determinando además la sanción correspondiente para imponer al colaborador. Por otro sendero, los jefes que dan instrucciones y también dan sanciones, no presentan una formación legal, no presentan documentos que garantice tener un estudio en temas disciplinarios y mecanismos sancionadores para aplicar a los colaboradores. En esa arista, para poder lograr una adecuada acción del derecho de defensa del colaborador en

proceso disciplinario debe realizar su respectivo descargo, sin antes lograr un aseguramiento de su derecho de tener acceso a todo el expediente y situaciones que dieron inicio a la medida disciplinaria en su contra, y de tal manera el colaborador debe estar totalmente preparado para mostrar todas las pruebas pertinentes y las que crea conveniente, respaldándose en el artículo 111º, del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. En consecuencia, los manuscritos tendrán acceso los colaboradores para su revisión respectiva, y además debe de tenerlo para presentarlo adjunto a la resolución de estreno en la que se le hace responsable los cargos. Pues, el hecho de oficializar por parte de la jefatura de Recursos Humanos, o al jefe que esté a cargo en alguna oficina similar, presente la ordenanza de reprimenda escrita y no podrá conceptuar, transformar, o establecer la ordenanza, transformándose simplemente como un simple llevadero de comunicado por práctica expresa de la medida normativa.

Las teorías establecidas referentes a las variables de estudio, se exponen de acuerdo a su naturaleza; en lo respecta a las sanciones administrativas.

Cordero (2012) señaló que la teoría de la sanción administrativa germina de la sabiduría del derecho, al igual que cualquier otro derecho que tiene todo individuo, también tiene sus respectivos deberes, y si éstos no los cumple, pueden desencadenarse en reprimendas en el orden administrativo. Todo este principio teórico ha sido también tomado en el estudio de la administración como ciencia y en el estudio de la gestión, en especial en los mandatos del papeleo, donde se puede observar que al no tener una apropiada realización de las tareas y funciones del trabajador del estado lamentablemente cae en vacíos de la gestión administrativa, resaltando las reprimendas administrativas al trabajador, usuario o colaborador.

Por otro lado, pero en el mismo sentido Rebollo (2005), indicó que las sanciones administrativas son dispositivos para regular la legislación, pero en su cumplimiento. Además, son ordenanzas en términos monetarias imputadas por un ordenador sin tener opción a un reclamo administrativo a través de cierto tribunal. En casi todos o loa totalidad de los casos, se asignan sanciones administrativas a colaboradores e instituciones que tienen o han tenido licencia para realizar actividades de regulación.

Estas sanciones tienen el propósito de aminorar las faltas administrativas que finalmente alteran el orden estatal, de ilegalidades asociados al negocio, el atraso de los pagos, desboronar el ornato de la ciudadanía y comunidad en general, etc. El conocimiento de las sanciones administrativas nace desde la conjetura del derecho, de manera que está en el mismo orden que del derecho romano donde se aplicaban reprimendas por ofensas administrativas de parte de los pobladores, se sigue con la costumbre de concretar y avalar lo dado judicialmente o administrativamente para que los pueblos y la sociedad en general se desplieguen dentro de normas y reglas, que faciliten el avance de la economía y administración del estado. De la misma manera Rebollo (2005), afirmo que: Vale decir, las sanciones administrativas deben hacer un análisis de los actos disciplinarios, pero también deben ser un utensilio para originar el orden determinado, también debe dar afinaciones a las normas y las leyes, siempre considerando tener una concordia con la comunidad en general”.

Al respecto Carrillo (2008), aseveró que las sanciones administrativas, han sido dadas formando una figura administrativa de manera que se pueda considerar como un acto administrativo, en verdad son un factor preponderante del poder específico que tiene la administración en su toma de decisiones. Esto resulta ser el poder de la decisión, el poder de aplicar y dar cumplimiento de las sanciones contra los individuos que no respetan las leyes que garantizan el orden público. Además, se utilizan en un área que abarca mucho espacio, como es: en Derecho Ambiental, Derecho Laboral, Derecho de la Construcción, Derecho del Suelo, Derecho Disciplinario, etc. Ahora bien, las primeras ejemplificaciones de esa área fueron las ordenanzas dadas por las municipalidades. El propósito de esas sanciones no solo es resguardar el interés público, sino de además dar protección a las minúsculas violaciones en la sociedad y orden público, en innumerables ocasiones no escuetamente son objetivos generales, sino que son objetivos de tipo especial. Su propósito principal es señalar que el gobierno tiene la potestad de castigar a todo aquel que no cumpla las leyes y normas, sin tomar en cuenta si son miembros o no de la misma institución que impone las sanciones.

Para finalizar, Carrillo (2008), manifestó que estas sanciones son punitivas siempre. Como se da en el retiro de permisos, en el caso de los sujetos jurídicos que tienen su propio establecimiento y no han cumplido ciertas normas o leyes o en todo caso hayan cometido alguna falta. Las sanciones administrativas se pueden aplicar a los individuos jurídicos, así como también a individuos naturales. En ocasiones, estas sanciones se designan a individuos que no reverencian los arbitrajes que da la administración. Se puede hacer una transitoria descripción con estos léxicos: las sanciones administrativas son los sucesos que la Administración hace efectuar sin un juicio para resguardar, a veces para instituir, el orden administrativo.

Dimensiones de las sanciones administrativas

Dimension1: Procesos Administrativos Disciplinarios.

Todo servidor público está enmarcado en el cumplimiento de deberes específicos y también está atendido de ciertos derechos dentro de la administración pública, de manera que, toman responsabilidades por operaciones y/o descuidos que desencadenen el deterioro de las normas y el normal trabajo de sus funciones. Estas operaciones u descuidos que se manifiestan anteriormente se cristianizan en faltas que dan lugar a la consecuencia de tener sanciones, que son las llamadas secuela jurídica a la infracción de una informalidad al deber de función y que se halla apropiadamente plasmado en la Ley y para lo cual el servidor público se hace merecedor a una sanción. Cabe señalar que en este contexto se puede señalar que existen tres grupos grandes encuadrados en los compromisos que son, Penal, Civil, Administrativa, siendo esta última la que se enfocara la investigación. En ese sentido la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se encarga de manejar este tipo de situaciones con el único propósito de lograr ascendentes niveles de eficiencia y eficacia, con el objetivo de suministrar servicios óptimos a la sociedad, en esa misma línea y bajo mandatos normativos, se regulariza el procedimiento administrativo disciplinario, imponiendo reglas para su progreso.

El concepto en sí, cosa que no está bien definida en la ley Servir, está plasmado en una ordenanza municipal (O.M.006, 2015) emitido por la municipalidad distrital de La Esperanza, donde se menciona que “es el grupo de sucesos y actividades que

descienden a todo acto administrativo expuesto para intrepidez de responsabilidad administrativa disciplinaria como su referencia y cimiento, los cuales son ineludibles para su mejora y estipulan su eficacia”

Los Procesos Administrativos Disciplinarios, se pueden dividir en 4 sub dimensiones muy importantes que se puede señalar:

Sub dimensión 1: Responsabilidad Administrativas Disciplinarias.

De acuerdo al Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley nombrada “Reglamento General de la Ley N° 30057” ha constreñido concluyentemente que:

El compromiso administrativo disciplinario es aquel que exige el gobierno a los trabajadores del estado civiles por las faltas presagiadas en la Ley que realicen en la acción de las ocupaciones o de la asistencia de servicios, dando inicio para tal consecuencia el pertinente proceso administrativo disciplinario e imputando la ordenanza oportuna, de ser el asunto.

Sub Dimensión 2: Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios.

Para constreñir las jurisdicciones competentes el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” ha limitado estrechamente que hay dos etapas en los procesos administrativos disciplinarios, la primera es la Fase Instructiva y la segunda es la Fase sancionadora, en cada fase se logra determinar aquellas personas con capacidad de conducción, así es, en el literal primero se indica que al existir cierta amonestación documentada entonces le corresponde al inmediato jefe la instrucción y al de recursos humanos la respectiva amonestación o sanción con su referente oficial (memo), después cuando se presenta una suspensión en este caso el literal segundo indica que para esta situación, el inmediato jefe también es el respectivo instructor y de la misma manera como en el literal anterior es la oficina de recursos humanos encabezado por el jefe de sancionador, sin embargo es el jefe máximo de la organización quien debe dar la oficialización de la amonestación; para terminar, en la situación de una destitución, es también la oficina de recursos humanos recaído en el jefe quien se convierte en el instructor y el jefe máximo de la institución es el que amoneste y oficio sobre la amonestación (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.1).

En caso contrario, cuando la sanción es al jefe de recursos humanos, o en todo caso al encargado de dicha oficina, entonces la delegación pertinente impondrá una infracción, además de instruir y sancionar a su jefe inmediato y para la situación de destitución de puesto, la delegación instruye al jefe inmediato y da sanción al titular de la organización (D.S.040, 2014, art.93°, Núm. 93.2). En todos los casos posibles, el presente decreto supremo abarca todo en general

Sub Dimensión 3: Faltas Disciplinarias.

Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057” afronta esta dimensión como la violación propiamente distinguida, y para ello debe estar tipificada de manera clara y concisa, en este sentido, la legislación dictamina, el no cumplimiento de las reglas, sucesos de terror, desidia en el ejercicio de su labor, frenar la marcha del servicio público, disposición o uso en favor propio de las riquezas del estado, llegar borracho, arbitrariedad en el manejo de autoridad, acoso sexual, entusiasmo político, discriminación, no cumplimiento del horario de trabajo sin justificar, doble discernimiento económica, y todas las demás situaciones que señale la ley, vale decir desiste cualquier infracción que no este contemplado en esta norma, incluye así mismo encontrar la existencia de faltas por descuido, que significan desidia de una labor cuya obligación tenía competencia de realizarla al servidor público (D.S.040, 2014, art. 98°).

Sud Dimensión 4: Clases de Sanciones.

La presente dimensión lógicamente está reglamentada por el Poder Ejecutivo del Perú (D.S.040, 2014), en la Ley denominada “Reglamento General de la Ley N° 30057”, donde se observa claramente la reprimenda verbal, reprimenda escrita, interrupción sin goce de haberes a partir de 1 día hasta un tope de 12 meses y examinando la cesantía, las sanciones previamente señaladas no pueden realizarse con efectividad si anticipadamente no se ha realizado el sumario administrativo respectivo, constriñendo además que para ex empleados públicos, se les destinaría una amonestación de hasta 5 años de exclusión, eso quiere decir el impedimento de integrarse al servicio civil (D.S.040, 2014,art.102°).

Dimensión 2: Faltas administrativas.

Son todas aquellas acciones que realizan los funcionarios o servidores públicos quebrantando las normas, políticas, funciones, objetivos, que deben ser castigado o sancionado de acuerdo al a gravedad de la infracción. “Las sanciones de las faltas se realizan de acuerdo al a gravedad de la infracción” (Saavedra, 2016) (Saavedra, 2016, p. 12).

Todas las faltas administrativas realizadas por los funcionarios públicos debe ser castigadas o sancionadas, de ese modo se logrará un país justo y con menos irregularidades.

Las sanciones que se derivan es para tener una acción correctiva que toma la autoridad pública al infractor por el incumplimiento de un deber jurídico, las sanciones por responsabilidad administrativa son independiente del proceso, es decir se realiza una serie de tratamientos, en donde el infractor exponga los hechos y proporcione las pruebas pertinentes (Contraloría general de la Republica, 2015).

(Mellado, 2017) Menciona “Los quebrantamientos del ordenamiento jurídico predichas como tales transgresiones por una Ley.” De acuerdo a ello, la transgresión todo el tiempo estaría vinculada a una regla imperativa de representación administrativa cuya infracción se constituye como una contravención, lo que estipularía las contravenciones a la existencia de esa anterior regla que aplica una definitiva conducta a los individuos. Sin embargo no sucede en todos los supuestos en que la regla administrativa normaliza contravenciones se da esa suposición de no cumplir las normas, a pesar que se conoce y se sabe que conforma el grueso de esas caracterizaciones, por cuanto la descomedida amplitud de la autoridad sancionadora, ha conllevado al Legislador en incluirla en las actuales leyes reguladoras de las más transformadas diligencias administrativas, una parte laborosa a la caracterización de faltas y sanciones, justamente vinculadas a los deberes que la concreta norma asigna. Fenómeno que se observa con mayor evidencia en la situación de las contravenciones plasmadas en el contorno de las mencionadas relaciones de sujeción especial (concernientes a explícitos sujetos que se hallan emparentados a una correspondencia jurídica específica con la Administración, como se sabe que son los concesionarios de servicios, oficinistas, etc.)

(Nunja, 2016) menciona que son faltas de representación disciplinaria que si bien su riesgo pueden ser penadas con cesantía temporal o con degradación, previamente bajo un proceso administrativo. La condena de orden penal que privatiza la libertad es por delito doloso cometido por un empleado del estado que lleva como consecuencia la cesantía automática. El empleado público destituido será impedido de re-ingresar al servicio estatal en el transcurso de a lo más 5 años. Las Faltas administrativas, se pueden tipificar como aquellas acciones que quebranten las normas, políticas, obligaciones y prohibiciones, la cual a su vez corresponde a una sanción teniendo en cuenta la gravedad de dicha falta (Adrianzen, 2015).

Las Faltas administrativas, se pueden dividir en 2 sub dimensiones muy importantes que se puede señalar:

Sub dimensión 1: Falta administrativas en el trámite de los procedimientos

Incumplimiento de mandatos (dejar de cumplir con las obligaciones o tareas encomendadas por los superiores)

Incumplimiento de los plazos documentarios (demora en los procesos de tramite documentario, negarse a recibir de manera injustificada la información, no entregar la documentación dentro del plazo establecido por ley, demorar sin justificación el envío de expedientes requeridos para solucionar una acción procesal sujeto al término determinado dentro del procedimiento administrativo)

Contradicción de decisiones (realizan actividades diferentes a las encomendadas por sus jefes)

Difusión de información confidencial (divulgación de información al cual solo tiene acceso una mínima cantidad de personas, por ser privada y reservada)

Sub dimensión 2: Falta administrativa por conducta

Actos de inmoralidad (vestido inapropiadamente, o en estado de ebriedad y bajo la influencia de alucinógenos)

Incumplimiento de normas (políticas, normas, reglas y manuales que no se ejecutaron ni respetaron)

Actos de violencia (incurrir en cualquier hecho de violencia, grave de rebeldía o falta de respeto e insolencia hacia su superior, del personal con jerarquía y de los colegas de labores)

Abandono de funciones (abandonar su cargo y obligaciones mientras este no culmine su tiempo de servicio, o en el caso de ser despedido solo lo puede hacer mientras este sea reemplazado o sustituido)

Apropiación de bienes (uso o maña de los caudales de la organización pública en favor propio o de terciadores)

Abuso de autoridad (daña de forma directa o indirecta a un segundo)

Daños materiales intencionados (daños materiales que comenten en la instalación de la institución, equipos, instrumentos, obras, documentos y otros bienes que posee el ente, de manera intencionada)

Ausencia injustificada (ausencias injustificadas mayores de tres días inmediatos en un plazo de 30 días almanaque, inasistencias sin justificación alguna del personal a la institución)

Alteración del orden (acciones negativas q como conductas escandalosas, peleas, ruidos excesivamente altos, o cualquier ruido que afecta la tranquilidad de la comunidad y contribuya a la contaminación acústica)

Hostigamiento sexual (acoso moral o sexual por sus superiores o compañeros de trabajo)

Actividad proselitista (actividades políticas que realizan durante su jornada laboral, mediante sus funciones y haciendo uso de los recursos de la institución);

Incumplimiento del horario laboral (impuntualidad de los trabajadores para asistir al centro de labores, o a cualquier actividad que realice la institución)

Uso indebido de licencias (licencias que otorga la institución por concepto de enfermedad, accidentes, o maternidad, la falta se da cuando la licencia o el permiso lo usan para realizar otro tipo de actividades personales)

Nepotismo

Hurto de bienes (utilizan sus funciones con fines de lucro, aprovechan del cargo que poseen para realizar cobros indebidos, o malversación de fondos, con dinero que son destinados para optimizar las situaciones de vida de la sociedad)

Inadecuado uso de equipos

Usurpación de funciones (asumen funciones que no le corresponden, pues no poseen ningún título que lo abale, así mismo cuando culminan sus actividades por cese, o destitución, pero a pesar de ello siguen ejerciendo dicho cargo).

En lo respecta al desempeño laboral, se considera a Araujo, & Leal Guerra, (2010), que definen a la variable de interés como el nivel en que los encargados u ordenadores de una institución obtienen sus funciones, considerando las exigencias del puesto ocupado y en base a los resultados obtenidos”.

Guevara & Tafur (2015), en su artículo científico citan a Neustron (2001), y precisan que el desempeño laboral es el grado de cumplimiento logrado por el empleado en el alcance de las metas adentro de una institución en un determinado tiempo. Es decir, el presente desempeño está formado por acciones palpables, visibles y medibles, y de las demás que se puedan derivar”.

Del mismo modo Guevara y Tafur, citan a Robbins y Timothy (2013) donde definen que el desempeño laboral es la “Virtud del trabajador que labora dentro de las instituciones, donde es muy importante y necesaria en la institución, trabajando el colaborador con un gran desempeño y complacencia laboral”. El desempeño precisa la utilidad profesional, vale decir, la capacidad de un trabajador para originar, crear, fabricar, terminar y crear trabajo en el menor lapso de tiempo, con mínimo energía y alta eficacia, estando encaminado a la valoración que dará como consecuencia su mejor desenvolvimiento.”

Por su parte Martell & Sánchez (2013), cita a Stoner (1994), quien afirma a su vez que “el desempeño laboral es el ejercicio que hacen los colaboradores de la institución de manera eficaz, para lograr los fines compartidos, pegado a las pautas básicas preestablecidas preliminarmente”, en este gran marco se debe justipreciar el servicio en los quehaceres y en el argumento. Sobre el asiento de este axioma se traza que el desempeño laboral es alusivo a la realización de las ocupaciones por parte de los colaboradores de una institución de manera eficaz, con el propósito de lograr los límites administrativos. En esa misma ilación de doctrinas, Martell y Sánchez, cita así mismo a Chiavenato (2002), donde expresa que el cometido “es

virtud del colaborador que labora adentro de las instituciones, donde además es necesario para la institución, logrando que el individuo realice una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de los colaboradores es la mezcla de su conducta con sus derivaciones, por lo cual se corresponderá cambiar en primer lugar lo que se realice con fines de lograr computar y observar la labor. El cometido precisa el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de un colaborador para originar, crear, transformar, terminar y forjar trabajo en el menor tiempo, con el mínimo esfuerzo y excelente calidad, estando dirigido a la estimación dando como consecuencia su expansión laboral.

Moccia (2009) afirma que “El desempeño es determinado como procedimiento, conducta mancomunada a las diligencias que pide la labor para el cual un colaborador ha sido contratado. Es facultativo, sin embargo, requerido por la labor o el puesto administrativo estando bajo la inspección del colaborador que lo realiza”. Según Araujo y Leal-Guerra (2009). “El desempeño laboral es el nivel de realización aprehendido por el colaborador en el logro de los fines al interno de la institución en un lapso temporal establecido. En ese sentido, esta ocupación está formada por acciones tangibles, perceptibles e impagables y otras que se pueden derivar”. En todo lo que refiere a los compendios del ejercicio profesional; en el área organizacional se ha ensayado lo concerniente al Desempeño Laboral, deduciendo que él mismo pende de variados componentes, compendios, destrezas peculiares, competencias propias a las sapiencias, pericias y cabidas que se espera que un individuo aplique y aclare al desdoblarse su labor.

Ahora bien, los componentes que median en el desempeño laboral, según Quintero, Africano y Faría (2008), “Deben reflexionar aquellos componentes que están en correlación y que influyen directamente en el desempeño de los colaboradores, teniendo siempre presentes: la complacencia, auto-estima, labor en conjunto y adiestramiento para el colaborador”.

Quintero, et. al (2008) afirma que cuando los colaboradores se congregan y se complacen en conjunto sus penurias se origina una estructura que tiene una estabilidad emocional de intercambio personal dando inicio a lo que se llama equipo de labor. Y adentro de esta organización se crean fenómenos y se desenvuelven

determinados procesos, como la unión del equipo, la homogeneidad de sus miembros, el nacimiento del liderazgo, estándares de comunicación, entre otros más aspectos, a pesar que las operaciones que se despliega en equipo, en su mayoría descansa en la conducta de sus componentes, lo que conlleva a reflexionar que la naturaleza de los colaboradores asigna circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para la realización de un trabajo eficaz. Valorar la competencia dentro de la organización en lo que respecta al desempeño laboral y al mismo tiempo evaluar dicha actividad de manera general, crea un conjunto infinito de sapiencias y destrezas, así como observar la diferencia en nivel de logro de parte de los trabajadores de una organización. En tal sentido, es ineludible dar siempre la observación muy minuciosa, pensando en la lógica, el raciocinio y/o capacidad que implica cada secuela al interior de una organización, sea esta estatal o privada.

Castillo, (2016), afirma que es muy significativo plantear la apreciación del desempeño como un plan de mejora continua en el colaborador; esta situación puede surgir de diferentes maneras; como la de consentir escenarios de medida de la potencia que tiene el individuo para establecer su labor, consentir la manera de trato de los recursos humanos como una ventaja importante de competencia dentro de la organización, cuya producción puede desdoblarse de manera indefinida, y también, de la dependencia del sistema administrativo y de una estructura organizacional muy bien determinada según sus contextos y para finalizar, dar coyunturas de desarrollo y contextos de segura intervención a todos los colaboradores de la institución, teniendo en consideración, por un lado, los objetivos institucionales y por otro lado los objetivos personales.

Así mismo Montejo refiere que: a través de la valoración del desempeño laboral, la institución, está al tanto todos los aspectos de conducta y cometido que la institución da más valor en sus jefes de oficinas. Dando a saber cuáles son las perspectivas referentes a la ocupación del colaborador. A través de esa observación se pronuncian las medidas que se tomarán en cuenta para perfeccionar la labor administrativa (programas o talleres de adiestramiento, coloquios y seminarios, etc.) y las que el colaborador deberá capacitarse por su propia iniciativa (autoaprendizaje, prolijidad, cuidado, preparación, etc.). La valoración le da al

colaborador la ocasión para realizar su autoevaluación y su autocrítica para lograr su auto-desarrollo y auto-control. De esa manera se da estímulo al trabajo en conjunto y se gestiona el desarrollo de las acciones oportunas para dar motivación al colaborador y lograr su identidad con las metas organizativas de la organización. Chiavenato (2009), afirma que “Cuando un esquema de valoración del desempeño está bien calculado, regulado y perfeccionado, por lo general trae patrocinos en breve, mediano y extenso plazo. Los primordiales favorecidos son, generalmente, el colaborador evaluado, el dirigente, la compañía y la colectividad.”

Luego Borroto & Salas (1999), mencionan que la valoración desde un enfoque cubano es el siguiente: Está despejado de que este sumario evaluativo tiene que contener en primer lugar el nivel de competición y el desenvolvimiento técnico profesional de los colaboradores en general, en apretada inter-relación e interdependencia con la disposición de la atención. Tal es así que se precisa desenvolver las valoraciones certificadas y recertificadas a fin de resguardar a la comunidad. Conservar la calidad de los expertos alineados con los progresos científicos y tecnológicos, del mismo modo se debe dar satisfacción y cubrir las carencias crecientes de la sociedad. Precisar y perfeccionar los estándares de la labor técnico profesional. Adjudicarse los compromisos frente a la propia carrera. Manifestar ante el estado que otorga los fondos para la educación, y aguarda en correspondencia una buena calidad.

Dimensiones del desempeño laboral

Stoner (1994), bosqueja dos aspectos cuando evalúa el desempeño laboral: Desempeño de tarea y desempeño contextual”.

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Moccia afirma que: “El desempeño de tarea, es determinado como la certeza con la cual, una labor asocia diligencias que ayudan al área técnica de la institución cualquiera que sea, claramente efectuando una porción de su asunto tecnológico, o indirectamente suministrando materia prima o servicios ineludibles”(…) “Algunos modelos de extensiones de desempeño de tarea para labor en ventas pueden incluir: discernimiento del producto, cierre de venta, gestión de la institución y época; en cambio, por ejemplo, para la labor de un Bombero, serian elaborar instrucciones

de liberación, ejecución de instrucciones de socorro, entre muchas más actividades o procesos”.

Según Botingui (2007), el desempeño de tareas se describe a las conductas que se crean o surgen de los productos o servicios que complacen a los responsables y/o colaboradores y que toma la institución. El predictor primordial de la ejecución de tareas es la capacidad cognoscitiva. Esta dimensión abarca conductas que ayudan a crear los cambios y el mantener las actividades de la institución, como la productividad, las ventas, la adquisición de enumeración, la gerencia dependiente y el traspaso.

Dimensión 2: Desempeño contextual

Botingui (2007) afirma que el desempeño contextual abarca variables reguladoras concernientes al contexto institucional, social y psíquico del cumplimiento que proceden como catalizadores, estorbándola, incluso privándola. Inconstantes que pueden portarse tanto a nivel particular como global.

En el desempeño contextual, el cual a su vez abarca las

- a) Relaciones Interpersonales
- b) Trabajo en equipo, determinadas como aquellos comportamientos consignadas a apoyar a otros colaboradores, brindándoles insinuaciones, instrucciones, ayuda en la ejecución de sus labores y suministrando soporte emocional pertinente. Cuando se refiere al soporte personal, estamos concentrándonos en el aspecto como arrimar el hombro hacia otros, auxiliar, acarrear y ser cordiales o amables.
- c) Iniciativa, están determinadas como aquellos comportamientos que forman un arranque extra a pesar de las labores complicadas del puesto de labor.

Moccia, cita a Borman y Motowidlo (1997), quien refiere que los motivos por las hay este tipo de inconstantes son: a) Porque precisan el ambiente de labor, b) porque son frecuentes a la generalidad de las labores de una institución, c) porque generan más motivación que conocimiento y d) porque a pesar que son deseables son más tácitas que claras (...) considera además la importancia de la diferencia entre las dos dimensiones del desempeño ya que ambas ayudan independientemente a la alineación global de un colaborador en una institución y tienen modeladores distintos de correlación con la práctica y elementos de personalidad. La destreza,

conocimiento y práctica anuncian el desempeño de tarea, pero es el temperamento el predictor del desempeño contextual.

Los paradigmas que gobiernan el trabajo investigativo son: la del positivismo y seguramente algo del post-positivismo, pues de acuerdo a su objeto de estudio, tienden a describir y sobre todo dar una explicación del tema investigado, vale decir de las sanciones administrativas que se ejecutan o se presentan dentro del marco de la ley servir y como poderlo predecir o en todo inferir su influencia o incidencia en el desenvolvimiento de los trabajadores municipales, la investigación se sustenta en el recojo de datos cuantitativos a través de cuestionarios bien estructurados, dando la oportunidad de construir información oportuna por medio del análisis estadístico, permitiendo que el estudioso de la investigación pueda describir al detalle lo que sucede en su realidad espacial y temporal, de manera que tiene la gran posibilidad de construir conocimiento sobre las variables de estudio de manera objetiva y con la gran posibilidad de no ocasionar variaciones producto de la subjetividad de los sujetos involucrados. El estudio otorga plantear posturas sociales y psicológicas para determinar conceptos basados en corrientes filosóficas sobre el comportamiento humano en una institución pública en el marco de cierta Ley que reestructura las organizaciones del estado y por ende al desempeño de sus colaboradores.

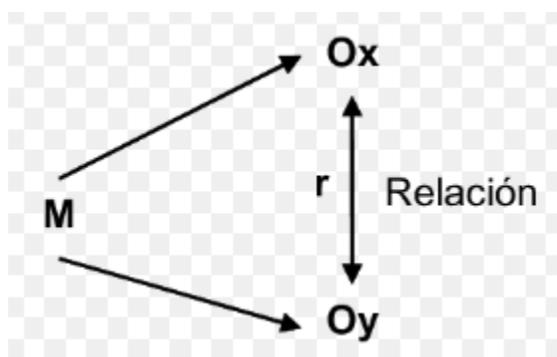
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental. Es decir que sólo se limita a observar las variables mas no manipularlas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El diseño de investigación es No experimental con esquema correlacional - Transversal, así mismo, este último tiene sus sub categorías de los cuales se utilizará el diseño trasversal descriptivo y el diseño transversal correlacional-causal.

De acuerdo al alcance de la investigación, será descriptivo, correlacional y explicativo.



Dónde:

M: Trabajadores del de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Ox: Variable independiente; Sanciones administrativas en la ley servir.

Oy: Variable Dependiente; Desempeño laboral.

R: Relación de causalidad de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente Ox: Sanciones administrativas de la ley servir.

Variable dependiente Oy: Desempeño Laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población. - Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Se ha tomado en cuenta a la totalidad; es decir a 50 trabajadores con categoría de funcionarios de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Muestra. - Es un sub grupo de la población; se dice que es un conjunto de elementos que pertenecen al grupo considerado como población definido por sus características más importantes y tomadas en cuenta en la investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Se ha tomado en cuenta trabajar sobre una muestra de 25 trabajadores con categoría de funcionarios de la Municipal provincial de Trujillo, durante el año 2018

Muestreo. - Se ha tomado en cuenta al muestreo no probabilístico, donde se seleccionó a elementos por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha tomado en cuenta para la presente investigación las siguientes técnicas:
Análisis documental: Se refiere a la búsqueda de documentos físicos y virtuales para hacer la descripción de cada variable de estudio en la investigación presentada.

Encuesta: Sirve para medir la percepción y el sentir de los trabajadores que pertenecen a la población, respecto a las variables investigadas.

Se ha tomado en cuenta para la presente investigación los siguientes instrumentos:

Cuestionario para medir la percepción de las sanciones administrativas:

Se tomó en cuenta los siguientes criterios; se ha dividido el cuestionario en 2 dimensiones: procesos administrativos disciplinarios y faltas administrativas; para la primera dimensión: Procesos administrativos disciplinarios se ha definido en 04 sub dimensiones: Responsabilidad administrativa disciplinaria, autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios, faltas administrativas y clases de sanciones, constituido por 32 ítems; estos ítems

midieron la dimensión en escala de Likert, donde; (3) Siempre, (2) Algunas Veces y (1) Nunca. Después para la dimensión: Faltas administrativas se ha definido en 02 sub dimensiones: faltas administrativas en el trámite de los procedimientos y falta administrativa por conducta, constituido por 21 ítems; estos ítems midieron la presente dimensión, también en escala de Likert, donde; (3) Siempre, (2) Algunas Veces y (1) Nunca.

De manera general o global, el puntaje máximo de todo el instrumento es de 159 puntos y el mínimo de 53 puntos. Cada respuesta vale según la alternativa de 1 punto, 2 puntos o 3 puntos, así resulta un puntaje total de percepción de sanciones administrativos que es la suma de los puntajes.

Los intervalos para cada categoría de la variable: Sanciones administrativos son:

De 53 a 85 Nivel de percepción de sanciones administrativos disciplinarios
Mala.

De 86 a 124 Nivel de percepción de sanciones administrativos disciplinarios
Regular.

De 125 a 159 Nivel de percepción de sanciones administrativos disciplinarios
Buena.

Los intervalos para cada categoría de la primera dimensión: Procesos administrativos disciplinarios son:

De 32 a 51 Nivel de percepción de procesos administrativos disciplinarios
Mala.

De 52 a 76 Nivel de percepción de procesos administrativos disciplinarios
Regular.

De 77 a 96 Nivel de percepción de procesos administrativos disciplinarios
Buena.

Los intervalos para cada categoría de la segunda dimensión: Faltas administrativas son:

De 21 a 34 Nivel de percepción de faltas administrativas Mala.

De 35 a 48 Nivel de percepción de faltas administrativas Regular.

De 49 a 63 Nivel de percepción de faltas administrativas Buena.

Validez del Cuestionario para medir la percepción de las sanciones administrativas:

La autora de la investigación, presentó una validez del instrumento a través del coeficiente de Aiken dando un valor 0.81 mediante el análisis de expertos en un número no mayor a 3 profesionales de la especialidad; de manera que dicho instrumento fue validado para su aplicación.

Confiabilidad del cuestionario para medir la percepción de las sanciones administrativas:

Se presentó una confiabilidad del instrumento realizado por la autora de la investigación, donde obtuvo una consistencia interna a través del Alfa de Crombach de 0.988, con una muestra piloto; de manera que dicho instrumento es confiable para su aplicación.

Cuestionario para medir el desempeño laboral:

Se tomó en cuenta los siguientes criterios; también se ha dividido el cuestionario en 2 dimensiones: Productividad laboral por tareas y productividad laboral contextual; para la primera dimensión: Productividad laboral por tareas se ha definido en 11 ítems; estos ítems midieron la dimensión en escala de Likert, donde; (3) Siempre, (2) Casi siempre (3) A Veces (2) Casi nunca y (1) Nunca. Después para la segunda dimensión: productividad contextual se ha definido en 6 ítems; estos ítems midieron la variable en escala de Likert, donde; (3) Siempre, (2) Casi siempre (3) A Veces (2) Casi nunca y (1) Nunca.

El puntaje máximo de todo el instrumento es de 85 puntos y el mínimo de 17 puntos. Cada respuesta vale según la alternativa de 1 punto, 2 puntos, 3 puntos, 4 puntos o 5 puntos; así resulta un puntaje total de productividad laboral contextual que resulta de la suma de los puntajes.

De manera global, los intervalos para cada categoría del desempeño laboral son:

De 17 a 38 Nivel de desempeño laboral Baja.

De 39 a 63 Nivel de desempeño laboral Medio.

De 64 a 85 Nivel de desempeño laboral Alta.

Después, los intervalos para cada categoría de la dimensión: Productividad laboral por tareas son:

De 11 a 25 Nivel de desempeño laboral Baja.

De 26 a 40 Nivel de desempeño laboral Medio.

De 41 a 55 Nivel de desempeño laboral Alta.

Luego, los intervalos para cada categoría de la dimensión: Productividad laboral contextual son:

De 6 a 13 Nivel de desempeño laboral Baja.

De 14 a 22 Nivel de desempeño laboral Medio.

De 23 a 30 Nivel de desempeño laboral Alta.

Validez del Cuestionario para medir el desempeño laboral:

La autora de la investigación, presentó una validez del instrumento a través del coeficiente de Aiken dando un valor 0.81 mediante el análisis de expertos en un número no mayor a 3 profesionales de la especialidad; de manera que dicho instrumento fue validado para su aplicación.

Confiabilidad del Cuestionario para medir el desempeño laboral:

Se presentó una confiabilidad del instrumento realizado por la autora de la investigación, donde obtuvo una consistencia interna a través del Alfa de Crombach de 0.979, con una muestra piloto; de manera que dicho instrumento es confiable para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se solicitó a la dirección general de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Al ser aprobada la solicitud, se realizaron las acciones para ejecutar la encuesta en los horarios permitidos.

Se abordó a cada trabajador y se dio el informe sobre los objetivos de la investigación y luego se esperó la afirmación o negación en participar en el estudio.

Luego, se procedió a enviarle sus respectivos cuestionarios para ser llenados, creo pertinente darles duración promedio de 30 minutos aproximadamente.

Posteriormente se procedió a recabar los instrumentos llenados para su respectiva base de datos en una hoja electrónica y posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó el análisis estadístico descriptivo confirmatorio.

Para el análisis de la primera parte de la investigación, en lo que respecta al manejo de los datos, se usaron los siguientes estadísticos:

Distribución de frecuencias para ambas variables de estudio, de manera general y de manera dimensional, es decir en cada una de sus dimensiones.

Gráficos estadísticos para representar ambas variables de estudio, de manera general y de manera dimensional, es decir en cada una de sus dimensiones.

También se usó el análisis estadístico inferencial confirmatorio.

Prueba de normalidad, para probar si los datos recolectados de las variables provienen de una distribución normal, con parámetros cuantitativos.

Prueba de correlación de Pearson, en primer lugar, se halló el coeficiente de correlación paramétrica según la situación en punto anterior y luego se procedió a contrastar la hipótesis de investigación para dar conclusión si existe relación significativa entre las variables de estudio.

Clases de correlación:

Correlación positiva o directa (+): Es cuando las dos variables (X e Y) están correlacionadas positivamente o su variación está en razón directa. Es decir, el aumento de la medida de variable X implica, el aumento de la medida de la variable Y o la disminución de la variable X implica, la disminución de la variable Y.

Correlación negativa o inversa (-): Se dice que la correlación entre dos variables (X e Y) es inversa o negativa, si la medida de una de las variables aumenta, la otra disminuye.

Correlación nula (0): es cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

Escala de valor: Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), el Coeficiente de Asociación se rige por la siguiente escala:

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy buena (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa buena (fuerte o considerable)

-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva buena (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy buena (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

- Criterio de decisión para evaluar la significancia del Coeficiente de Correlación:

Si $p < 0.05$, Existe relación significativa entre las variables en estudio.

Si $p < 0.01$, Existe relación altamente significativa entre las variables en estudio.

Si $p > 0.05$, No existe relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Nuestra investigación se sustenta en principios éticos, los sujetos de estudio y participantes utilizaron el formato de consentimiento informado, se informó de la confidencialidad, autenticidad y transparencia. Y finalmente, se ha respetado los derechos de autor, para ello las citas y referencias bibliográficas se ha seguido rigurosamente las normas internacional APA, y dando cumplimiento al reglamento de investigación de esta casa de estudios.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de las variables a nivel global

Tabla 1
Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS	N° Trabajadores	% Trabajadores
BUENA	7	28
REGULAR	8	32
MALA	10	40
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario sobre la percepción de sanciones administrativas

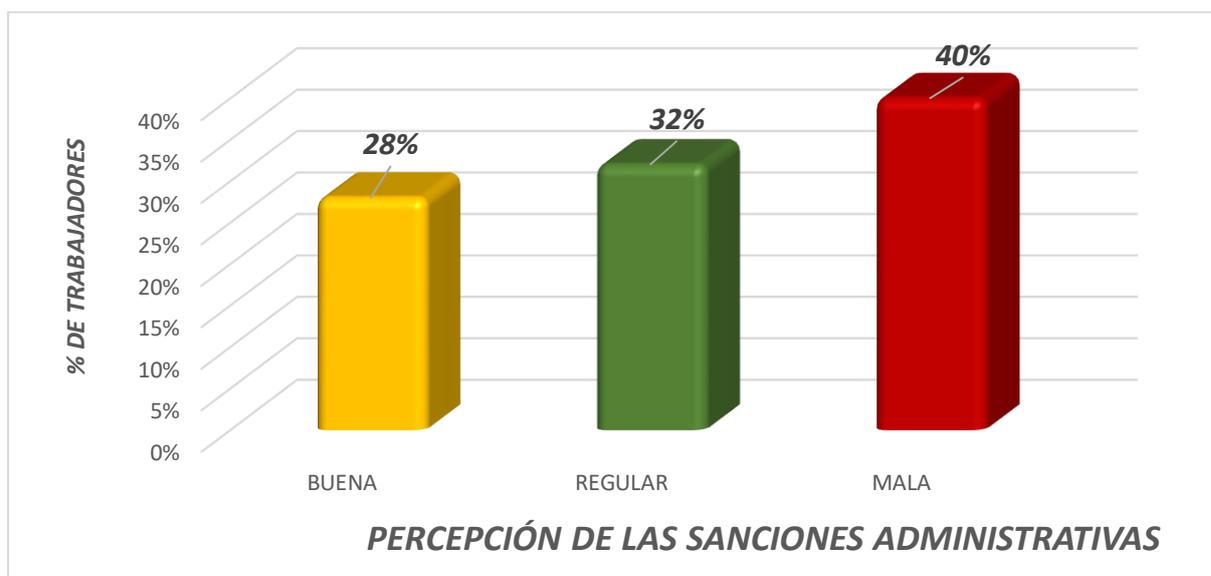


Figura 1
Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

Fuente: Cuestionario sobre la percepción de sanciones administrativas

Descripción:

De acuerdo a la tabla 1, se visualiza que el 40% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que las sanciones administrativas son malas, mientras que el 32% de trabajadores de la municipalidad provincial

de Trujillo perciben que las sanciones administrativas son regulares y finalmente que el 28% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que las sanciones administrativas son buenas, en el periodo de estudio que fue el año 2018.

Tabla 2
Trabajadores según su nivel de desempeño laboral, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

DESEMPEÑO LABORAL	N° Trabajadores	% Trabajadores
ALTA	7	28
MEDIA	12	48
BAJA	6	24
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

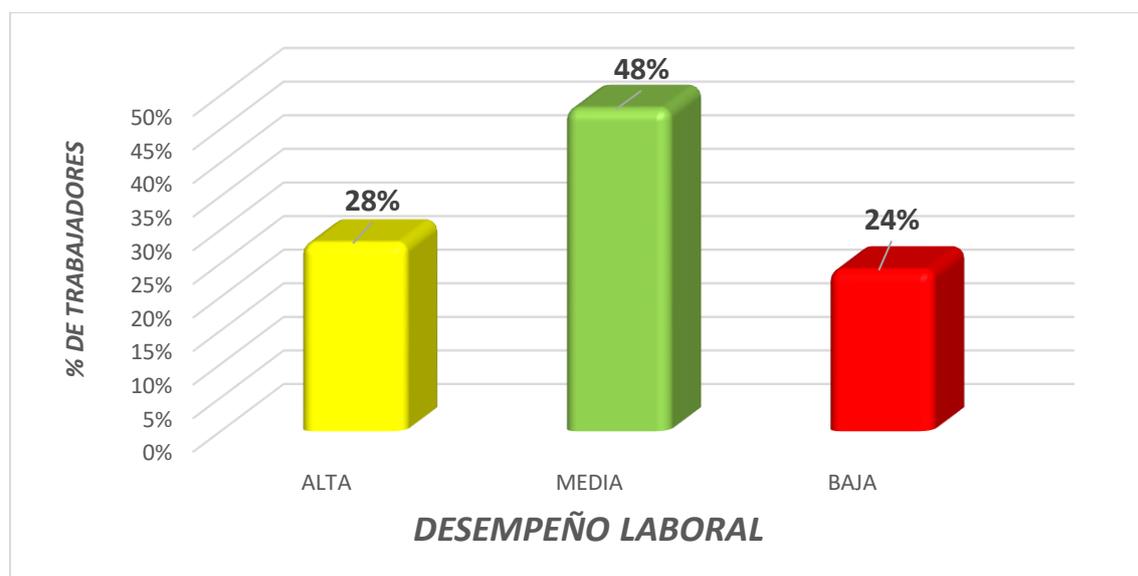


Figura 2
Trabajadores según su nivel de desempeño laboral, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Descripción:

De acuerdo a la tabla 2, se visualiza que el 48% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten un desempeño laboral medio,

mientras que el 28% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten un desempeño laboral alto y finalmente muy cerca con el 24% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten un desempeño laboral bajo, en el periodo de estudio que fue el año 2018.

4.2. Descripción de las variables a nivel de dimensiones

Tabla 3
Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas por dimensiones, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	N° Trabajadores	% Trabajadores
BUENA	7	28
REGULAR	8	32
MALA	10	40
TOTAL	25	100

FALTAS ADMINISTRATIVAS	N° Trabajadores	% Trabajadores
BUENA	8	32
REGULAR	7	28
MALA	10	40
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario sobre la percepción de sanciones administrativas

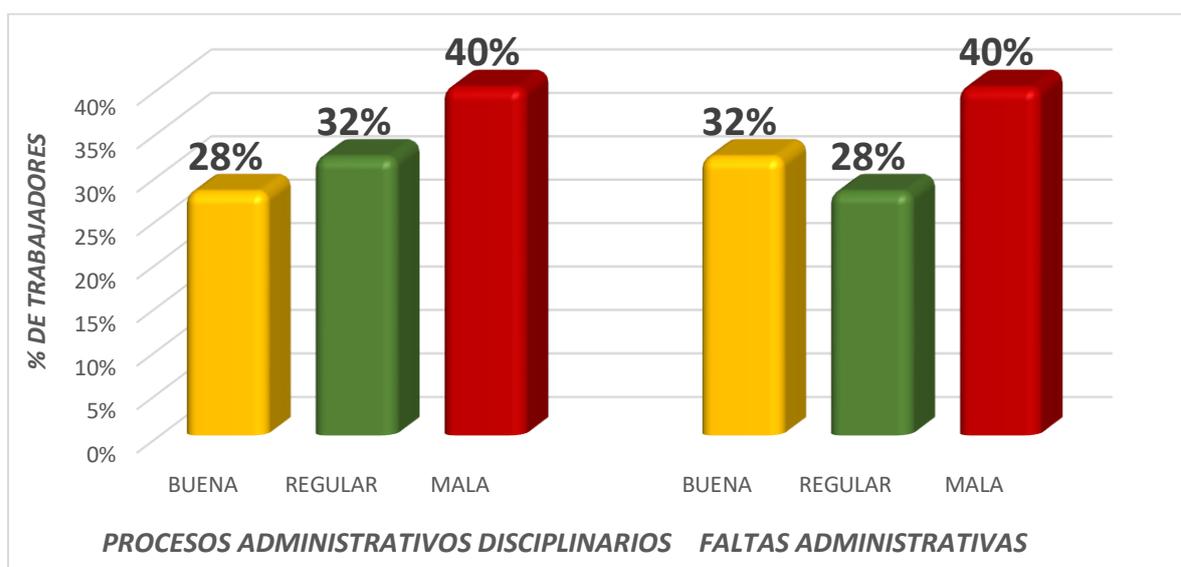


Figura 3

Trabajadores según su percepción sobre sanciones administrativas por dimensiones, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

Fuente: Cuestionario sobre la percepción de sanciones administrativas

Descripción:

De acuerdo a la tabla 3, en la dimensión: Procesos administrativos disciplinarios; se visualiza que el 40% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son malas, mientras que el 32% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son regulares y finalmente que el 28% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son buenas, en el periodo de estudio que fue el año 2018. Después en la dimensión: Faltas administrativas; se visualiza que el 40% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que las faltas administrativas son malas, mientras que el 32% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que las faltas administrativas son buenas y finalmente que el 28% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo perciben que las faltas administrativas son regulares, en el periodo de estudio que fue el año 2018.

Tabla 4

Trabajadores según su nivel de desempeño laboral por dimensiones, Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TAREAS	N° Trabajadores	% Trabajadores
ALTA	7	28
MEDIA	13	52
BAJA	5	20
TOTAL	25	100

PRODUCTIVIDAD LABORAL CONTEXTUAL	N° Trabajadores	% Trabajadores
ALTA	6	24
MEDIA	13	48
BAJA	6	24
TOTAL	25	100

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

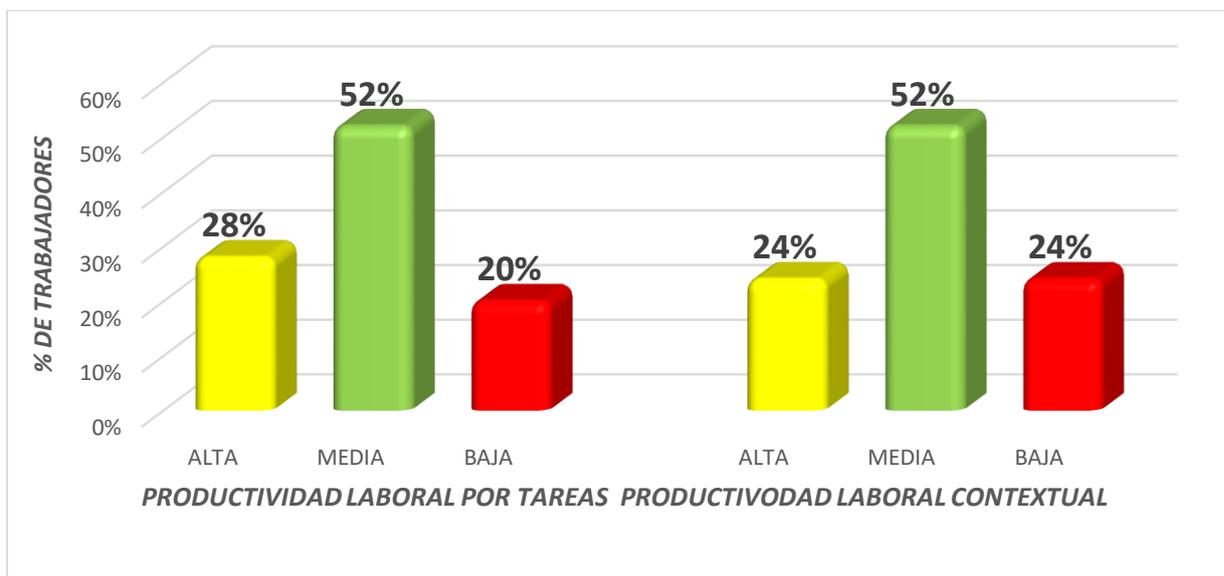


Figura 4
Trabajadores según su nivel de desempeño laboral por dimensiones,
Municipalidad provincial de Trujillo, 2018.

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Descripción:

De acuerdo a la tabla 4, en la dimensión: Productividad laboral por tareas se visualiza que el 52% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten una productividad laboral por tareas medio, mientras que el 28% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten una productividad laboral por tareas alto y finalmente el 20% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten una productividad laboral por tareas bajo, en el periodo de estudio que fue el año 2018. En la dimensión: Productividad laboral contextual se visualiza que el 48% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten una productividad laboral contextual medio, mientras que el 24% de trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo sienten una productividad laboral contextual alto como también baja, en el periodo de estudio que fue el año 2018.

4.3. Contrastación de la hipótesis de investigación

Tabla 5
Prueba de normalidad de las variables de estudio de manera global y por dimensiones.

Variables / Dimensiones	Estadístico	g.l.	significancia
Sanciones Administrativas	0.934	25	0.105
Procesos administrativos disciplinarios	0.929	25	0.084
Faltas administrativas	0.936	25	0.118
Desempeño Laboral	0.925	25	0.320
Productividad laboral por tareas	0.952	25	0.282
Productividad laboral contextual	0.952	25	0.284

Descripción:

De acuerdo a la tabla 5, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis de normalidad de los datos de las variables: sanciones administrativas y desempeño laboral de manera global y por dimensiones; los valores de los estadísticos de la prueba todos son mayores a 0.9 cuyas significancias son mayores también a 0.05, eso es en las variables globales como en cada uno de sus respectivas dimensiones.

Cabe mencionar que ante estos resultados se puede concluir que los datos de las dos variables investigadas, así como como en cada una de sus dimensiones, proviene de distribuciones normales, de manera que para las siguientes pruebas de correlación entre variables y/o dimensiones se debe tratar con pruebas paramétricas, es decir que para determinar la relación entre variables se debe hacer uso del coeficiente de correlación de Pearson.

Contrastación de la hipótesis general:

Tabla 6
Prueba de correlación de Pearson a nivel de variable global, entre sanciones administrativas y desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Coeficiente de correlación de Pearson	Sanciones Administrativas	Valor del Coeficiente	0.893**
		Significancia	0,000
		Tamaño de muestra	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Sanciones Administrativas y Desempeño Laboral.

Descripción:

En la Tabla 6, se presenta la prueba estadística de correlación de Pearson entre la variable de manera global: sanciones administrativas y desempeño laboral; El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.893 e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables globales antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre las sanciones administrativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas:

Tabla 7

Prueba de correlación de Pearson entre procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Coeficiente de correlación de Pearson	Procedimien to	Valor del Coeficiente	0.893**
	Administrati vo	Significancia	0,000
	Disciplinario	Tamaño de muestra	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Políticas públicas y Violencia sobre violencia contra las mujeres.

Descripción:

En la Tabla 7, se presenta la prueba estadística de correlación de Pearson entre la dimensión: procedimiento administrativo disciplinario y variable global: desempeño laboral; El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.893 e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

Tabla 8

Prueba de correlación de Pearson entre las faltas administrativas y desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Coeficiente de correlación de Pearson	Faltas	Valor del Coeficiente	0.860**
	Administrati vas	Significancia	0,000
		Tamaño de muestra	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Instrumento de Políticas públicas y Violencia sobre violencia contra las mujeres.

Descripción:

En la Tabla 8, se presenta la prueba estadística de correlación de Pearson entre la dimensión: faltas administrativas y variable global: desempeño laboral; El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.860 e indica que hay una relación positiva fuerte entre las variables antes mencionadas, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre las faltas administrativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.

V. DISCUSIÓN

En el análisis de la investigación y tomando de referencia el primer objetivo específico, se presenta la tabla 1, donde se visualiza que el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que las sanciones administrativas son malas, mientras que el 32% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que las sanciones administrativas son regulares, cabe decir que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción mala o regular sobre las sanciones administrativas que se ejecutan o procesan en la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el año 2018. Estos resultados tienen coincidencia con lo presentados por Mestanza (2014) donde entre muchos aspectos concluyo que las ordenanzas de reprimenda escrita y cesación impuesta a los clientes internos de la Municipalidad, se violan ya sea el derecho a la salvaguardia como el debido proceso sumario, siendo estos derechos esenciales de todo ser humano y tienen rango constitucional y las demás normas de menor rango; además se demostró, que ni se respeta el camino administrativo establecido por regla para estas cuestiones, de tal forma que ha salido afectado el proceso establecido en las sanciones de amonestación de forma escrita y con suspensión, interpuestas a los clientes internos de la Municipalidad.

Después, tomando de referencia el segundo objetivo específico, se presenta la tabla 2, donde se visualiza que el 48% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sienten un desempeño laboral medio y muy cercanos con el 28% y 24% de trabajadores sienten un desempeño laboral alto y bajo respectivamente en la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el periodo de estudio que fue el año 2018. Estos resultados tienen coincidencia con Sierra y López, (2013) donde concluyeron que se percibe una altísima disconformidad respecto a la evaluación y calificación hacia los trabajadores del estado que tiene título de administradores, pues en escasos casos no tiene objetividad y por lo tanto no tiene la importancia debida; así mismo el ser responsable y el tener el compromiso de cara al transcurso de valoración del desempeño tiene correspondencia en igual proporción al que evalúa como al

que ha sido evaluado, en términos prácticos, las instituciones del estado se ha hecho casi constante que esta responsabilidad recaiga en la cabeza de quien evalúe, y dando motivo muchas situaciones que provocan un proceso objetivo y transparente. En ese mismo sentido se puede mencionar a Chiang y San Martín, (2015) donde también concluyeron que el desempeño laboral en los funcionarios está a nivel medio.

Luego se analizó la variable sanciones administrativas de manera detallado en la tabla 3, en la dimensión: Procesos administrativos disciplinarios; se visualiza que el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son malas, mientras que el 32% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son regulares durante el año 2018; entonces se puede comparar con los de Estela (2009) donde menciona que no existe conocimiento al cien por ciento del nombramiento de las Sanciones Administrativas por deshonras disciplinarias, lo que demuestra que también existe falta de conocimiento de casi la totalidad de trabajadores de mando medio y de mando alto del estado; así mismo de las autoridades que están a cargo de las instituciones del estado. Después en la dimensión: Faltas administrativas; se visualiza que el 40% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que las faltas administrativas son malas, mientras que el 32% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que las faltas administrativas son buenas en el sentido que se logra detectar en la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el periodo de estudio que fue el año 2018; se puede mencionar a Cruz y Díaz, (2010) donde afirma que existen bases normativas para dar sanción a las conductas inadecuadas por parte del trabajador del estado y que machaquen y rompan sus cargos, siempre pensando que éstas garanticen en total plenitud los derechos básicos que cada trabajador lo tiene en su centro de labores; en ese mismo sentido Estela (2009) afirma que los trabajadores muchas veces llegan a cometer diferentes faltas, y la potestad sancionadora disciplinaria tiene que actuar sobre el trabajador de las organizaciones del estado apoyándose de las normas específicas sobre la materia.

También, al analizar particularmente el desempeño laboral se presenta la tabla 4, donde se muestra la dimensión: Productividad laboral por tareas y se visualiza que el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sienten una productividad laboral por tareas medio, mientras que el 28% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sienten una productividad laboral por tareas alto, en el periodo de estudio que fue el año 2018. Luego en la dimensión: Productividad laboral contextual se visualiza que el 48% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sienten una productividad laboral contextual medio, mientras que el 24% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo sienten una productividad laboral contextual alto como también baja, en el periodo de estudio que fue el año 2018. Estos resultados pueden relacionarse con Chiang y San Martín, (2015) en donde también analizo algunos otros aspectos relacionados al desempeño laboral y afirmaron que el desempeño laboral está íntimamente relacionado con los que hacer es que brindan estimulación personal y causan de hecho en una satisfacción laboral, eso quiere decir, que los trabajadores alto rango necesitan el desarrollo particular, hallar una identificación, tener declaración competitiva, establecer diplomacias interpersonales con sus camaradas de trabajo y jefes, y la parvedad de autorrealización al interior de la municipalidad, el alejamiento de esto genera la no satisfacción, pero escasean el contenido para acrecentar u optimizar la complacencia. Así mismo Pezo (2017) concluyó que existe asociación causal entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral; además el desempeño laboral y desarrollo de su labor de los obreros estatales es producto de una inspección, monitoreo y vigilancia imborrable: lo que exterioriza que no se rastrea una alineación de secuelas, ni un favor de calidad, ni las diligencias son producto del empuje. A pesar de ello, si se presenta el caso que cuando hay excelentes relaciones interpersonales, entonces se haya un transcurso de ordenación en el establecimiento y se desenvuelve un apropiado trabajo en equipo.

De acuerdo a la tabla 5, se presenta los resultados de la prueba de hipótesis de normalidad de los datos de las variables: sanciones administrativas y desempeño laboral de manera global y por dimensiones; los valores de los estadísticos de la prueba todos son mayores a 0.9 cuyas significancias son mayores también a 0.05, eso es en las variables globales como en cada uno de sus respectivas dimensiones.

Por lo tanto, se puede concluir que los datos de las dos variables investigadas, así como como en cada una de sus dimensiones, proviene de distribuciones normales y para determinar la relación entre variables se debe hacer uso del coeficiente de correlación de Pearson.

Finalmente al analizar y tomar de referencia el objetivo general, se presenta la Tabla 6, donde se muestra la prueba estadística de correlación de Pearson entre las sanciones administrativas y desempeño laboral; El coeficiente de correlación de Pearson es 0.893 e indica que hay una relación positiva fuerte entre ambas variables, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una incidencia altamente significativa entre las sanciones administrativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018. Bajo esta conclusión se puede mencionar a Rebollo (2005) donde afirma que las sanciones administrativas son mecanismos para hacer cumplir la legislación regulatoria y que en esta investigación se ha demostrado que tiene relación e incidencia en el desempeño laboral y que además estas sanciones buscan disminuir faltas que alteren el orden público, bajo ese mismo sentido Castro (2018) manifiesta que la secretaria técnica u oficina de recursos humanos es el responsable de precalificar, proponer sanciones, determinar quién es el órgano instructor, además de conducir el procedimiento, elaborar la totalidad de los manuscritos que surjan del debido proceso administrativo disciplinario, determinando además la sanción correspondiente para imponer al colaborador, con el objetivo de persuadir al mismo que realice mejor su desempeño laboral toda vez que existe una fuerte relación e incidencia.

Luego al analizar la relación entre cada una de las dimensiones de las sanciones administrativas y el desempeño laboral, se presentan las tablas 7 y 8 respectivamente; Entonces se aprecia el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.893 e indica que hay una relación positiva fuerte, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una incidencia altamente significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018. Luego el valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.860 e indica que hay una relación positiva fuerte, después el p-significancia es de 0.000 menor que 0.01, donde se puede concluir que existe una incidencia altamente significativa entre las faltas administrativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018. Estos resultados encontrados en la presente investigación tiene concordancia con lo que manifiesta Carrillo (2008) y afirma que el objetivo de las sanciones administrativas y en cada una de sus dimensiones no es solo proteger el interés público, sino proteger pequeñas violaciones en el área social y de orden estatal, muchas veces no son objetivos generales sino objetivos especiales, cuyo principal propósito es demostrar que el estado tiene la capacidad de sancionar a todo que incumpla las leyes y normas, así sea a miembros de la misma organización que dicta las sanciones, toda vez que cuando se tome conciencia esta será revertida hacia el buen desempeño laboral y por ende será beneficiado el ciudadana que acuda a las instituciones del estado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la incidencia de las sanciones administrativas de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018; se determinó que existe una incidencia altamente significativa pues se encontró un coeficiente de correlación $r=0.893$ y significancia $p<0.01$, toda vez que, al existir un mal procedimiento administrativo disciplinario, este se ve reflejado en el malestar que presenta cada trabajador al realizar sus labores encomendadas.
2. Se determinó que el nivel de las sanciones administrativas de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018; se identificó que 40% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo perciben que los procesos administrativos disciplinarios son malos
3. Se determinó que, al identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018; se identificó que un 48% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo realizan un desempeño laboral medio.
4. Se determinó que, la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018; se determinó que existe una incidencia altamente significativa pues se encontró un coeficiente de correlación $r=0.893$ y significancia $p<0.01$ del procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
5. Se determinó la incidencia de las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018; se determinó que existe una incidencia altamente significativa pues se encontró un coeficiente de correlación $r=0.860$ y significancia $p<0.01$ de las faltas administrativas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

Después de haber presentado las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, se obtuvo un panorama de la situación actual que viven los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Este panorama, sirve como referencia para poder presentar sugerencias generales que deben ser tomadas en cuenta por el Alcalde, Consejo Municipal y los Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1. El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Trujillo debe tomar en consideración la principal conclusión de esta investigación para ejecutar programas o talleres de capacitación y lograr aumentar el conocimiento de los trabajadores en lo que respecta a las sanciones administrativas toda vez que ésta incide en el desempeño laboral.
2. El gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Trujillo debe mejorar las relaciones laborales de los trabajadores, buscando integrarlos a través del trabajo en equipo. Asimismo, diseñar canales de comunicación más flexibles y eficientes, ya que de esta manera los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo puedan conocer los alcances de la Ley Servir y las sanciones que esta contempla.
3. El gerente de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, de la generar estrategias que permitan a los trabajadores sentirse satisfechos plenamente con sus actividades, para ello se sugiere brindarles incentivos no financieros como reconocimientos, cursos de actualización profesional, el cual permitirá un mayor compromiso con los trabajadores y de esta manera evitar que incurran en faltas administrativas contempladas en la Ley Servir.

VIII. PROPUESTA

Finalidad de la propuesta

Tener una herramienta guía aplicada que conlleve a una mejora real en la aplicación sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Objetivo de la propuesta:

El principal Objetivo que se tiene que implementar un plan de mejora en la aplicación de las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Problema/Necesidad

En el ejercicio de la función del trabajador municipal en las diversas áreas de desempeño laboral, por acción u omisión pueden incurrir en faltas o infracciones administrativas pasibles de sanción, que son impuestas con las garantías del debido procedimiento; el mismo que presenta ciertas deficiencias por parte de las autoridades encargadas de la tramitación del proceso, que conllevan a vulnerar los derechos de los trabajadores. Concluyendo que las sanciones son análisis de forma subjetiva siendo consecuencias de aplicaciones de las normas que reglamentan la conducta laboral de los administrados, que dichas acciones influyen en el cumplimiento de la labor de los servidores.

Diseño de Plan Operativo de Mejora

Tabla

Objetivo General	Objetivo Especifico	Área Responsable	Actividades	Metas a alcanzar
<p>Determinar la incidencia de las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo</p>	<p>Identificar el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>	<p>Gerencia de Personal</p>	<p>Implantar un sistema de difusión de las sanciones administrativas</p>	<p>Identificar en un 70% el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>
	<p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>	<p>Gerencia de Personal</p>	<p>Implantar actividades preventivas de desempeño laboral.</p>	<p>Identificar en un 80% el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>
	<p>Determinar la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>	<p>Gerencia de Personal</p>	<p>Implantar la difusión del procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>Determinar la incidencia en un 90% del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>
	<p>Determinar la incidencia de las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>	<p>Gerencia de Personal Gobierno local</p>	<p>Desarrollar incentivos que prevengan las faltas administrativas por parte de los trabajadores</p>	<p>Determinar la incidencia en un 80% de las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA:

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO – 2020 - 2021							
		Nov-Dic.		Ene-Feb		May-Jun		Jul-Ago	
1	Identificar los factores que limiten el acceso en igualdad de oportunidades								
2	Verificar la conformación de los Comité de Evaluaciones conforme a ley								
3	Socializar la Norma Técnica que regulan los concursos públicos								
4	Identificar los riesgos que se pueden presentar en cada una de las etapas de las evaluaciones								
5	Monitorear y acompañar la función del personal directivo y brindar asistencia técnica al personal directivo respecto al marco legal que regula sus funciones								
6	Asegurar el cumplimiento del marco normativo, e identificación de responsabilidades administrativas								
7	Identificar las necesidades de capacitación y fortalecimiento de competencias y sistematizar y publicar los resultados de la evaluación								
8	Capacitaciones sobre Proceso Administrativo Disciplinario a Directivos e integrantes.								
9	Verificar el cumplimiento de plazos.								

EVALUACIÓN: Indicadores de medición.

La evaluación del Plan permitirá, observar y medir los cambios y progresos de los agentes involucrados, en busca del logro de un resultado concreto en beneficio de la institución; realizándose la medición con las técnicas que se indican:

- Evaluación diagnóstica, para medir los conocimientos, motivación y expectativas, y su disponibilidad para el trabajo.
- Fichas de monitoreo y acompañamiento de la labor docente.
- Aplicación de técnicas de análisis de documentos, para verificar las buenas prácticas docentes y su reconocimiento al mérito.
- Análisis aleatorio de los expedientes, a fin de determinar las dificultades que se presentan en la tramitación de los mismos.

Fichas de verificación del cumplimiento de los plazos y garantías previstos en Ley.

REFERENCIAS

- Cortés, J., y Prieto, T. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. Trabajo presentado en el XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1997). Metodología de la Investigación. (1ª.ed.). Mexico: Mc Graw – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª.ed.). México: Mc Graw Hill.
- Palacios, J., Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). Metodología de la Investigación Jurídica. (1ª.ed.). Lima: Grijley.
- Estela, J., H. (2009). El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/204/Estela_hj%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M. y Díaz (2010). El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Albornoz, J., G. (2011). El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/de-albornoz_i%28magister%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, G, y López, S. (2013). Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012). Bogotá D.C. Investigación que tuvo como propósito describir el desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012) (Ensayo de grado). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11267/SierraTell ezGloria;jsessionid=035F19895D619A95E6412768E4919EC8?sequence=1>
- Mestanza, J., N. (2014). Derecho a la defensa y el debido proceso en las sanciones impuestas a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Puno (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/389/EPG760-00760-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cortes y Prieto. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. Trabajo presentado en XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública Lima, Perú.
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*.17 (54) 24-34. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Ortega, A., R. (2016). Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la ley 30057 o del servicio civil (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/658/TESIS%20T036_07021553_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. (*Revista científica Institucional TZHOECOEN*) Vol. 10 N°1. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Torres, V., T. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios (Tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pezo, A., L. (2017). Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotelo, J., T. (2018). Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12719/Sotelo_TJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyna, R., T. (2017). Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6951/Reyna_TRJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, J., M. (2018). Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16111/Castro_MJH.pdf?seq

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La incidencia de las Sanciones administrativas ley servir en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Cómo incide las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?</p>	<p>Hipótesis General Las sanciones administrativas de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia de las sanciones administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p>	<p>V-I Sanciones administrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generalidades de la ley Servir. • Definiciones de la ley del Servicio Civil. • Organización del servicio civil. • Acceso al servicio civil. • Los funcionarios públicos, Directivos públicos, servidores civiles de carrera 	<p>Faltas administrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad Administrativa - Disciplinarias - Autoridades Competentes de los Procesos Administrativo s Disciplinarios. - Faltas Disciplinarias - Clases de Sanciones 	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental- Trasversal – Descriptivo – Correlacional- explicativo</p> <p>Población: Todos los trabajadores de la Municipalidad</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?</p> <p>¿Cómo incide las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?</p> <p>¿Cómo incide el procedimiento</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>Las faltas administrativas de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de las sanciones administrativas de la ley de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p> <p>Determinar la incidencia de las faltas administrativas de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p>		<p>y servidores de confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de capacitación, rendimiento y evaluación de desempeño. • Compensaciones • Derechos y obligaciones de los servidores públicos • Derechos colectivos • Suspensión y término del servicio civil. • Definición de sanción administrativa. • Tribunal del servicio civil • Clasificación de los tipos de faltas y las sanciones • Determinación de las faltas y sanciones • Servidores responsables. 	<p>Procedimiento administrativo o disciplinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta administrativa en el trámite de los procedimientos - Falta administrativa por conducta 	<p>Provincial de Trujillo.</p> <p>Muestra: 25 trabajadores de la municipalidad Provincial de Trujillo.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e interpretativa.</p>
---	--	---	--	---	---	---	---

<p>administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018?</p>		<p>Determinar la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, durante el año 2018.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Principios que regula la ley servir • Régimen disciplinario • Procedimiento administrativo disciplinario que regula la ley servir. • Plazos de prescripción. • Medios impugnatorios 	<p>Procedimiento administrativo disciplinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Autoridades - Principios - Etapas - Plazos - Prescripción - Medidas cautelares. 		
				<p>V. D. Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición conceptual de desempeño laboral. • Finalidad • Alcances • Responsables • proceso • Tipos • Factores • Retroalimentación • Consecuencias • Suspensión • Los elementos y criterios que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores. 	<p>Productividad laboral por tareas</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Orientación de resultados. - Calidad. - Organización
						<p>Productividad laboral contextual</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales. - Iniciativa. - Trabajo en equipo.

Fuente: Del marco teórico y dimensiones.

- Guzmán, C., N. (2016). Los procedimientos administrativos sancionadores. (1ª. ed.). Lima: Gaceta jurídica S.A.C.
- Abanto, C., R. (2018). Guía del régimen del servicio civil. (1ª. ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.C.
- MINJUSDH. (2017). Ley del servicio civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria. (1ª. ed.). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. (8ª. ed.). México: Mc Graw Hill.

ANEXO 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;">Sanciones Administrativas</p>	<p>Son mecanismos para hacer cumplir la legislación regulatoria. Son sanciones monetarias impuestas por un regulador sin recurso a un tribunal administrativo. En la mayoría de los casos, se imponen sanciones administrativas a individuos y empresas que han tenido licencia para llevar a cabo actividades reguladas (Rebollo, 2005).</p>	<p>Para medir las sanciones administrativas, se utilizara el cuestionario como herramienta de recolección de datos cuantitativos; el instrumento cuenta con 32 items que están distribuidos según las dimensiones de la variable de estudio y son: procesos administrativos disciplinarios y faltas administrativas</p>	<p>Procesos administrativos disciplinarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad Administrativas Disciplinarias - Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios. - Faltas Disciplinarias - Clases de Sanciones 	<p>Ordinal</p>
			<p>Faltas administrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta administrativas en el trámite de los procedimientos - Falta administrativa por conducta 	
<p>Desempeño laboral</p>	<p>Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por</p>	<p>Para medir el desempeño laboral, se utilizara el cuestionario como herramienta de recolección de datos cuantitativos; el instrumento cuenta con 35 items que están distribuidos según las dimensiones de la variable</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TAREAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación de resultados. - Calidad. - Organización 	<p>Ordinal</p>

	actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir (Neutron, 2001)	de estudio y son: evaluación de desempeño y compromiso o responsabilidad	PRODUCTIVIDAD LABORAL CONTEXTUAL	<ul style="list-style-type: none">- Relaciones interpersonales.- Iniciativa.- Trabajo en equipo.	
--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 03: Carta de aceptación de aplicación de instrumentos por la Institución



Municipalidad Provincial de Trujillo

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

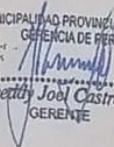
EL GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO

HACE CONSTAR:

Que la doctoranda Lilian Lizett Castro Mantilla, alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, durante los meses de Agosto y Setiembre del presente año. Ha aplicado en la Municipalidad Provincial de Trujillo, los instrumentos de investigación, consistente en cuestionarios sobre sanciones administrativas de la Ley Servir y el desempeño laboral, los cuales estuvieron dirigidos a los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, concerniente a la tesis Sanciones administrativas ley servir y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2018.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines correspondientes.

Trujillo, 28 de setiembre del 2020.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
GERENCIA DE PERSONAL

Abog. Freddy Joel Castro Vásquez
GERENTE

ANEXO 04: CUESTIONARIO SOBRE SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA LEY SERVIR

INTRODUCCIÓN:

Este es un trabajo de investigación que se viene realizando con la finalidad de determinar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, respecto a las sanciones administrativas.

INSTRUCCIONES:

Lea la pregunta y marque con un aspa **X** en el recuadro la alternativa de su preferencia; todas las preguntas deben ser contestadas.

Se le recuerda que no hay calificación en esta encuesta, y que la misma es anónima por lo que no deberá colocar su nombre.

N°	DIMENSIÓN 1: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Siempre	Algunas Veces	Nunca
	SUB DIM 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA			
1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?			
2	¿Considera Ud. que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?			
3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?			
4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?			
5	¿Cree que La falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?			
	SUB DIM 2: AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS			
6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para Instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?			
7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los Procesos Administrativos Disciplinarios?			

8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?			
9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?			
10	¿Cree Ud. que Los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?			
SUB DIM 3: FALTAS DISCIPLINARIAS				
11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?			
12	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?			
13	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?			
14	¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?			
15	¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?			
16	¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?			
17	¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?			
18	¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?			
19	¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral son comunicados al jefe inmediato?			
20	¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?			
21	¿Ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?			
22	¿Ha presenciado que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntoma de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?			
23	¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?			
24	¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Publico consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?			

25	¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?			
SUB DIM 4: CLASES DE SANCIONES				
26	¿ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?			
27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?			
28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?			
29	¿Ud. Alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?			
30	¿Con que frecuencia la Administración Publica suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?			
31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?			
32	¿En esta Administración Publica ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?			

DIMENSIÓN 2: FALTAS ADMINISTRATIVAS				
Nº	SUB DIM 1: FALTA ADMINISTRATIVAS EN EL TRAMITE DE LOS PROCEDIMIENTOS	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	Incumplimiento de mandatos			
2	Incumplimiento de los plazos			
3	Contradicción de decisiones			
4	Difusión de información confidencial			
SUB DIM 2: FALTA ADMINISTRATIVA POR CONDUCTA				
5	Actos de inmoralidad			
6	Incumplimiento de normas			
7	Actos de violencia			
8	Abandono de funciones			
9	Apropiación de bienes			
10	Abuso de autoridad			
11	Daños materiales intencionados			
12	Ausencia injustificada			
13	Alteración del orden			
14	Hostigamiento sexual			
15	Actividad proselitista			
16	Incumplimiento del horario laboral			
17	Uso indebido de licencias			

18	Nepotismo			
19	Hurto de bienes			
20	Inadecuado uso de equipos			
21	Usurpación de funciones			

ANEXO 05: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador de la gerencia de administración de la Municipalidad, Provincial de Trujillo; se está realizando una investigación; en el cual usted mismo realiza su AUTOEVALUACION, analizando en qué grado cree usted que tiene desarrollada las competencias señaladas en este instrumento.

Le agradezco de antemano por su colaboración; los resultados que se obtengan serán exclusivamente para el estudio de investigación

INSTRUCCIONES

- Antes de iniciar su autoevaluación, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable del cuestionario.
- Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
- En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
- Utilice la escala que a continuación se presenta: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TAREAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1) Termine mis labores oportunamente					
2) Cumpla con las tareas que se me encomiendan.					
3) Realizo una cantidad suficiente de trabajo					
4) Trato de no cometer errores en el trabajo.					
5) Hago uso racional de los recursos					
6) No requiero de supervisión para realizar mi trabajo					
7) Me muestro profesional en mi trabajo					
8) Suelo ser respetuosa y amable en el trato con los demás					
9) Suelo planificar mis actividades diarias					
10) Hago uso de indicadores para saber si cumplo con mis metas.					

11) Me preocupo por alcanzar mis objetivos en el trabajo.					
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL CONTEXTUAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12) Me muestro cortés con los contribuyentes y mis sus compañeros de trabajo					
13) Brindo una adecuada orientación a los clientes cuando lo requieren					
14) Evito estar involucrada en conflictos dentro del equipo					
15) Trato de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en mi área					
16) Me muestro asequible a los cambios que hay en el trabajo.					
17) Trato de anticiparme a las dificultades que se puedan presentar.					

**ANEXO 06: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE SANCIONES
ADMINISTRATIVAS DE LA LEY SERVIR**

Reyna, R. (2016)

1. Nombre: Cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR
2. Autor: Reyna Torres, Ricardo (2016).
3. Objetivo: Medición del grado de conocimiento que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, respecto a las sanciones administrativas.
4. Normas:
 - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohíban las respuestas de los examinados, como los jefes de oficina, dejes de área u otro individuo que tenga un nivel superior administrativo sobre los examinados.
 - Durante la aplicación debe haber el investigador para resolver las dudas de los sujetos participantes.
 - Se debe comunicar a los trabajadores la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):

25 trabajadores de la Municipalidad provincial de Trujillo.
6. Unidad de análisis:

Trabajadores.
7. Modo de aplicación:

La escala de actitud es auto-aplicativa.

Este instrumento de evaluación está estructurado en 53 ítems, los cuales se agrupan en 2 dimensiones.

8. Codificación de ítems

Los ítems positivos son: PAD1, PAD2, PAD3, PAD4, PAD5, PAD6, PAD7, PAD8, PAD9, PAD10, PAD12, PAD13, PAD14, PAD15, PAD17, PAD19, PAD26, PAD28, PAD29 cuyos puntajes son los siguientes

Siempre	Algunas veces	Nunca
----------------	----------------------	--------------

3	2	1
----------	----------	----------

Los ítems negativos son: PAD11, PAD16, PAD18, PAD20, PAD21, PAD22, PAD23, PAD24, PAD25, PAD27, PAD30, PAD31, PAD32, cuyos puntajes son los siguientes

Siempre	Algunas veces	Nunca
1	2	3

Además existen otros ítems negativos y son: FA33, FA34, FA35, FA36, FA37, FA38, FA39, FA40, FA41, FA42, FA43, FA44, FA45, FA46, FA47, FA48, FA49, FA50, FA51, FA52, FA53 cuyos puntajes son los siguientes:

Siempre	Algunas veces	Nunca
1	2	3

9. Estructura

Dimensión	Indicador	Ítems	Respuesta		
			Siempre	A veces	Nunca
Procedimientos administrativos disciplinarios	Responsabilidad administrativa disciplinaria	PAD1,PAD2,PAD3,PAD4,PAD5,PAD6,PAD7,PAD8,PAD9,PAD10,PAD11,PAD12,PAD13,PAD14,PAD15,PAD16,PAD17,PAD18,PAD19,PAD20,PAD21,PAD22,PAD23,PAD24,PAD25,P	Siempre	A veces	Nunca
	Autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios	PAD1,PAD2,PAD3,PAD4,PAD5,PAD6,PAD7,PAD8,PAD9,PAD10,PAD11,PAD12,PAD13,PAD14,PAD15,PAD16,PAD17,PAD18,PAD19,PAD20,PAD21,PAD22,PAD23,PAD24,PAD25,P	Siempre	A veces	Nunca
	Faltas disciplinarias	PAD1,PAD2,PAD3,PAD4,PAD5,PAD6,PAD7,PAD8,PAD9,PAD10,PAD11,PAD12,PAD13,PAD14,PAD15,PAD16,PAD17,PAD18,PAD19,PAD20,PAD21,PAD22,PAD23,PAD24,PAD25,P	Siempre	A veces	Nunca
	Clases de sanciones	PAD1,PAD2,PAD3,PAD4,PAD5,PAD6,PAD7,PAD8,PAD9,PAD10,PAD11,PAD12,PAD13,PAD14,PAD15,PAD16,PAD17,PAD18,PAD19,PAD20,PAD21,PAD22,PAD23,PAD24,PAD25,P	Siempre	A veces	Nunca

		AD26,PAD27,PAD28,PAD29,PAD30,PAD31,PAD32			
Faltas administrativas	Falta administrativas en el trámite de los procedimientos	FA33,FA31,FA32,FA33,FA34,FA35,FA36,FA37,FA38,FA39,FA40,FA41,FA42,FA43,FA44,FA45,FA46,FA47,FA48,FA49,FA50,FA51,FA52,FA53	Siempre	A veces	Nunca
	Falta administrativa por conducta		Siempre	A veces	Nunca

10. Validación de constructo del cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR.

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla A-1, los 53 ítems que evalúan las sanciones administrativas son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

Tabla A-1

Índices correlacionales ítem total respecto a “cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR”

Códigos	Ítems	Índice correlacional (r)
PAD1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?	,851**
PAD2	¿Considera Ud. que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?	,822**
PAD3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?	,533**
PAD4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?	,919**
PAD5	¿Cree que la falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?	,681**
PAD6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?	,919**
PAD7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los Procesos Administrativos Disciplinarios?	,778**
PAD8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?	,881**
PAD9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?	,762**
PAD10	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?	,892**
PAD11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?	,776**
PAD12	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?	,919**
PAD13	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?	,759**
PAD14	¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?	,740**
PAD15	¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?	,919**

PAD16	¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?	,816**
PAD17	¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?	,718**
PAD18	¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?	,874**
PAD19	¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral deben ser comunicados al jefe inmediato?	,802**
PAD20	¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?	,684**
PAD21	¿Ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?	,804**
PAD22	¿Ha presenciado que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntoma de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?	,862**
PAD23	¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?	,836**
PAD24	¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Público consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?	,733**
PAD25	¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?	,874**
PAD26	¿Ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?	,694**
PAD27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	,741**
PAD28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	,718**
PAD29	¿Ud. alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	,874**
PAD30	¿Con que frecuencia la Administración Pública suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	,746**
PAD31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	,674**
PAD32	En esta Administración Pública ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	,817**
FA33	Ud. ha observado incumplimientos de mandatos	,947**

FA34	Ud. ha observado incumplimiento de los plazos	,657**
FA35	Ud. ha observado contradicción de decisiones	,838**
FA36	Ud. ha observado difusión de información confidencial	,802**
FA37	Ud. ha observado actos de inmoralidad	,798**
FA38	Ud. ha observado incumplimiento de normas	,829**
FA39	Ud. ha observado actos de violencia	,598**
FA40	Ud. ha observado Abandono de funciones	,764**
FA41	Ud. ha observado apropiación de bienes	,860**
FA42	Ud. ha observado abuso de autoridad	,615**
FA43	Ud. ha observado daños materiales intencionados	,730**
FA44	Ud. ha observado ausencia injustificada	,706**
FA45	Ud. ha observado alteración del orden	,879**
FA46	Ud. ha observado hostigamiento sexual	,845**
FA47	Ud. ha observado actividad proselitista	,671**
FA48	Ud. ha observado incumplimiento del horario laboral	,808**
FA49	Ud. ha observado uso indebido de licencias	,814**
FA50	Ud. ha observado nepotismo	,777**
FA51	Ud. ha observado hurto de bienes	,693**
FA52	Ud. ha observado inadecuado uso de equipos	,688**
FA53	Ud. ha observado usurpación de funciones	,825**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

11. Confiabilidad del cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR.

Tabla A-2

Coficiente de correlación corregido ítem total del cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR. (2020).

Códigos	Dimensión / Ítems	Índice correlacional (r)
	Procesos Administrativos Disciplinarios	
PAD1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?	,855**
PAD2	¿Considera Ud. que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?	,820**
PAD3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?	,534**
PAD4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?	,909**
PAD5	¿Cree que la falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?	,709**
PAD6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?	,909**
PAD7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los Procesos Administrativos Disciplinarios?	,785**
PAD8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?	,868**
PAD9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?	,754**
PAD10	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?	,897**
PAD11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?	,791**
PAD12	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?	,909**
PAD13	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?	,751**
PAD14	¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?	,744**
PAD15	¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?	,909**
PAD16	¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?	,815**

PAD17	¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?	,727**
PAD18	¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?	,874**
PAD19	¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral deben ser comunicados al jefe inmediato?	,811**
PAD20	¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?	,691**
PAD21	¿Ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?	,796**
PAD22	¿Ha presenciado que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntoma de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?	,855**
PAD23	¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?	,834**
PAD24	¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Publico consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?	,758**
PAD25	¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?	,874**
PAD26	¿Ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?	,691**
PAD27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	,750**
PAD28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	,737**
PAD29	¿Ud. alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	,874**
PAD30	¿Con que frecuencia la Administración Publica suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	,746**
PAD31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	,687**
PAD32	En esta Administración Publica ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	,821**
	Faltas Administrativas	
FA33	Ud. ha observado incumplimientos de mandatos	,942**
FA34	Ud. ha observado incumplimiento de los plazos	,661**

FA35	Ud. ha observado contradicción de decisiones	,843**
FA36	Ud. ha observado difusión de información confidencial	,784**
FA37	Ud. ha observado actos de inmoralidad	,808**
FA38	Ud. ha observado incumplimiento de normas	,827**
FA39	Ud. ha observado actos de violencia	,591**
FA40	Ud. ha observado Abandono de funciones	,764**
FA41	Ud. ha observado apropiación de bienes	,856**
FA42	Ud. ha observado abuso de autoridad	,651**
FA43	Ud. ha observado daños materiales intencionados	,721**
FA44	Ud. ha observado ausencia injustificada	,722**
FA45	Ud. ha observado alteración del orden	,880**
FA46	Ud. ha observado hostigamiento sexual	,850**
FA47	Ud. ha observado actividad proselitista	,672**
FA48	Ud. ha observado incumplimiento del horario laboral	,818**
FA49	Ud. ha observado uso indebido de licencias	,822**
FA50	Ud. ha observado nepotismo	,796**
FA51	Ud. ha observado hurto de bienes	,722**
FA52	Ud. ha observado inadecuado uso de equipos	,662**
FA53	Ud. ha observado usurpación de funciones	,856**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

En la tabla A-2 se presentan los valores de coeficientes de correlación corregido ítem total de los 53 ítems que conforman el cuestionario sobre sanciones administrativas de la Ley SERVIR verificando que los valores $r > 0.300$.

Tabla A-3

Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión de la variable sanciones administrativas de la Ley SERVIR.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,988	0,988	53

Códigos	Dimensión / Ítems	Índice correlacional (r)
	Procesos Administrativos Disciplinarios	
PAD1	¿Cree Ud. que debe exigirse responsabilidad en su labor al servidor del Servicio Civil?	0.844
PAD2	¿Considera Ud. que la Responsabilidad Administrativa es parte del Servicio Civil?	0.814
PAD3	¿Opina que debe aplicarse Responsabilidad Administrativa Disciplinaria a un servidor que comete constantes errores?	0.516
PAD4	¿Ud. cree que en el Servicio civil se aplican Procesos Administrativo Disciplinarios Correctamente?	0.915
PAD5	¿Cree que la falta de exigencia en sus labores trae como consecuencias Responsabilidad Administrativa Disciplinaria?	0.666
PAD6	¿Considera que las autoridades competentes deben tener determinado requisito para instruir o sancionar, en los procesos administrativos disciplinarios?	0.915
PAD7	¿Debería el Jefe de Recursos Humanos participar de los Procesos Administrativos Disciplinarios?	0.768
PAD8	¿Considera que el Jefe de Personal tiene más autoridad que un jefe inmediato para instruir en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?	0.875
PAD9	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los PAD?	0.754
PAD10	¿Cree Ud. que los titulares de las entidades influyen en la instrucción o sanción de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin formar parte del proceso?	0.887
PAD11	¿Con que frecuencia observa que se incumple las normas laborales?	0.767

PAD12	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de las normas?	0.915
PAD13	¿Ud. ha observado sanciones por incumplimiento de órdenes?	0.749
PAD14	¿Ud. ha observado si sus colegas cumplen con las órdenes de su jefe inmediato?	0.729
PAD15	¿Con que frecuencia ha presenciado actos de violencia en su centro de labor?	0.915
PAD16	¿Ud. alguna vez ha presenciado actos de violencia en su área?	0.807
PAD17	¿Cree Ud. que la indisciplina cualquiera que fuere, debe ser castigada con un Proceso Administrativo Disciplinario?	0.705
PAD18	¿Se presentan actos de indisciplina dentro de su ámbito laboral?	0.868
PAD19	¿Considera Ud. que los actos de negligencia laboral deben ser comunicados al jefe inmediato?	0.794
PAD20	¿En su entorno se cubren actos de negligencia de sus colegas?	0.673
PAD21	¿Ha percibido que su entorno hace uso de bienes o recursos de la administración pública en uso y beneficio propio?	0.796
PAD22	¿Ha presenciado que el servidor Público llega a su centro de labores presentando síntoma de haber ingerido alcohol o cualquier tipo de estupefaciente?	0.855
PAD23	¿Ha observado que se presenten con aliento a alcohol algunos servidores públicos a cumplir sus labores?	0.828
PAD24	¿Ha visto o escuchado que algún servidor del Servicio Publico consume drogas dentro de las instalaciones de la Institución?	0.722
PAD25	¿Con que frecuencia presencia abusos de autoridad por parte de su jefe inmediato?	0.868
PAD26	¿Ha visto o tiene conocimiento que por faltas administrativas se han aplicado sanciones verbales?	0.681
PAD27	¿Con que frecuencia ha sido amonestado verbal o en forma escrita?	0.730
PAD28	¿Ud. ha tomado conocimiento de una sanción escrita o verbal a sus compañeros de labores?	0.708
PAD29	¿Ud. alguna vez tomo conocimiento de una suspensión sin goce de haber a uno de sus compañeros de trabajo en esta Institución?	0.868
PAD30	¿Con que frecuencia la Administración Publica suspende sin goce de haber a sus servidores públicos?	0.736

PAD31	¿Cada cuánto tiempo se toma conocimiento de una destitución dentro de su entorno laboral?	0.662
PAD32	En esta Administración Pública ¿Con qué frecuencia se ha sancionado una falta administrativa con la destitución?	0.808
	Faltas Administrativas	
FA33	Ud. ha observado incumplimientos de mandatos	0.944
FA34	Ud. ha observado incumplimiento de los plazos	0.643
FA35	Ud. ha observado contradicción de decisiones	0.830
FA36	Ud. ha observado difusión de información confidencial	0.793
FA37	Ud. ha observado actos de inmoralidad	0.789
FA38	Ud. ha observado incumplimiento de normas	0.821
FA39	Ud. ha observado actos de violencia	0.583
FA40	Ud. ha observado Abandono de funciones	0.753
FA41	Ud. ha observado apropiación de bienes	0.855
FA42	Ud. ha observado abuso de autoridad	0.601
FA43	Ud. ha observado daños materiales intencionados	0.719
FA44	Ud. ha observado ausencia injustificada	0.693
FA45	Ud. ha observado alteración del orden	0.873
FA46	Ud. ha observado hostigamiento sexual	0.838
FA47	Ud. ha observado actividad proselitista	0.657
FA48	Ud. ha observado incumplimiento del horario laboral	0.799
FA49	Ud. ha observado uso indebido de licencias	0.806
FA50	Ud. ha observado nepotismo	0.766
FA51	Ud. ha observado hurto de bienes	0.680
FA52	Ud. ha observado inadecuado uso de equipos	0.676
FA53	Ud. ha observado usurpación de funciones	0.817

12. Escalas diagnósticas

General

SANCIONES ADMINISTRATIVAS	PUNTAJE
BUENA	125 - 159
REGULAR	86 - 124
MALA	53 - 85

Específicas

PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	PUNTAJE
BUENA	77 - 96
REGULAR	52 - 76
MALA	32 - 51
FALTAS ADMINISTRATIVAS	PUNTAJE
BUENA	49 - 63
REGULAR	35 - 48
MALA	21 - 34

**ANEXO 07: CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL**

Vidarte, J. (2017)

Estimado(a) señor(a):

Agradecemos su participación y le informamos que, éste es un trabajo de investigación que se viene realizando con la finalidad de determinar el grado de sentir que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, respecto al desempeño laboral; en el cual usted mismo realiza su autoevaluación, analizando en qué grado cree usted que tiene desarrollada las competencias señaladas en este instrumento.

Le agradezco de antemano por su colaboración; los resultados que se obtengan serán exclusivamente para el estudio de investigación

INSTRUCCIONES:

Lea la pregunta y marque con un aspa **X** en el recuadro la alternativa de su preferencia (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca o nunca); todas las preguntas deben ser contestadas.

Se le recuerda que no hay calificación en esta encuesta, y que la misma es anónima por lo que no deberá colocar su nombre.

N°	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TAREAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Termino mis labores oportunamente					
2	Cumplo con las tareas que se me encomiendan.					
3	Realizo una cantidad suficiente de trabajo					
4	Trato de no cometer errores en el trabajo.					
5	Hago uso racional de los recursos					
6	No requiero de supervisión para realizar mi trabajo					
7	Me muestro profesional en mi trabajo					

8	Suelo ser respetuosa y amable en el trato con los demás					
9	Suelo planificar mis actividades diarias					
10	Hago uso de indicadores para saber si cumplo con mis metas.					
11	Me preocupo por alcanzar mis objetivos en el trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL CONTEXTUAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12	Me muestro cortés con los contribuyentes y mis sus compañeros de trabajo					
13	Brindo una adecuada orientación a los clientes cuando lo requieren					
14	Evito estar involucrada en conflictos dentro del equipo					
15	Trato de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en mi área					
16	Me muestro asequible a los cambios que hay en el trabajo.					
17	Trato de anticiparme a las dificultades que se puedan presentar.					

ANEXO 08: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Vidarte, J. (2017)

1. Nombre: Cuestionario sobre desempeño laboral
2. Autor: Vidarte Niño, Jorgue. (2017)
3. Objetivo: Medición del grado de sentir que tienen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, respecto al desempeño laboral.
4. Normas:
 - Es importante tener en cuenta evitar la presencia de factores que cohiban las respuestas de los examinados, como los jefes de oficina, dejes de área u otro individuo que tenga un nivel superior administrativo sobre los examinados.
 - Durante la aplicación debe haber el investigador para resolver las dudas de los sujetos participantes.
 - Se debe comunicar a los trabajadores la no existencia de ítems buenos o malos.
5. Usuarios (muestra):
25 trabajadores de la Municipalidad provincial de Trujillo.
6. Unidad de análisis:
Trabajadores.
7. Modo de aplicación:
La escala de actitud es auto-aplicativa.
Este instrumento de evaluación está estructurado en 17 ítems, los cuales se agrupan en 2 dimensiones.
8. Codificación de ítems
Los ítems positivos son: PLT1, PLT 2, PLT 3, PLT 4, PLT 5, PLT 6, PLT 7, PLT 8, PLT 9, PLT 10, PLT 11, PLC12, PLC13, PLC14, PLC15, PLC16, PLC17 cuyos puntajes son los siguientes

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

9. Estructura

Dimensión	Indicador	Ítems	Respuesta				
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Productividad laboral por tareas	Cumplimiento de tareas	PLT1, PLT 2, PLT 3, PLT 4, PLT 5, PLT 6, PLT 7, PLT 8, PLT 9, PLT 10, PLT 11					
	Realización suficiente de tareas encomendadas						
	Trabajo profesional						
	Uso de indicadores						
Productividad laboral contextual	Cortesía con usuarios	PLC12, PLC13, PLC14, PLC15, PLC16, PLC17					
	No involucramiento de conflictos						
	Mejora en los procesos administrativos						
	Accesibilidad a los cambios						
	Anticipación a dificultades del trabajo						

10. Validación de constructo del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral.

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla A-1, los 17 ítems que evalúan el desempeño laboral son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

Tabla A-1

Índices correlacionales ítem total respecto a “cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral”

Códigos	Ítems	Índice correlacional (r)
PLT1	Termino mis labores oportunamente	,830**
PLT2	Cumplo con las tareas que se me encomiendan.	,846**
PLT3	Realizo una cantidad suficiente de trabajo	,871**
PLT4	Trato de no cometer errores en el trabajo.	,900**
PLT5	Hago uso racional de los recursos	,901**
PLT6	No requiero de supervisión para realizar mi trabajo	,870**
PLT7	Me muestro profesional en mi trabajo	,817**
PLT8	Suelo ser respetuosa y amable en el trato con los demás	,900**
PLT9	Suelo planificar mis actividades diarias	,870**
PLT10	Hago uso de indicadores para saber si cumplo con mis metas.	,859**
PLT11	Me preocupo por alcanzar mis objetivos en el trabajo.	,788**
PLC12	Me muestro cortés con los contribuyentes y mis sus compañeros de trabajo	,895**
PLC13	Brindo una adecuada orientación a los clientes cuando lo requieren	,873**
PLC14	Evito estar involucrada en conflictos dentro del equipo	,864**
PLC15	Trato de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en mi área	,860**
PLC16	Me muestro asequible a los cambios que hay en el trabajo.	,898**
PLC17	Trato de anticiparme a las dificultades que se puedan presentar.	,899**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

11. Confiabilidad del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral.

Tabla A-2

Coeficiente de correlación corregido ítem total del cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral.

Códigos	Dimensión / Ítems	Índice correlacional (r)
	Productividad laboral por tareas	
PLT1	Termino mis labores oportunamente	,846**
PLT2	Cumplo con las tareas que se me encomiendan.	,837**
PLT3	Realizo una cantidad suficiente de trabajo	,874**
PLT4	Trato de no cometer errores en el trabajo.	,897**
PLT5	Hago uso racional de los recursos	,901**
PLT6	No requiero de supervisión para realizar mi trabajo	,875**
PLT7	Me muestro profesional en mi trabajo	,823**
PLT8	Suelo ser respetuosa y amable en el trato con los demás	,898**
PLT9	Suelo planificar mis actividades diarias	,871**
PLT10	Hago uso de indicadores para saber si cumplo con mis metas.	,855**
PLT11	Me preocupo por alcanzar mis objetivos en el trabajo.	,794**
	Productividad laboral contextual	
PLC12	Me muestro cortés con los contribuyentes y mis sus compañeros de trabajo	,891**
PLC13	Brindo una adecuada orientación a los clientes cuando lo requieren	,874**
PLC14	Evito estar involucrada en conflictos dentro del equipo	,871**
PLC15	Trato de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en mi área	,877**
PLC16	Me muestro asequible a los cambios que hay en el trabajo.	,904**
PLC17	Trato de anticiparme a las dificultades que se puedan presentar.	,906**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

En la tabla A-2 se presentan los valores de coeficientes de correlación corregido ítem total de los 17 ítems que conforman el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral verificando que los valores $r > 0.300$.

Tabla A-3

Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión del desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,979	0,979	17

Códigos	Dimensión / Ítems	Índice correlacional (r)
	Productividad laboral por tareas	
PLT1	Termino mis labores oportunamente	0.806
PLT2	Cumplo con las tareas que se me encomiendan.	0.825
PLT3	Realizo una cantidad suficiente de trabajo	0.853
PLT4	Trato de no cometer errores en el trabajo.	0.885
PLT5	Hago uso racional de los recursos	0.888
PLT6	No requiero de supervisión para realizar mi trabajo	0.852
PLT7	Me muestro profesional en mi trabajo	0.791
PLT8	Suelo ser respetuosa y amable en el trato con los demás	0.888
PLT9	Suelo planificar mis actividades diarias	0.852
PLT10	Hago uso de indicadores para saber si cumplo con mis metas.	0.840
PLT11	Me preocupo por alcanzar mis objetivos en el trabajo.	0.756

	Productividad laboral contextual	
PLT11	Me muestro cortés con los contribuyentes y mis sus compañeros de trabajo	0.879
PLC12	Brindo una adecuada orientación a los clientes cuando lo requieren	0.855
PLC13	Evito estar involucrada en conflictos dentro del equipo	0.848
PLC14	Trato de proponer nuevas ideas para mejorar los procesos en mi área	0.839
PLC15	Me muestro asequible a los cambios que hay en el trabajo.	0.883
PLC16	Trato de anticiparme a las dificultades que se puedan presentar.	0.885
PLC17	Productividad laboral por tareas	0.879

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

12. Escalas diagnósticas

General

DESEMPEÑO LABORAL	PUNTAJE
ALTA	64 - 85
MEDIA	39 - 63
BAJA	17 - 38

Específicas

PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TAEAS	PUNTAJE
ALTA	41 - 55
MEDIA	26 - 40
BAJA	11 - 25
PRODUCTIVIDAD LABORAL CONTEXTUAL	PUNTAJE
ALTA	23 - 30
MEDIA	14 - 22
BAJA	06 - 13