



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo
disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Riveros Cabrera, Viuhnni Krupskaya (ORCID: 0000-0003-3740-6672)

ASESOR:

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin (ORCID: 0000-0002-6285-0858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El tema está dedicado a mi abuela Faustina Zenaida Torres Cucho, por apoyarme y estar siempre pendiente de mí.

Agradecimiento

Agradecer a las personas que durante este proceso me apoyaron y orientaron como son mis maestros y mentores que han cultivado y compartido sus conocimientos a fin de poder contribuir en mi proceso de aprendizaje.

Índice de contenido

	Página
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de conteno	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización	29
3.3. Población muestra y muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	35
3.8. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	66
ANEXOS	71

Índice de tablas

Tabla 01	Operacionalización de las variables (variable 1)	33
Tabla 02	Operacionalización de las variables (variable 2)	34
Tabla 03	Validez del Instrumento	37
Tabla 04	Formula del Spearman	39
Tabla 05	De número de encuestados de la primera variable	42
Tabla 06	Confiabilidad de la primera variable Gestión de los recursos humanos	42
Tabla 07	Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la primera variable gestión de los recursos humanos	42
Tabla 08	De número de encuestados de la segunda variable	43
Tabla 09	Confiabilidad de la segunda variable Procedimiento administrativo disciplinario	43
Tabla 10	de confiabilidad de pregunta por pregunta de la segunda variable Procedimiento administrativo disciplinario	44
Tabla 11	Descripción de la variable 1 Gestión de recursos humanos	45
Tabla 12	Descripción de la dimensión 1 Planificación de políticas de recursos humanos	46
Tabla 13	Descripción de la dimensión 2 Organización del trabajo	47
Tabla 14	Descripción de la dimensión 3 Gestión del empleo	48
Tabla 15	Descripción de la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	49
Tabla 16	Descripción de la dimensión 1 Fase instructiva	50
Tabla 17	Descripción de la dimensión 2 Fase sancionador	51
Tabla 18	Descripción de la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	52
Tabla 19	Descripción de la dimensión 1 Planificación de políticas de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	53
Tabla 20	Descripción de la dimensión 2 organizaciones del trabajo y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	54
Tabla 21	Descripción de la dimensión 3 la Gestión del empleo y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	55
Tabla 22	Prueba de Normalidad entre las variables y dimensiones	56
Tabla 23	Criterios de relacion	57
Tabla 24	Correlacion entre las variables	58
Tabla 25	Correlacion entre la dimension 1 y la variable 2	59
Tabla 26	Correlacion entre la dimension 2 y la variable 2	60
Tabla 27	Correlacion entre la dimension 3 y la variable 2	61

Índice de figuras

Figura 1 Descripción de la variable 1 Gestión recursos humanos	45
Figura 2 Descripción de la dimensión 1 Planificación de políticas de recursos humanos	46
Figura 3 Descripción de la dimensión 2 Organización del trabajo	47
Figura 4 Descripción de la dimensión 3 Gestión del empleo	48
Figura 5 Descripción de la variable Procedimiento administrativo disciplinario	49
Figura 46 Descripción de la dimensión Fase Instructiva	50
Figura 7 Descripción de la dimensión 2 Fase sancionadora	51
Figura 8 Descripción de la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	52
Figura 9 Descripción de la dimensión 1 Planificación de políticas de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	53
Figura 10 Descripción de la dimensión 2 organizaciones del trabajo y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	54
Figura 11 Descripción de la dimensión 3 la Gestión del empleo y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario	55

Resumen

El objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

La metodología empleada para la culminación de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica o teórica, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental, corte transversal, la población estuvo conformada por 54 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05, y como la población fue finita la población fue igual que la muestra, se utilizó el muestreo no probabilístico, el nivel de confianza fue de 95% y el error de 0.05%, cuya técnica fue la encuesta y herramienta el cuestionario conformado para la primera variable de 19 ítems y para la segunda variable de 11 ítems.

Los resultados indican que se acepta la hipótesis general propuesta: Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020, la correlación entre las variables es de 92.5% y se concluyó que: “A mejor Gestión de recursos humanos mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, Procedimiento administrativo disciplinario, Ley del servicio civil

Abstract

The general objective of the investigation: To determine how Human Resources Management and the application of the disciplinary administrative procedure of the civil service law are related, at UGEL 05 - 2020

The methodology used for the culmination of this research was a quantitative approach, basic or theoretical type, correlational level, hypothetical deductive method, non-experimental design, cross section, the population was made up of 54 workers from the Local Educational Management Unit No. 05, and since the population was finite, the population was the same as the sample, non-probabilistic sampling was used, the confidence level was 95% and the error was 0.05%, whose technique was the survey and the questionnaire tool formed for the first variable of 19 items and for the second variable of 11 items.

The results indicate that the proposed general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between Human Resources Management and the application of the disciplinary administrative procedure of the civil service law, in UGEL 05-2020, the correlation between the variables is 92.5% and it was concluded that: "The better the management of human resources, the better the application of the disciplinary administrative procedure of the civil service law, in the UGEL 05-2020"

Keywords: Human resources management, Disciplinary administrative procedure, Civil service law

I- INTRODUCCIÓN

En Sudamérica y en muchos países en general se encuentran inmersos en el extremo de incrementar las posibilidades de vivir mejor de los habitantes, y el gobierno es el principal gestor de estos servicios, y creaciones de políticas públicas para la mejora de esta situación, para garantizar el desarrollo con igualdad socialmente justa, los países de la región han descuidado la atención de los pobladores en instituciones públicas en especial cuando se trata de temas laborales, por otro lado este tipo de problemas son superados por gestiones administrativas que utilizan las entidades particulares, con herramientas y objetivos, organigramas, principios y políticas de organización que definen o limitan lo que pueden hacer los gerentes de área. (Rahimi, Moller y Hvam, 2016).

Chiavenato, (2000) preciso que las organizaciones dependen de los recursos humanos y sus habilidades para alcanzar las metas establecidas y cumplir con sus responsabilidades. Las instituciones tienen como objetivo unificar los esfuerzos de los trabajadores y lograr un buen desempeño laboral.

La capacitación constante a los servidores públicos debería estar establecido como una política pública del gobierno, considerando que el manejo de RRHH es un procedimiento dinámico que se encuentra en constante modificación, que son los servidores civiles y el adecuado desempeño de sus capacidades lo que genera la eficiencia en el trabajo.

Sin embargo, debido al presupuesto reducido otorgado para este concepto y a las pocas entidades autorizadas para efectuar capacitaciones en temas que comprometan a las diferentes áreas de la UGEL 05, resulta imposible capacitar de forma constante al 100% de los trabajadores de la UGEL 05, lo cual conlleva a que el personal no se encuentre adecuadamente preparado para asumir los nuevos retos surgidos frente a los diferentes cambios y se muestren temerosos de implementar o establecer nuevos procedimientos y se aferren a realizar procesos mecánicos y burocráticos los cuales no contribuyen a mejorar la gestión y ofrecer alternativas de solución rápidas a los usuarios.

Debe señalarse que dentro de la sede UGEL 05, existen diferentes regímenes laborales D.L N° 276 y D.L N° 1057, que ocupan diferentes cargos y

realizan diferentes funciones, lo cual dificulta efectuar capacitaciones que cubran los requerimientos de todas las áreas.

El adecuado control y manejo de personal es otro factor fundamental de la gestión de RRHH lo cual contribuyen a maximizar los resultados de los trabajadores con el objetivo de mejorar y simplificar los procesos.

Sin embargo, la administración del personal de la entidad se convierte en un problema constante al no contar con procedimientos establecidos claros por parte del ente rector, dificultando de esta manera el manejo del personal quienes constantemente presentan una serie de quejas al sentir que los procedimientos establecidos por la entidad buscan perjudicarlos.

Si bien, en lo que concierne a la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, que define competencias en gestión de RRHH y establece procesos para optimizar el servicio; los cuales sin embargo no establecen procedimientos o lineamientos para realizar adecuadamente los procesos establecidos, al presentar vacíos legales que dificultan la gestión de RRHH, generando que los trabajadores en muchos casos se muestren renuentes a los cambios y controles.

Sumado a ello que al no contar con el suficiente personal y una gestión aun ineficaz debido a la poca legislación que existe al respecto, el área de RRHH de las entidades del estado, no puede efectuar un apropiado control de todos los servidores, considerando los aspectos dinámicos y la gran cantidad de personal de la jurisdicción de los distritos San Juan de Lurigancho y El Agustino, lo cual implica también el desplazamiento del personal de la sede UGEL 05, por comisión de servicios, a las instituciones educativas con el objetivo de efectuar un adecuado control sobre el personal directivo, docente y administrativo.

Hechos que han quedado evidenciados, durante la declaración del estado de emergencia nacional y sanitaria frente al brote del COVID-19, y la promulgación de medidas excepcionales en gestión de RRHH, que involucran el trabajo remoto, licencias con goce de remuneraciones, trabajo mixto, variación excepcional de funciones, reducción de jornada laboral, modificación de horarios entre otros establecidos mediante decretos de urgencia, decretos legislativos y resoluciones de presidencia ejecutiva; sin embargo, las mismas no se encuentran establecidas

de manera clara, al no señalar los procedimientos que deben efectuarse para la ejecución de dichas medidas, no se han establecido formas de control o seguimiento para la realización del trabajo remoto, lo cual dificulta dicha acción considerando que el área de RR.HH canaliza la información de todos los trabajadores de la entidad e instituciones educativas en los consolidados mensuales, a fin de garantizar el pago oportuno.

Asimismo, al no establecer un procedimiento o lineamiento para efectuar las variaciones de funciones para la priorización del trabajo remoto, ha vuelto complicado dicho proceso considerando que la UGEL 05, tiene bajo su jurisdicción al personal administrativo de Lima Este, lo cual imposibilita la coordinación directa con cada uno de los servidores teniendo en cuenta el personal reducido con el que se cuenta para efectuar las coordinaciones, seguimiento y orientación técnica, sumado al temor de algunos directivos de las IIEE, para su ejecución considerando el proceso de fiscalización posterior y el contexto actual en la que nos encontramos, debido a la emergencia nacional y sanitaria frente al COVID 19.

Tampoco se han efectuados parámetros claros para la realización de la recuperación de los días considerados como licencias con goce recuperables otorgados en el marco de la emergencia sanitaria, lo cual dificulta el adecuado control y manejo de los RRHH.

La falta de comunicación y ayuda entre los diferentes equipos y áreas también resulta otro inconveniente constante en la adecuada realización de los procesos considerando que la entidad debe estar encaminada a conseguir objetivos comunes.

Por lo cual, es necesario la realización de un trabajo articulado entre SERVIR, el Ministerio de Educación, DRELM y UGEL considerando que este último es responsable de ejecutar las disposiciones establecidas; por lo cual, debería estar debidamente capacitado a fin de poder efectuar orientaciones y brindar soluciones adecuadas frente a las problemáticas que puedan surgir en las instituciones educativas desde aspectos pedagógicos y administrativos.

Considerando que la acción u omisión efectuada por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, son sometidas a procedimientos administrativos disciplinarios conforme lo estipulado en la Ley N° 30057.

Lo cual implica que el Jefe de Recursos Humanos intervenga ante dicho proceso como órgano instructor o sancionador considerando la gravedad de la falta. Respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios, los cuales tienen una base legal, establecido a nivel internacional con particularidades a nivel nacional, dependiendo del sistema legal de cada país.

En tal sentido, debe señalarse que Australia cuenta con una Ley similar a la Ley Servir de Perú, denominado Ley de Servicio Público, la cual administra los procesos disciplinarios de empleados público y también los ex empleados (Public Service Commission, 2017, p. 1).

Por lo que, durante el desempeño de las funciones, el personal administrativo puede incurrir en forma voluntaria o involuntaria en faltas administrativas disciplinarias, los cuales conllevan procedimientos administrativos disciplinarios, para establecer la gravedad de la falta y en consecuencia imponer sanciones administrativas o su archivo.

En tal sentido, la presente investigación pretende dilucidar la relación entre gestión de RRHH y la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, en la UGEL 05 durante el presente año, utilizando el método cuantitativo.

El Área de RRHH, de acuerdo a sus atribuciones tiene competencia para seleccionar, reclutar, capacitar al personal y al mismo tiempo debe desempeñarse como órgano instructor o sancionador en el marco de la Ley N° 30057, contando con el apoyo de la secretaria técnica.

La Gestión de RRHH, radica en realizar una adecuada planificación, organización y desarrollo en lo que involucra el desempeño eficaz de los trabajadores de la entidad, promoviendo constantemente a la organización y la mejora constante de las políticas en medios humanos, permitiendo e incentivando

la colaboración y el trabajo en equipo, en aras de generar ambientes de trabajo armoniosos, positivos y favorables, para la entidad

Como problema general se tuvo a: ¿Qué relación existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020? Y como problemas específicos se tuvo a:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?

Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Y como objetivos específicos se tuvo:

- Determinar la relación que existe entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.
- Determinar la relación que existe entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Como hipótesis general se tuvo: Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Y como hipótesis específicas se tuvo a:

- Existe relación significativa entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.
- Existe relación significativa entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.
- Existe relación significativa entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Como Justificación práctica se puede señalar que el presente trabajo permitirá identificar los elementos que intervienen en la gestión de RRHH y sus implicancias en los temas de procedimientos administrativos. Asimismo, se podrá identificar los factores que conllevan a que un trabajador sea sometido a procedimiento administrativo disciplinario, buscando que, a través del control y evaluación constante del Área de RRHH de la UGEL 05, se pueda prevenir la infracción de futuras faltas administrativas de los servidores civiles, teniendo como objetivo el de mejorar la eficacia del servicio ofrecido a los usuarios y el logro de las metas de la entidad.

En tal sentido se explicará cómo viene funcionando la gestión de recursos, a fin de poder superar las dificultades que surgen en la administración de RRHH de las entidades, las cuales no solo consisten en las capacidades y formación de los trabajadores, sino también en cualidades y ética del trabajador, teniendo en cuenta que la acción u omisión en el desempeño de sus funciones, pueden acarrear la transgresión a la norma y los procedimientos establecidos por la entidad y por el gobierno central, los cuales son sometidos a procesos administrativos disciplinarios, los cuales dependiendo de la gravedad de la falta podría traer repercusiones en la imagen de la entidad y generar desconfianza de los usuarios,

conllevando el descontento con las entidades del estado, lo cual se busca superar a fin de cumplir con los objetivos de la entidad.

Teniendo en cuenta que, al ser la Gestión de RRHH, la encargada de administrar al personal, en tal sentido los procesos administrativos disciplinarios deben garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, los principios determinados de la potestad sancionadora y garantías establecidas en el debido proceso, la debida motivación, legalidad y derecho a la defensa, a fin de cumplir con el objetivo de la potestad sancionadora del estado, determinando la sanción administrativa de acuerdo a la falta efectuada por el trabajador, a fin de evitar se efectúen malas prácticas que perjudiquen el cumplimiento de objetivos institucionales, permitiendo corregirlos a través de un sistema de control.

Como justificación social, la presente investigación busca que se mejore la administración pública, a fin de ofrecer un mejor servicio al público o usuarios, teniendo en cuenta que el objetivo del servidor civil, es la de optimizar los recursos del estado con eficiencia y eficacia. El implementar mecanismos de control, permite identificar las deficiencias surgidas en la realización de los procedimientos administrativos, permitiendo formular alternativas de prevención que eviten se incurran en faltas administrativas disciplinarias que concluyan en sanciones de amonestación, suspensión o destitución, a través de sanciones administrativas

Como Justificación metodológica, La presente investigación conlleva a desarrollar la recolección de datos a través de instrumentos, para exponer estrategias que deberán ser aplicados por el Área RRHH de la UGEL 05 y fin de contribuir con la institución y la sociedad misma. Para lo cual, deberá estudiarse a los trabajadores de la Sede UGEL 05 (población), con el objetivo de poder conocer sus habilidades y dificultades dentro de la administración públicas y dentro de su área de trabajo, debido a que el mismo permite identificar inconvenientes que surjan en el cumplimiento de metas de la institución, así como identificar las malas prácticas o dificultades que presentan dentro del cumplimiento de sus funciones, que puedan acarrear procesos administrativos disciplinarios.

II. MARCO TEÓRICO

Como tesis internacionales se tuvo a Salvador (2003) con su tesis titulado *“Instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las Comunidades Autónomas”*, (para alcanzar el grado de Doctor) de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona – España, que tuvo como objetivo indicar como las instituciones públicas pueden ser mejoradas con una óptima gestión de medios humanos, concluyó señalando que: En otros términos, que la gestión de RRHH, en el estado es deficiente y no cumple los objetivos encomendados y se podría decir que son hasta ineficiente. Por otro lado, Respecto al régimen de gestión de medios humanos en virtud a la función pública para poder alcanzar sus fines a largo, mediano y corto plazo siempre y cuando se desempeña correctamente las labores de los servidores y funcionario público acorde de las políticas públicas para la satisfacción de los ciudadanos, especialmente en las comunidades autónomas. En tal sentido se observó que la gestión de RRHH cumple un papel trascendental en el desarrollo y crecimiento de las instituciones públicas, pero lastimosamente no se invierte en esta área. El dinamismo en el desarrollo, la inclusión de elementos de gestión, el valor especial al personal, son piezas importantes en la gestión pública.

Ghiglione (2015) elaboró un estudio titulado *“Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa)”*. tesis para obtener el grado de Maestro en gestión empresarial y tuvo como objetivo general: Impulsar la efectuación de valoraciones a los empleados en el anhelo de una óptima y constante gestión de la organización, básicamente en los medios humanos, Su soporte metodológico está compuesta por un carácter cualitativo, de tipo aplicada, de tipo básica, investigación casuística, su participantes están conformado por 15 diputados de la cámara de la Pampa, Concluyó que, el papel que cumple los RRHH ha recobrado un alto realce dentro del desarrollo y productividad en la Cámara de Diputados en estos últimos años, debido a que los servidores civiles deben cumplir con los estándares tanto en su conducta social y laboral contemplado en los cuerpos normativos. Pero este desempeño se desprende en virtud al sostenimiento del talento humano, el buen trato al personal empleado.

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 18.834 sobre estatuto administrativo”*, (Para alcanzar el grado de magister de la Universidad de Chile). Chile, tuvo como objetivo general: señalar como se relaciona el debido procedimiento disciplinario sancionador y los procedimientos disciplinarios, su soporte metodológico está compuesto por un carácter mixto, de tipo correlacional, de método deductivo, aplicada de naturaleza, contando con una muestra de 45 servidores públicos del Estado, concluyó la investigación señalando que: para que la autoridad superior pueda hacer valer esos derechos y obligaciones por parte de los empleados deber ser sometido a un debido procedimiento administrativos que tiene un aspecto sustantivo, bajo el ejercicio de un legítimo poder, respetando del mismo modo las garantías inherentes como persona y más como servidor o funcionario público. Debido que el personal debe de cumplir fehacientemente con sus funciones, pero del mismo modo el Estado debería de cumplir con implementar una óptima gestión de RRHH, para lograr un buen desempeño de los servidores civiles, evitando tanta carga procedimental disciplinaria.

Hernando (2007) en su tesis *“Las Buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas de Mar de Plata”* (Trabajo académico para alcanzar el grado de Magister en Administración de Negocios en la Universidad Nacional Mar de Plata). Mar de la Plata, Argentina, tuvo como Objetivo General: Determinar las buenas prácticas en la Gestión de RRHH y su real aplicación en las Organizaciones Públicas de Mar de Plata. Su soporte metodológico está integrada por: una Investigación de Campo, de diseño no experimental, de corte transversal, de carácter cualitativo, sus participantes son 25 personas que se encuentran laborando en la organización edil del Mar de la Plata; Concluyó que, Los RRHH cumple un papel fundamental en las organizaciones públicas del Mar de Plata, debido que se sostiene funcionalmente en relación a las exigencias que se contemplan en los cuerpos normativo y por las decisiones asumidas por sus superiores en el área que se desempeñan, de este modo estarán bajo el control de por motivos de un procedimiento disciplinario antes algunos

comportamientos que no se encuentra en la vanguardia de la atención a los usuarios, debido que los propósitos de cada entidad es lograr la satisfacción de los usuarios.

Campal (2018) en su tesis *“El régimen disciplinario laboral al Servicio de las administraciones públicas. (Trabajo académico para alcanzar el grado de Doctor en derecho privado y de empresa en la Universidad de Oviedo). Oviedo, España: Asumió como Objetivo general: Analizar el régimen disciplinario laboral al Servicio de las administraciones públicas, su soporte metodológico está integrada por un carácter cualitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, básica, sus participantes son 4060 trabajadores públicos que desempeñan labores en el Municipio de Oviedo. Concluyó que son indispensables a este tipo de procedimiento, el código de ética y los tipos de comportamientos como pilar central de la modernización de la administración pública en una gestión de RRHH. Por eso unido a todo esto, debe de añadirse tácticas comunicativas, por eso se debe de crear un área especializada en RRHH para su impulso y aplicación de todo este cuerpo contenido de funciones, así como la implantación de valores formando necesariamente como un código de conducta que se encuentra regulado.*

Encarnación (2018) en su tesis *“La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas” (Trabajo académico para alcanzar el grado de Doctor en Gobierno y administración Pública en la Universidad Complutense). Madrid, España, tuvo como Objetivo general: Revelar las políticas del sistema de gestión de RRHH de la organización, haciéndolo más eficiente y eficaz. Su soporte metodológico estuvo integrado por un carácter mixto, de diseño no experimental, nivel explicativo, tipo aplicada, con una muestra de 25 servidores públicos que trabajan en las instituciones estatales de República Dominicana. Concluyó que, El régimen de gestión de servidores estatales, para los que cumplen con todo el conjunto de reglas y políticas de RRHH, su implantación resulta una óptima práctica organizacional ya que llegan a trastocar en la eficacia e idoneidad de está favoreciendo a que los empleados estatales sean más capaces en su desarrollo y en el crecimiento de los avances y perspectiva que aclaman la administración pública, ya que también ellos suministran la profesionalización de dichos empleados públicos, siendo parte de*

una nueva modernización en el ámbito de la gestión de RRHH posicionando a la Republica Dominicana como el primer país en una excelente ejecución de la misma.

Cruz (2010) en su tesis titulada “El empleado Público *ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración*”, de la *Universidad de Salamanca – España*”, (Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias administrativas) tuvo como objetivo general establecer cómo es la actuación del empleado público en cuanto a sus deberes y obligaciones, su soporte metodología compuesta por un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológica, de diseño no experimental, deductivo, sus participantes fueron 15 empleados públicos del municipio de Salamanca, concluyó señalando que: el procedimiento administrativo sancionador constituye un conducto principal de la actuación administrativa, los servidores civiles, autoridades y otros funcionarios asumiendo una obligación y desempeño personal en el ejercicio de sus funciones en el tratamiento de los usuarios que adquieren los servicios del Estado, que se encuentra normativamente reconocidos bajo el directriz de la legalidad. Por ello que el medio humano adquiere es indiscutible e insostenible un elemento clave para la administración pública, ya que si no se presta atención al recurso humano afecta seriamente el cumplimiento de los objetivos de cada entidad estatal.

Quiroz (2015) en su tesis titulada “*Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*” (Trabajo de investigación para alcanzar el grado de doctor en Administración de Empresas en la Universidad de Sevilla). Sevilla – España. Cuyo Objetivo General fue: Examinar las tendencias en el manejo de los medios humanos dese la óptica académica y corporativa. Su soporte metodológico está compuesto por: un enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel aplicada. Concluyó que, el resultado es la verificación de los cuales se aduce que la administración de RRHH cumple un papel importante en el crecimiento y productividad empresarial, ya que los empleados son elementos principales dentro de la empresa, pero para esto es importante una excelente organización empresarial, y por lo general en las microempresas todavía falta desarrollar la parte organizativa.

Como investigaciones nacionales se tuvo a Muñoz (2017) en su tesis titulado “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la*

Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”, (Para alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública), su estructura metodológica fue de carácter cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica su muestra estuvo conformada por 25 servidores civiles de la ONPE, concluyo la investigación señalando que: Respecto a los resultados estadístico vertidos a través de los resultados de nuestra investigación se determina que en un 75% los servidores precisan que la gestión de RRHH cumple un rol trascendental en el desempeño laboral, por eso que el Estado debería invertir más en la satisfacción de las necesidades que se presenta en la ONPE, para un mejor desenvolvimiento laboral por parte de los servidores y con ello una mejor atención a la ciudadanía.

Huamani (2018) en su “*Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018*”, (Para el grado de Maestro en Gestión Pública) de la Universidad Cesar Vallejo, concluyó que: El estudio de la gestión de RRHH con el pasar del tiempo se ha ido consolidando, de ser un elemento simple dentro de una empresa u organización como lo propuesto por Taylor en su visión de hombre-máquina, a ser considerado en una pieza clave dentro de una empresa u organización. Por lo tanto la definición planteada colige la definición de que la empresa no existiría sin el recurso humano, para poder entender esta unión amalgamada la concepción del recurso humano ha variado a lo largo del tiempo, que va desde el uso de una terminología general y específicas como gestión del recurso humano, talento humano, gestión y administración, que son asumidos como similares, pero que particularmente tienen sus propias diferencias pero que en suma es el tratamiento del factor humano como parte de una organización.

Romero y Mavila (2017) en su tesis “*Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” en Ayacucho, 2017*”, (Para alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública) de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como Objetivo general: Describir los efectos de la Ley servicio civil y la gestión de RRHH, cuyo soporte metodología está basado en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de carácter correlacional, con una muestra de 20 trabajadores administrativo del Municipio Andes Avelino Cáceres en Ayacucho, Concluyó que, de las estadísticas

muestreadas existe una relación directa arrojadas en un 68% entre las variables 1 y 2, indicando que la Ley del Servicio Civil cumple un proceso administrativo sancionador disciplinario a raíz del desarrollo del manejo de los RRHH, debido que ayudaría a la aceptación popular y a cumplir con los objetivos administrativos dentro del municipio.

Espada (2019) en su tesis *“Relación de la ley del servicio civil en la calidad de la prestación de servicios y la sede del Gobierno Regional de Tacna 2014”*. (Trabajo académico para alcanzar el grado de magister en gestión y políticas públicas en la Universidad Privada de Tacna). Tacna, Perú, Asumiendo como Objetivo general: Determinar la relación de la Ley del Servicio Civil en la calidad de la prestación de Servicios y la sede del Gobierno Regional de Tacna – 2014. Su Soporte metodológico está integrado por un diseño no experimental, transversal y prospectivo, carácter cuantitativo, su muestra fue integrada por 261 empleados nombrado y contratado bajo el régimen del D.L N° 276 y D.L N° 1057, a través del criterio de inclusión, Concluyó que el cuerpo normativo de Servicio Civil se vincula efectivamente con la calidad de la prestación de servicios del Gobierno Regional de Tacna, evidenciando con ello que es indispensable el fomento y la inversión en los RRHH para el crecimiento en el cumplimiento de las funciones por parte de los servidores públicos y ellos adaptarse a las exigencias contempladas por la Ley N° 30057, para evitar cualquier tipo de procedimiento disciplinario que afecte directamente con algún tipo de sanción producto de alguna acción ilícita. Con esto (Gestión de RRHH) también se tendría empleados públicos capacitados para que el Estado ofrezca servicios de calidad de forma eficaz a todos los usuarios.

Vilca (2019) en su tesis *“La gestión de recursos humanos como plataforma para la misión institucional del Ministerio Público”* (Trabajo académico para alcanzar el grado de magister en gestión de inversión pública - Universidad Nacional Federico Villareal). Lima, Perú, tuvo como Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión de RRHH en la misión institucional del Ministerio Público. Su Soporte Metodológico está integrada por: un tipo aplicada, nivel descriptiva, enfoque cuantitativo, su muestra estuvo conformada por 100 empleados vinculadas con la gestión de recursos públicos del Ministerio Público; Concluyó que se ha establecido la influencia de la Gestión de RRHH en los objetivos de la Fiscalía en base a política

de RRHH, destrezas de medios humanos, retribuciones económica de los RRHH, crecimiento de los RRHH generando consigo un alto entendimiento del fondo de la Ley N° 30057, que es sumamente importante para el cumplimiento funcional de cada servidor o funcionario que labora en el Ministerio Público.

Sánchez (2019) en su tesis *“Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057 en la superintendencia nacional de los registros públicos - zona registral N° VIII- sede Huancayo, período 2018-2020”*. (para alcanzar el grado de Magister en Gerencia Pública en la Universidad Continental). Huancayo, Perú, tuvo como Objetivo General: Fortalecer el impulso de los procesos administrativos disciplinarios a fin de garantizar la ejecución de la resolución que dispone la sanción disciplinaria contra los trabajadores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo. Su soporte metodológico estaba integrado por: un carácter cualitativo de tipo básico, de diseño no experimental, investigación de campo, sus participantes estaban conformados por 35 empleados de Registros Públicos zona registral N° VIII- sede Huancayo. Concluyó que; las sanciones emitidas en la Zona Registral VIII con sede Huancayo, ha determinado que los servidores civiles no cuentan con una área específica de RRHH que ayude a subsanar y prevenir las deficiencias cometidas por el personal, ya que normalmente trabajan a través de la monotonía desconociendo totalmente las regulaciones normativa que usualmente se usa para su corrección disciplinaria, de esta forma demuestra que normalmente los empleados cometen acciones ilícitas las cuales recaen sanciones que les provocan una suspensión temporal producido por un mal accionar ante los ciudadanos que aclaman un servicio de calidad.

Según Longo (2002) en su investigación *“Marco Analítico para el Diagnóstico de Sistemas de Servicio Civil”* (Editorial Banco Interamericano de Desarrollo) señaló que es un proceso elemental la gestión de RRHH considerando la administración del factor humano dentro de la distribución, los cuales se encuentran orientados a incrementar y preservar los esfuerzos, conocimientos, habilidades, entre otros. Constituyendo una estrategia el permitir lograr o mantener una ventaja competitiva dentro de la entidad, resultando como planteamiento general el adoptar una

adecuada organización que busca garantizar en forma eficaz a los trabajadores para lograr la misión de la organización.

Como parte de la doctrina de la primera variable se tuvo: a Santillas (2007) indico que la gestión de los medios humanos, que se basa en la capacidad de conservar la organización lucrativa y eficiente, partiendo del uso apropiado de su recurso humano. Cuyo objetivo son los sujetos y sus vínculos en la entidad, asimismo se debe constituir y conservar un ambiente propicio de labores, potenciando las técnicas y capacidades de los servidores, a fin de que se permita el avance individual y la mejora sostenible de la organización de la entidad. (p.18)

La gestión de RRHH, consiste en el manejo de los empleados administrativo de la entidad, con el propósito de que se cumplan los objetivos de la entidad, los cuales están establecidas por el estado, cuando se trata de entidades públicas; por lo que, en los procedimientos de reclutamiento la entidad establece perfiles de los puestos convocados, exámenes de conocimientos, exámenes psicológicos y entrevistas personales que buscan garantizar la selección de personal idóneo para los puestos de trabajo. Asimismo, la entidad cumple con realizar un proceso de inducción al trabajador al momento de su incorporación a la entidad y efectuar capacitaciones constantes, a fin de garantizar el adecuado desenvolvimiento del servidor en la realización de sus funciones encomendadas de acuerdo al puesto.

Chiavenato (2000) indicó en su análisis respecto a los medios humanos o empleados, lo conceptualizo como aquel conjunto de seres humanos que alcanzar incorporar, preservar y colaborar dentro de las entidades a desarrollarse. Integrando así, el medio que brinda energía y dinamismo en la entidad o empresa, quienes al mismo tiempo deciden como deben manipularse los recursos materiales de la organización los cuales son estáticos, alcanzando a lo largo constituir toda una estructura de medios con aptitud de servicio

La base del resultado de un manejo de los medios empleadores, se sustenta que demuestra una significativa administración de forma propicia de los RRHH, considerando que un adecuado manejo conlleva el liderazgo y la organización del trabajo. Reconociendo la capacidad y rendimiento del personal a fin de aplicar estrategias para mejorar o establecer cambios que resulten necesarios; por lo que,

debe también promoverse elementos como el lugar apropiado de instrumentos de trabajo, entorno laboral, verbalización, reglas de la entidad empresarial, Etc.

La administración de medios humanos optima se origina con una adecuada reflotación y vínculo contractual de los empleados, considerando las necesidades, roles; responsabilidad y labores comunes para cada empleado de la entidad o corporación; ya que se tiene que proceder a ejercer constantes y destrezas y facultades de los trabajadores. Siendo importante fortalecer el departamento de mecanismos humanos, para lo cual se debe administrar apropiadamente, tratándose de una pieza primordial para alcanzar el logro de las corporaciones, considerando la aptitud de los profesionales, el cuidado y la administración de aparatos de trabajos, añadido a excelentes programas para preservar los objetivos trazados por la entidad empresarial. (p.9)

En tal sentido, corresponde señalar que la gestión de RRHH, son procesos mediante los cuales, se selecciona, recluta y orientan a los servidores; quienes deben cumplir objetivos específicos definidas por la entidad, de acuerdo a las políticas efectuadas por el gobierno.

Comprendiendo así al régimen de la competencia publica como el acopio de medios en virtud de los cuales la entidad selecciona, opta, constituye, gratifica y valora a sus trabajadores, para que el crecimiento se plasma una red de premios relacionales y un sistema de vinculación entre ellos. De estas preexisten actividades planeadas, trazadas y vigiladas por la administración, y una idiosincrasia particular de la cultura de la entidad, de la forma de realizar normalmente hablando, que pueden generar estar en problemas con la casualidad o los propósitos de responsables en esta área. (Salvador, 2003, p.43).

De esa manera el estado a través de planes anuales desarrolla y ejecuta políticas respecto al Servicio Civil, a fin de garantizar los objetivos trazados a largos plazos para el beneficio de la economía nacional; por lo que, establecen normas, principios, procedimientos y técnicas, las cuales son ejecutadas por las entidades del Estado. Es decir, las entidades del estado, deben respetar y seguir las determinaciones establecidas por SERVIR.

Chiavenato (1999), mencionó en primer lugar cuando se refiere a la gestión es considerada como aquella operación empresarial y financiera. Se basa en planear, estructurar, administrar y mantener las energías humanas de una entidad empresarial; como también emplear una diversidad de medios con el propósito de alcanzar los fines predestinados; vale inferir también, que la gestión desempeña necesidades de los medios humanos en base a procedimientos concretados y abasteciendo las necesidades (p. 113).

Es de suma relevancia que los RRHH se formen en un factor esencial que irradie de validación y empleo a las demás clases de medios, por este motivo el personal de la entidad puede desplegar destreza y facultades que le ayudarán que la ventaja ponderada de la entidad empresarial pueda ser sustentada o contante en el transcurso del tiempo, facilitando así que pueda mencionar de la edificación de un recurso humano inigualable, permanente y competitivo en la organización (Bendezú. 2002,p.52).

De Cenzo (2003), precisó que en la actualidad las corporaciones urgen de un factor humano con habilidades de traducir y comprender los anhelos de sus clientes, de hacer una prestación de servicios únicos en el mercado, de optimizar y renovar como parte de la responsabilidad necesaria de la sociedad, sin desmerecer su pirámide estructural y el espacio donde se encuentre introducida. El eje primordial es mostrar de forma autentica, como el recurso humano en la corporación y su papel importante que desempeña en la dirección de esta (p. 135).

Worldatwork. (2017), señalo que la estrategia comercial de una organización está basada en los recursos humanos y recompensa a los empleados, considerando tres áreas claves: Excelencia operacional, liderazgo de producto / servicio, intimidad con el cliente (p. 3).

Hoole, C. y Hotz, G. (2016), preciso que un aspecto crítico de estudio constituye el compromiso laboral dentro de la entidad; por lo que si las organizaciones incluyen recompensas o incentivos laborales como una estrategia que busque el compromiso de los trabajadores, deben comprender lo complejo de la dependencia recompensa – compromiso y la mejor forma de manejar los

sistemas de recompensa para conseguir las necesidades y objetivos de la organización y los empleados.

Diakenda, E (2015), preciso que las recompensas financieras tienen un impacto en la rotación del personal, creando una relación razonable entre rotación y satisfacción laboral. (p.59).

Armstrong (2009), preciso que el beneficio de un enfoque de recompensa, hacen un impacto profundo y duradero entre la motivación y compromiso de los empleados, el cual permita satisfacer las necesidades particulares, a fin de vincular al trabajador con la organización. (p.747).

La gestión de recursos humano es el componente de las ciencias administrativas basada de planificar, sugerir, direccionar, regularizar y sostener las políticas, proyectos y procesos dirigidos a alcanzar, desenvolver y cumplir con la cantidad y calidad irradiado por los medios humanos que una organización urge (Mario, 2007, p. 164).

Robbins y Coultier (2013), señaló que, asimismo, también puede concebirse a la gestión de medios humanos sujetándose en la conformación, estructuración, impulso y conexión, además como el control de dinamismo competentes de impulsar el cumplimiento eficaz de los empleados, a la vez que la estructuración personifique el espacio que alcance a los sujetos que favorecen en ella lograr los propósitos personales vinculados frontal o adversamente con las labores frecuentes (p. 185).

Cruelles (2019), precisó que, en la doctrina administrativa, ha determinado una infinidad de conceptos respecto al recurso humano, empleando una gran variedad de palabras técnicas como capital humano, activo humano, medio o mecanismo humano, contribuyendo variedades de matices a la definición. Se comprendió al recurso como aquel medio, que desprende la destreza inherente o la competencia de los subordinados con el propósito de autodesarrollarse. Mientras que otros grupos de estudiosos, entienden al medio humano como el límite de los conocimientos y técnicas que es concebido por los empleados en una organización en el trayecto del tiempo (p. 92)

En este mismo sentido Alles (2015), incorpora la postura de la propiedad y conceptualiza los medios como el almacenamiento de los elementos aprovechables en la organización y sobre el cual se tiene el manejo y la propiedad. De esta manera más amplia, se conceptualiza como el soporte del capital humano bajo la dirección de la organización, razón por la cual se considera que está conformado por un acopio de destrezas, practica y conocimientos innovadores con valor agregado para la satisfacción personal y corporativa. En este sentido, el medio humano, en virtud a los otros medios tangibles e intangibles de la organización favorece a la reproducción de las competencias que alcanzan a constituir ventajas razonables (p. 74).

Seguidamente, Andreu (2019) sostiene al capital humano como aquel medio que incorpora a todos los mecanismos con los que los sujetos favorecen al desarrollo de la empresa, incorporando su estado físico, sus conocimientos, sus medios sociales e, inclusive su imagen. Con el paso del tiempo, se han ido concentrando la conceptualización respecto a los capitales humanos, aunque no aún una concepción global. Una de las comprensiones conceptuales más cercana es recogida como la gama amplia dimensionales de facultades que particularizan a los sujetos y que éstas emplean en el desarrollo eficaz de la empresa (p. 183).

Los recursos humanos de una corporación lo definen como la experiencia, las técnicas, la comprensión y la responsabilidad de los trabajadores con la organización, así como sus vinculaciones con el resto de sus colegas, superiores jerárquicos, inclusive, sus conexiones con aquellos que no tienen vínculo directo con la organización, como los proveedores, los usuarios, terceros, entre otros. Este concepto respecto a los recursos humanos se toma como muy completa y en virtud a las pruebas concretas alcanzadas hasta el momento, debido que no solo se toma en consideración las destrezas y conocimientos de los sujetos que componen la empresa, como ejes centrales para el desarrollo y prosperidad empresarial en el mercado competitivo sino que, también son vínculos sociales de las que se encuentran los trabajadores, así como, sus comportamientos y sus consecuencias en virtud a la empresa (Hill-Mejia, Belkin y Cardi, 2008,p. 162)

Anola (2018), Se tiene que comprender que uno de los medios necesarios que deben de comprender cualquier clase de organización (pública o privada) son

los mecanismos humanos. La empatía de administrar este medio tan valorado ha efectuado que, en las organizaciones, se cuente con una oficina especializada en la materia, quien en merito a una variedad de actividades frecuente de poseer, controlar y ejercitar este recurso. Desde un enfoque analítico, así como un enfoque de recursos y competencias que desprende una dirección táctica de medios humanos como un área destinada a examinar todo lo referente al medio humano, su administración y la cooperación al grado de las organizaciones y la capacidad (p. 144).

Robbins y Couter (2013) Los recursos humanos como parte esencial de una alianza estratégica de un triplete; intelectual, que se basa en la comunidad y afable conjugados unánimemente incluyendo todos los medios intrínsecos de la organización, de este modo, es significativo clarificar la conceptualización desde una posición estratégica respecto al recurso y competencias, los recursos humanos han sido concebidos como una pieza clave en una ventaja competitiva concreta en el mercado por parte de las empresas, debido que las peculiaridades estimables e insuperables de los trabajadores y básicamente sus conocimientos, alcancen constituir lo que se ha catalogado como una preeminencia del capital humano o asimismo como aquella ventaja conseguida por los sujetos (p. 170)

Por esta razón la pieza clave de los recursos humanos en la formación de estrategias de carácter competitivas de las organizaciones en el mercado ha sido parte de innumerables estudios donde su sostenimiento es a través de recursos y competencias.

Gonzales (2014) señaló que el proceso disciplinario, entendida como la facultad sancionadora de la Administración Pública, durante el paso de los años ha ido evolucionando en el Perú, conforme se han ido modificando las políticas establecidas para los regímenes disciplinarios. Asimismo, las modificaciones se han ido efectuando conforme se han evidenciado los actos de indisciplina y de corrupción que se han vuelto más frecuentes en el país, las cuales muchas veces quedan impunes. Señalando que, no obstante, las modificaciones y avances efectuados la legislación respecto a los procedimientos disciplinarios no han tenido un tratamiento uniforme por parte del gobierno, teniendo actualmente hasta tres instancias donde se resuelven los procesos administrativos disciplinarios. (p.9)

El compromiso administrativo de carácter disciplinaria anhela ser el garante para el manejo de una diversidad de actitudes ilícitas de los empleados de la administración pública (servidores y funcionarios) se apremia en mérito del dominio disciplinario del estado y se plasma por intermedio de un proceso administrador oportuno (Díaz, 2014, p.349)

Sobre el procedimiento sancionador Paredes (2014) señaló que es el sistema efectuado por las instituciones estatales que se implanta en una supuesta carencia de naturaleza disciplinaria en el cumplimiento de sus competencias y genera consigo como fallo un castigo de tipo leve, como es la amonestación económica, escrita y llamado de atención o por ultimo una cesación de sus labores (p. 117)

En tal sentido, debe señalarse que los procedimientos administrativos disciplinarios es la potestad del estado para la imposición de sanciones administrativas, de acuerdo a la gravedad de la falta, previo proceso que determine la responsabilidad del trabajador, en el cual deben garantizarse los principios de la potestad disciplinaria. Surgen a consecuencia de la transgresión de los deberes u obligaciones del servidor al cumplir las funciones inherentes al cargo.

Nettel, A., y Rodríguez, L (2017), preciso que el ius puniendi del estado, respecto a la imposición de sanciones administrativas, para ordenar y proteger el interés público, con objetivo de garantizar el adecuado funcionamiento de la organización. (p. 116)

La Ley N° 30057, determina que el régimen administrativo de manejo de medios humanos fija, despliega y realiza la política estatal en relación al Servicio del Estado. Formando un grupo de reglas, directrices, medios, mecanismos, proceso y destrezas que se emplean por las instituciones del estado vinculados a la dirección de recursos humanos por lo que dicho régimen se encuentra incorporado por:

- a) Funcionario Nacional del Servicio Civil –SERVIR.
- b) Departamentos de RRHH de las instituciones o las que hagan sus veces.
- c) Tribunal Sancionador de SERVIR.

SERVIR solucionando los conflictos en virtud a lo comprendido en el DL N° 1023 y sus variaciones, formando un ente rector técnico que reviste de legitimidad, independencia igualdad e imparcialidad.

La Oficina de Recursos Humano, forman el grado dispersado responsable del manejo de medios humanos, conforme las disposiciones de SERVIR:

- a) Hacer e incorporar las técnicas, protocolos, aparatos o dispositivos de gestión contemplada por Servir y por la entidad.
- b) Manifestar protocolos y políticas para el cumplimiento de la planificación de manejo de sujetos y el logro en marcha del régimen de manejo de medios humanos, conteniendo el empleo de dimensiones de manejo.
- c) Inspeccionar, desenvolver y emplear decisiones de mejora constante en los procedimientos que forman parte del régimen de manejo de medios humanos.
- d) Efectuar el análisis y examen cuanti-cualitativo del abastecimiento de personas al servicio de la institución en concordancia a las necesidades de la organización.
- e) Tramitar los estándares de los puestos.
- f) Dirigir y conservar actualizado en el área de su facultad del Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras competencias que se determinan en los cuerpos normativos y lo contemplado por el ente superior del régimen.

El Tribunal del Servicio Civil. – es un ente rector que forma parte de Servir que tiene como competencia la solución de los conflictos personales que se presente en el interior del sistema en virtud con lo precisado en el D.L. N° 1023, cuerpo normativo que constituye la Autoridad Nacional Servicio Civil, ente rector del régimen sancionador del manejo de medio humanos, leyes que cambian constantemente.

Gonzales (2014) señaló que el poder disciplinario de la administración se basa en potestad que tiene la gestión estatal para valorar el comportamiento

funcional de los servidores civiles de los diferentes regímenes laborales, y de resultar pertinente aplicar sanciones administrativas correspondientes de acuerdo a la gravedad de la falta efectuada, respetando el procedimiento administrativo establecido en la norma legal de la materia (p.15).

El artículo 93° de la Ley N° 30057, establece la soberanía autoritaria del proceso administrativo sancionador de primera instancia origina el procesamiento iniciado por pedido por el Estado referente a alguna acusación, debiendo de notificar al personal involucrado respecto a las presumibles faltas en el ejercicio de sus funciones, otorgándole un periodo de 5 días hábiles para presentar descargos con los medios probatorios que constituya oportuno para el ejercicio al derecho de defensa. El empleado involucrado tiene derecho a tener conocimiento de los oficios y acciones realizadas previamente a la acusación que ha dado origen al proceso administrativo. Si omite su descargo se encuentra llano a esperar el fallo respecto a sus acciones arbitrarias. (Gonzales, 2014, p.43)

Cuando la noticia de la presunta acción arbitraria es por intermedio de una acusación el rechazo origina un procedimiento sancionador de carácter disciplinario que debe ser impulsado e informado al que ejerció la supuesta acción arbitraria, si estuviese independizado las imputaciones.

Antes del fallo de las representantes con jurisdicción disciplinarias de primera instancia y después de mostrado sus justificaciones, el empleado público acusado puede poner en práctica su derecho a defensa por intermedio de un informe de carácter oral, realizado particularmente o a través de un letrado para la cual se programa una fecha u hora para dicha audiencia. Esta autoridad con jurisdicción disciplinaria de primera instancia efectúa las investigaciones del caso, donde requiere los informes oportunos, analiza los medios probatorios que se incorporan e imponen las sanciones que son aplicables.

En el transcurso del tiempo que perdura el proceso administrativo disciplinario el empleado estatal acusado, respecto a las acciones arbitrarias perpetradas, puede ser apartado de sus labores y trasladado al departamento del RRHH. Quien determinara su situación mientras se solucione su situación, el empleado estatal tiene el mismo derecho de obtener retribuciones, pero

imposibilitado de hacer goce de sus beneficios sociales como las vacaciones, o probablemente licencias por motivos personales superiores a 5 días o presentar su renuncia.

Por lo que, de acuerdo al análisis señalado párrafos anteriores, debe indicarse que el presente trabajo efectuado sobre dos variables: gestión de recursos humanos y procesos administrativos disciplinarios de la Ley del Servicio Civil, cuya población radica en la UGEL 05 durante el presente año 2020, busca determinar la que existe entre estas dos variables. Y como las mismas son percibidas por los trabajadores y desarrolladas dentro de la entidad en sus políticas y objetivos para el cumplimiento de objetivos definidos por el ente rector a través del gobierno.

Trefogli (2012) indicó que respecto al reglamento que estipula el servicio Civil, este es considerado como la agrupación de sujetos que se encuentran al servicio del Gobierno, reconocidos como servidores civiles. Asimismo, estos, también son los medios por las cuales se modulan y administra los empleados al servicio del Gobierno, donde se tiene que priorizar la satisfacción de los usuarios y los derechos de los sujetos al servicio del Gobierno (p. 152).

La implementación del Servicio Civil es la conducción que se debe de cumplir en la entidad perteneciente al Estado para desempeñar las fases determinadas para acoger un novedoso sistema en virtud a los instrumentos, medio y metodologías proporcionados por la gestión pública de la PCM (Vásquez, 2015, p.45).

En este sentido son faltas de origen disciplinario a aquellos aspectos que según el tamaño de su gravedad pueden ser castigadas con una suspensión provisional o con su despido definitivo, siempre cumpliendo con el debido procedimiento administrativo, siendo castigadas según el tipo de gravedad (Haro, 2015, p.159).

El sistema disciplinario se halla entendido por un cúmulo de normas y medios administrativos que anhelan advertir la consumación de faltas y salvaguardar los derechos de los servidores civiles. Asimismo, precisó que esta sostenido con directrices de facultad disciplinaria, entre los que se encuentran el de la inmediación y el de practicidad criteriosa. Requiriéndose que el castigo cometido sea proporcional a la falta ejecutada y su debido empleo (Nunja, 2016, p. 141).

Mellado (2017), precisó que, la Facultad sancionadora estatal, en relación al PAD (Procedimiento Administrativo Disciplinario), se recalca el empleo de las directrices inherentes de la competencia sancionadora, la segmentación de las etapas de indagación administrativa y su sanción, la vigencia de la ley donde descansa el procedimiento administrativo en las diversas fases, el empleo de las mismas leyes que restringen la competencia sancionadora, asimismo, existe el órgano competente que resuelve las controversias en materia disciplinaria. (p. 61)

La perpetración de una falta y el incumplimiento de los deberes comprendidos en el actual cuerpo normativo, dan mérito al empleo de un castigo correspondiente, quien será antecedida por un mecanismo procedimental de carácter contradictorio que garantice en todo instante la garantía constitucional del debido proceso (Haro, 2012 p. 90).

Las faltas administrativas son ciertos comportamientos que no forman una infracción penal por no encontrarse contempladas en el Código Penal (nullum crimen sine leges, vale decir no existe hecho delictivo si no se encuentra tipificado). Que moralmente son erróneos, como el simple hecho de hacer un abuso ejercicio de su prestación de servicio a la vista del público (Vásquez, 2015, p. 71).

Andia (2010), acotó que los servidores civiles se encuentran permanentemente reguladas al sistema de castigos comprendidos en el cuerpo normativo disciplinario y en aquellas que se dicten en su caminar, inclusive cuando ya no estuviera al servicio del gobierno. Las perpetraciones de una falta dan camino a un empleo del castigo respectivo, todo servidor queda sumiso al sistema de castigos (p. 100).

Se comprende como falta disciplinaria a toda actividad y omisión facultativa o involuntaria, que ocasione trasgresiones a los deberes, prohibiciones y el resto que se encuentra en el cuerpo legal concreta respecto las obligaciones de los servidores y funcionarios, comprendidos en el art. 28 y adyacentes de la normatividad (Ayala, 2001,p. 76).

El órgano fiscalizador (Contraloría) tiene la competencia para castigar administrativamente a los servidores y funcionarios civiles que perpetrar faltas agravadas o quizás muy fuerte sin incurrir la relación laboral contractual, estatutaria o administrativa del transgresor y del sistema bajo el cual se halla ligado, en

concordancia a lo proporcionado en la Ley 29622 y su reglamento (Mellado, 2017, p. 120).

García y Fernández (2014), acotó que el proceso castigador se basa de dos niveles de impugnación en la cual cada una cuenta con autonomía concreta, la primera bajo responsabilidad de la institución instructora que efectúa las indagaciones administrativas, aporta las desobediencias y castigos, y una entidad sancionadora que aporta o deslegitima los castigos taxativos. La segunda entidad se encuentra encabezado por el órgano superior de responsabilidades administrativas, que soluciona como ultima ratio las impugnaciones efectuadas por los servidores y funcionario civiles que consideren que se le haya vulnerado algún derecho (p. 85).

La responsabilidad administrativa competencial es autónoma de los compromisos punitivos o civiles que alcanzare determinarse por los mismos sucesos, debido que el interés amparado con diferentes (Vásquez, 2015, p. 144).

Nunja (2016), señaló que la responsabilidad administrativa es aquel menoscabo que se produce como efecto de una secuencia de hechos que por actividad u omisión efectúan los servidores civiles en el desempeño de sus acciones, con dolo o culpa, cuyo comportamiento se halla respaldada como antijurídica en el centro de las bases de la Ley de la carrera administrativa, y en particular en la Ley de procedimiento Administrativo General, de forma genérica, incorporado en la acción del sistema administrativo (p. 126).

La responsabilidad administrativa es un valor que se habitúa en la razón de los servidores y funcionario administrativos, debido que dicha responsabilidad desde su incorporación a la carrera administrativa les reviste de reflexión, gestión, orientación y valoración de los efectos de sus acciones, desde una perspectiva moral (Andia, 2010, p. 211).

Barzola (2012) señaló que básicamente todo el personal que hoy desarrolla en una empresa debe de cumplir con un exhaustivo examen en relación a la Ley de Trabajadores estatales y su destreza laboral, deben estar acorde de lo regulado en este cuerpo normativo, y la gestión del empleo en la ciudad de Mendoza todavía es ineficiente para poder cubrir todas las necesidades del centro de salud (p.65)

Mendoza (2015) indicó que, el departamento de cada uno de las empresas no cuenta con una adecuada gestión de Recursos humanos y el desarrollo del mismo, debido a las exigencias que se plasman en la ley de servicio civil.

Asimismo, se desconocen el sistema de autoridad administrativa y su distribución de funciones de cada uno de los empleados que forman el capital humano. La organización del trabajo en dichas empresas no incorpora a los recursos humanos con los últimos avances tecnológicos, los medios de trabajos, herramientas y materiales, la cual no satisface las necesidades de los trabajadores en su cumplimiento laboral.

Julca (2016) señaló que el régimen del servicio civil se ha obtenido incorporando paulatinamente en las instituciones públicas, y los servidores civiles durante la fase de la estructuración laboral por el cual ahí se construye las competencias de los trabajadores administrativos ediles para que ejerzan sus funciones en base a una fehaciente efectucción de sus servicios, sometiéndose a la Ley servir.

III. METODOLOGÍA

3.1.1 Tipo de investigación

Se realiza el tipo de investigación por su finalidad, la cual fue básica, pues tuvo como objetivo establecer nociones básicas y deductivas, que apoyaran en la estructuración de propuestas cuantificables en relacionadas al objeto de estudio, que se sostiene por las variables, dimensiones y sus indicadores. Es preciso señalar que las variables son dos “Gestión de recursos humanos” y “Procedimiento administrativo disciplinario”. Ahora respecto a la medición esta se realizó por valores cuantificables propuestos en el instrumento denominado cuestionario, que permitirá adquirir los datos suficientes para postular o negar la propuesta hipotética expuesta en el primer capítulo.

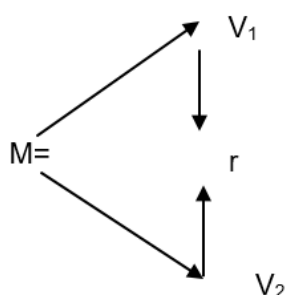
El presente estudio es de tipo básica según su función, esto en palabras de Carrasco (2013), donde señaló que está tipo de investigación esta, orientada a temas teóricos, en ese sentido, podemos afirmar que la investigación no cambiara la realidad social.

3.1.2 Diseño de investigación

Hernández et al. (2014), señalo que se debe definir el diseño no experimental la cual se realiza sin manipular deliberadamente las variables; constituye un estudio en el cual no se varia intencionalmente las variables. Siendo una investigación no experimental que consiste en observar el fenómeno tal como se efectúa en forma natural para analizarlo. (p.152)

En tal sentido, debe indicarse que el presente trabajo de investigación fue elaborado bajo el diseño no experimental y de corte transversal. Sobre el tipo de diseño transversal, Hernández, et al (2014), acotó que se recogen los datos en un tiempo e instante determinado. (p.154).

Cuadro n° 1: "Leyenda"



Leyenda:			
M=	Muestra	de	estudio
V ₁ =	Variable 1		
r =	Relación entre variable 1 v 2		

Fuente: elaboración propia

3.1.3 Nivel de investigación

Ahora respecto al nivel esta es correlacional; se estructura las preguntas con respuesta en valor de escala Likert, cuyas serán objeto de medición, se verá observada al momento de gestionar y realizar las pruebas pertinentes para identificar si existe un grado de asociación o interacción entre las variables y dimensiones objeto de análisis, para ello se aplicó el mecanismo estadístico correspondiente.

3.1.4. Enfoque

El enfoque fue cuantitativo ya que los resultados serán presentados mediante resultados estadísticos.

3.2 Variables y operacionalización

Una variable es un ente que puede padecer constantes alteraciones y sus efectos pueden ser medible y susceptibles a ser analizados. De este modo, se influye que la esencia de las informaciones es cualitativa cuando hace referencia a datos que no comprenden dentro de la esfera numérica, como significados, párrafos, narraciones, asimismo sostienen una estructura ordenada de mayor a menor. (Hernández et al. 2014, p.93).

Variable 1: **Gestión de recursos humanos**

Definición Conceptual. -

Santillas (2007) indico que la gestión de recursos humanos, está basado en la capacidad de preservar la organización lucrativa y eficiente, partiendo del uso apropiado de su recurso humano. Cuyo objetivo son los sujetos y sus vinculaciones con la entidad, asimismo se debe constituir y conservar un ambiente propicio de trabajo, potenciando las destrezas y capacidades de los servidores, a fin de que se permita el avance individual y la mejora sostenible de la organización de la entidad. (p.18)

Definición operacional. -

Los valores y la escala de Likert de carácter dicotómico es aquel grado otorgando a cada factor un cierto nivel significativo para que produzca contundencia en la recaudación de datos a nuestra muestra. Distribuyéndose en 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre (Hernández et al. 2014)

Dimensiones

- La Planificación de políticas de Recursos Humanos
- La Organización de trabajo
- La Gestión del empleo

Variable 2: **Procedimiento administrativo disciplinario**

Definición conceptual. -

Paredes (2014) sobre el procedimiento sancionador señaló el autor que es el proceso efectuado por las instituciones estatales, que se plasma contra los empleados estatales que perpetran una supuesta acciona arbitraria de origen disciplinario en el desempeño de sus competencias y genera un castigo leve, como un llamado de atención, sanción escrita, suspensión sin goce de haber o la separación del trabajo (p. 117)

Definición operacional. -

Hernández et al. (2014), indicó que los valores y la escala de Likert de carácter dicotómicas es aquel grado otorgando a cada facto un cierto nivel significativo para que produzca contundencia en la recaudación de datos a nuestra muestra. Distribuyéndose en 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre (Hernández et al. 2014)

Dimensiones

- Fase instructiva
- Fase sancionadora

Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de la variable Gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
La Planificación de políticas de Recursos Humanos	-Estrategia, políticas y procedimientos de recursos humanos. -Planificación de recursos humanos.	1,2,3,4,5,6	1.Nunca	Ineficiente [6 - 12]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	Regular [13 - 18]
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
La Organización de trabajo	-Diseño de los puestos -Administración de puestos	7,8,9,10,11	1.Nunca	Ineficiente [5 -10]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	Regular [11 - 15]
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
La Gestión del empleo	- Gestión de la incorporación -Administración de Personas	12,13,14,15,16,17,18,19	1.Nunca	Ineficiente [8 - 16]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	Regular [17 - 24]
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
TOTAL DE LA VARIABLE		1 al 19		Ineficiente [19-44] Regular [45 - 69] Eficiente [70 - 95]

Fuente: Propia

Tabla 2.
Operacionalización de la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
Fase instructiva	Órgano Instructor	1,2,3,4,5,6	1.Nunca	Ineficiente [6-12]
	Responsabilidad Administrativa Disciplinaria		2.Casi Nunca	
	Inicio del procedimiento administrativo disciplinario		3.A Veces	Regular [13 - 18]
	Presentación de descargos		4.Casi Siempre	
Actividad probatoria	5.Siempre	Eficiente [19 - 30]		
Fase sancionadora	Órgano Sancionado	7,8,9,10,11	1.Nunca	Ineficiente [6-12]
	Informe oral		2.Casi Nunca	
	Actividad probatoria		3.A Veces	Regular [13 - 18]
	Imposición de sanción o archivo		4.Casi Siempre	
		5.Siempre	Eficiente [19 - 30]	
TOTAL DE LA VARIABLE				Ineficiente [11 - 26]
				Regular [27 - 40]
1 al 11				Eficiente [41 - 55]

Fuente: Propia

3.2 Población, muestra y muestreo

Hernández et al (2014) definió la población como un conjunto con especificaciones determinadas (p. 174).

En tal sentido, debe señalarse que la población de la Unidad de Gestión Educativa Local 05, se encuentra conformada por 229 trabajadores pertenecientes a diferentes regímenes laborales CAP y CAS.

Muestra: Es parte significativa de la población, esta muestra puede ser obtenida, por algún tipo de muestreo, probabilístico y no probabilístico

Muestra: Tomado al azar 54 trabajadores, componiendo cada uno de ellos un elemento de estudio, la cantidad de muestra se extrajo del registro de trabajadores de la UGEL N° 05.

Muestreo

Se utilizó para el presente trabajo el tipo no probabilístico o muestras dirigidas, es decir son elementos elegidos al azar a criterio del investigador.

Unidad de análisis: Los 54 empleados administrativos, constituyen cada uno de ellos un elemento de estudio de la presente investigación, la cual se obtuvo extrayendo al azar del registro de trabajadores de la UGEL 05, considerando que reúnen las características necesarias y convenientes para el presente trabajo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para el adecuado desarrollo del proyecto se usarán técnicas e instrumentos que permitan llegar a resultados para su posterior análisis y generar hallazgos comparativos.

La técnica que se utiliza en la investigación es la denominada encuesta, la cual permite adquirir y estructurar de manera organizada la representación de condiciones medibles, es decir a través de la observación que se utiliza para la descripción de los hechos, que se plasmarán en las preguntas que representan a los indicadores que servirán para medir las dimensiones y variables objetos de estudio.

Instrumento

Es un cúmulo de preguntas predeterminadas plasmadas en un papel que se aplicaron a la muestra (p.217).

Cuestionario con respuesta cerrado con valores en escala Likert: Se empleó un cuestionario que permite la adquisición de datos que posteriormente permitirán confirmar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación, este

cuestionario será con respuestas cerradas, ya que no está a objeto de modificación y en escala Likert pues tiene una nivelación de menor a mayor gradualidad.

Validez

El instrumento fue validado mediante la opinión de juicio de experto, quien analizó la pertinencia, la relevancia y claridad del cuestionario, del presente proyecto de investigación. Al respecto, Abanto (2015) señaló que la validez está encaminada a sostener cuán legales o validas son los ítems que de manera conjunta integran el instrumento.

Tabla 3
Validez del Instrumento

N.º	Experto	Especialidad	Calificación
1	Dra.		Aplicada
2	Mg.		Aplicada
3	Dr.		Aplicada

Fuente: elaboración propia.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición reside en el mismo resultado que se obtendrá después de aplicar el instrumento varias veces a la misma persona; por lo que, se usó la prueba estadística del alfa de Cronbach para determinar si el instrumento es confiable. (Hernández, 2014)

Respecto a la confiabilidad del instrumento, debe señalarse lo indicado por Abanto (2015), quien refirió que este hace referencia determinar si la escala funciona de forma similar o parecida bajo distintas condiciones; por lo que, se utilizara la prueba estadística alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

El procedimiento realizado en la presente tesis de investigación, fue en primer lugar establecer el número de trabajadores que fueron encuestados, los cuales fueron escogidos al azar, a fin de lograr los objetivos planteados. Se diseñó dos instrumentos (cuestionarios) uno por cada variable: gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

Se validó el cuestionario con la finalidad de estar conforme con las preguntas y darle un grado de verificabilidad por parte de los expertos.

Seguidamente, se cursó una carta solicitando a la Titular de la entidad, autorización para realizar la encuesta dentro de la Sede Administrativa.

Por lo que, se recabo la información de datos a través de la encuesta realizada a los 54 trabajadores de la entidad.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos se efectuó al aplicar el cuestionario realizado para cada variable: Gestión de recursos humanos y Procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley del Servicio Civil.

La información recogida mediante la encuesta se introdujo a una hoja de Microsoft Excel, y se utilizó el software SPSS 24, para su análisis por medio de datos estadísticos, a fin de poder procesarla y obtener una estructurada información mediante tablas de frecuencia y figuras, con el fin de poder visualizas los niveles de cada variable y sus dimensiones, seguidamente se aplicó la prueba de normalidad con el fin de establecer si la investigación sea paramétrica o no paramétrica, seguidamente se contrastara las hipótesis.

Lo cual permita su interpretación para un mayor análisis y comprensión, tomando en cuenta los puntos más resaltantes.

Tabla 4

Fórmula de Spearman

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.	Coeficiente de Spearman $r = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

3.7 Aspectos Éticos

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), indicaron que el investigador siempre se cuestione sobre las consecuencias del estudio; por lo que, no se debe

plantear o efectuar un proyecto que busque dañar o perjudicar o generen efectos negativos sobre otros seres humanos o la naturaleza. Constituyendo esto un factor fundamental de la ética en la investigación. (p. 82).

En tal sentido, el presente trabajo se desarrolló con el respeto a la ética, sin fines de perjudicar o dañar a la entidad estudia; debido a que la única finalidad responde al estudio, investigación y de análisis de las variables de gestión de recursos humanos y de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05, para lo cual se va solicitar la autorización correspondiente de la titular de la entidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Confiabilidad de los resultados

Confiabilidad de la primera variable: Gestión de los recursos humanos

Tabla 5

De número de encuestados de la primera variable

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	54	100,0

Fuente SPSS 24

Tabla 6

Confiabilidad de la primera variable Gestión de los recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	19

Fuente SPSS 24

Interpretación

En la tabla seis se puede interpretar señalando que las 19 preguntas de la primera variable tienen una confiabilidad de 81.9%, esto quiere decir que tiene una confiabilidad alta.

Tabla 7

Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la primera variable gestión de los recursos humanos

Estadísticas de total de elemento				Alfa de Cronbach
	Media	Varianza	Correlación	
P1	45,34	222,555	,636	,915
P2	45,16	222,028	,673	,914
P3	45,16	217,596	,673	,913
P4	45,34	218,555	,786	,912

P5	44,71	224,590	,440	,919
P6	45,00	219,243	,660	,914
P7	45,18	218,533	,691	,913
P8	45,34	218,772	,759	,912
P9	44,55	221,876	,472	,919
P10	45,16	222,028	,673	,914
P11	45,16	217,596	,673	,913
P12	45,34	218,555	,786	,912
P13	44,71	224,590	,440	,919
P14	45,00	219,243	,660	,914
P15	44,53	224,743	,337	,923
P16	44,63	225,644	,345	,923
P17	44,50	221,662	,447	,920
P18	45,05	222,862	,724	,913
P19	45,18	224,046	,837	,913

Fuente SPSS 24

Confiabilidad de la segunda variable: Procedimiento administrativo disciplinario

Tabla 8
De número de encuestados de la segunda variable

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	54	100,0

Fuente SPSS 24

Tabla 9
Confiabilidad de la segunda variable Procedimiento administrativo disciplinario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	11

Fuente SPSS 24

Interpretación

En la tabla nueve se puede interpretar señalando que las 11 preguntas de la segunda variable tienen una confiabilidad de 82.9%, esto quiere decir que tiene una confiabilidad alta.

Tabla 10

Tabla de confiabilidad de pregunta por pregunta de la segunda variable
Procedimiento administrativo disciplinario

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala	Varianza de escala	Correlación	Alfa de Cronbach
P1V2	35,50	148,365	,536	,831
P2V2	35,16	143,326	,680	,828
P3V2	35,29	140,914	,757	,827
P4V2	35,03	140,405	,706	,828
P5V2	35,47	141,553	,811	,826
P6V2	35,18	145,560	,667	,929
P7V2	35,18	143,776	,766	,927
P8V2	35,37	141,590	,823	,926
P9V2	35,45	142,092	,785	,827
P10V2	35,26	142,578	,736	,827
P11V2	35,16	142,947	,788	,727

Fuente SPSS 24

4.2. Estadística descriptiva

Tabla 11

Descripción de la variable 1 Gestión de recursos humanos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	34	63,0%	63,0%	63,0%
	REGULAR	17	31,5%	31,5%	94,4%
	EFICIENTE	3	5,6%	5,6%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

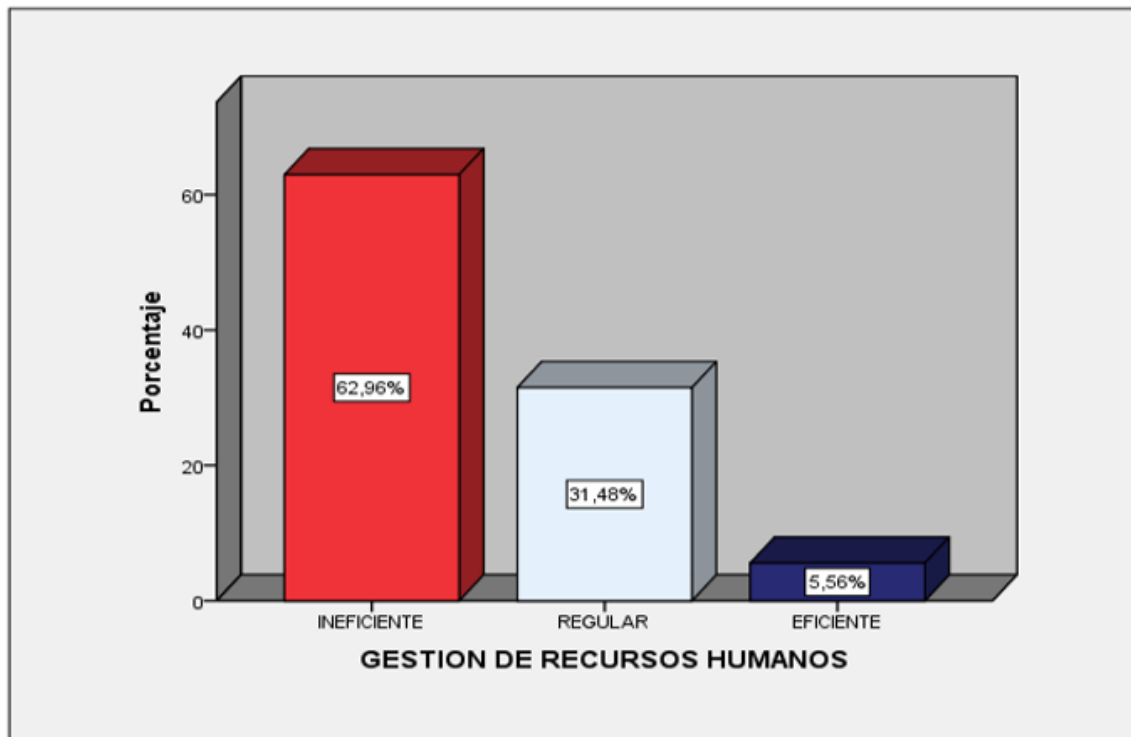


Figura 1. Descripción de la variable gestión de recursos humanos

Interpretación

Según la Tabla N° 11 y la figura número 1, se puede visualizar que 34 entrevistados con la representación del 63% señalaron que la Gestión de recursos humanos en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 17 personas con la representación del 31.48% del total de encuestados señalaron que la Gestión de recursos humanos en la UGEL 05 es regular solo el 5.56% de los encuestados señalaron que la gestión de recursos humanos es eficiente.

Tabla 12

Descripción de la dimensión 1 de la variable 1

LA PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	34	63,0%	63,0%	63,0%
	REGULAR	17	31,5%	31,5%	94,4%
	EFICIENTE	3	5,6%	5,6%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

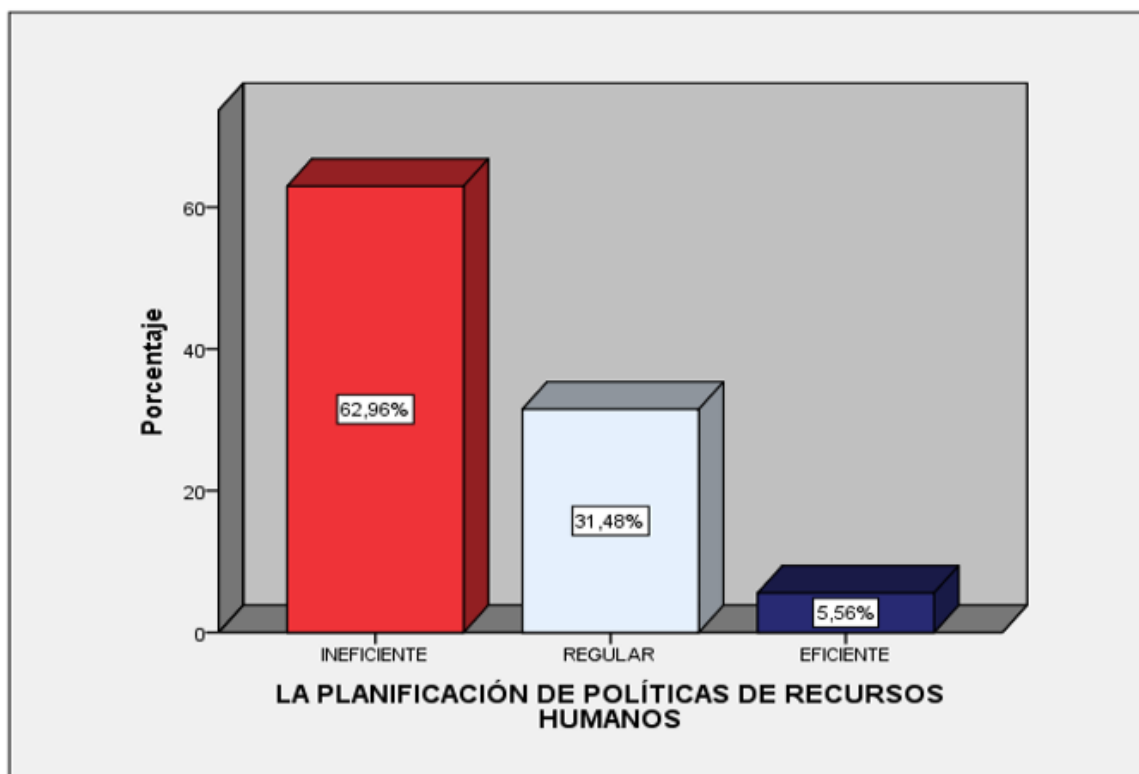


Figura 2. Descripción de la dimensión 1 de la variable Gestión de recursos humanos

Interpretación

Según la Tabla N° 12 y la figura número 2, se puede visualizar que 34 entrevistados con la representación del 63% señalaron que la Planificación de políticas de recursos humanos en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 17 personas con la representación del 31.48% del total de encuestados señalaron que la Dimensión 1 de la primera variable, es regular solo el 5.56% de los encuestados señalaron que la Planificación de políticas de recursos humanos es eficiente.

Tabla 13
Descripción de la dimensión 2 de la variable 1

LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	35	64,8%	64,8%	64,8%
	REGULAR	14	25,9%	25,9%	90,7%
	EFICIENTE	5	9,3%	9,3%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

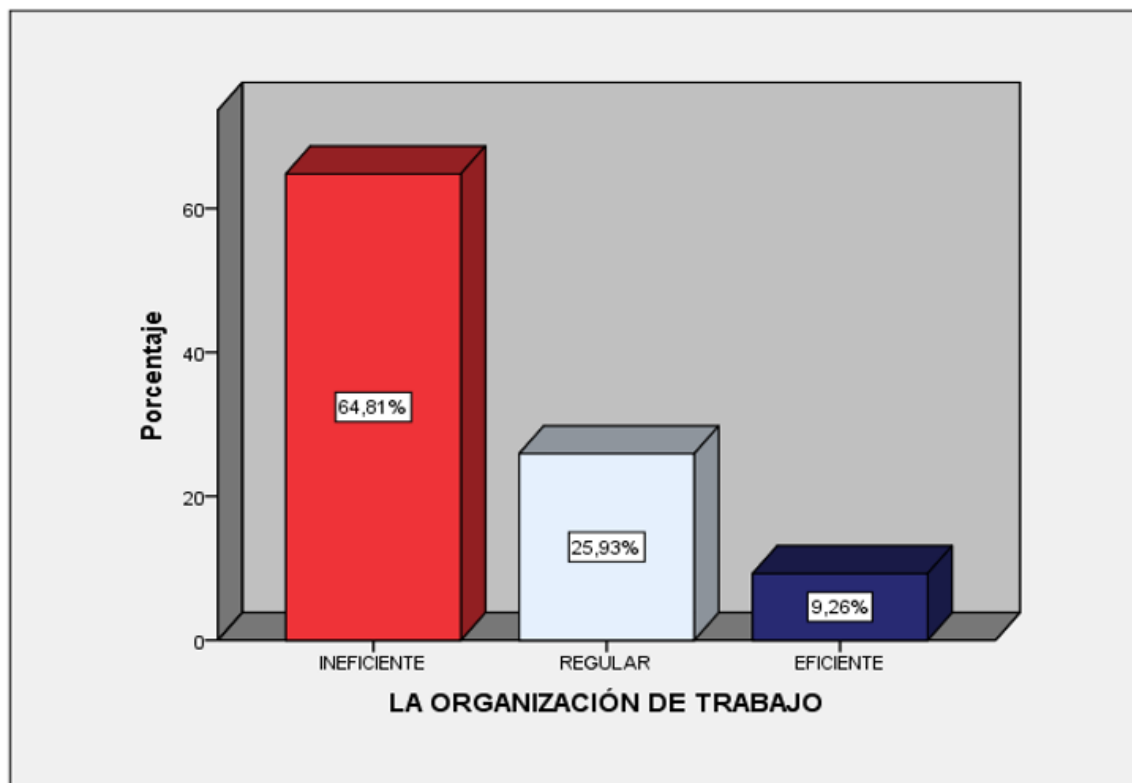


Figura 3. Descripción de la dimensión 2 de la variable Gestión de recursos humanos

Interpretación

Según la Tabla N° 13 y la figura número 3, se puede visualizar que 35 entrevistados con la representación del 64.81% señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 14 personas con la representación del 25.9% del total de encuestados señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es regular solo el 9.26% de los encuestados señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es eficiente

Tabla 14

Descripción de la dimensión 3 de la variable 1

LA GESTIÓN DEL EMPLEO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	26	48,1%	48,1%	48,1%
	REGULAR	21	38,9%	38,9%	87,0%
	EFICIENTE	7	13,0%	13,0%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

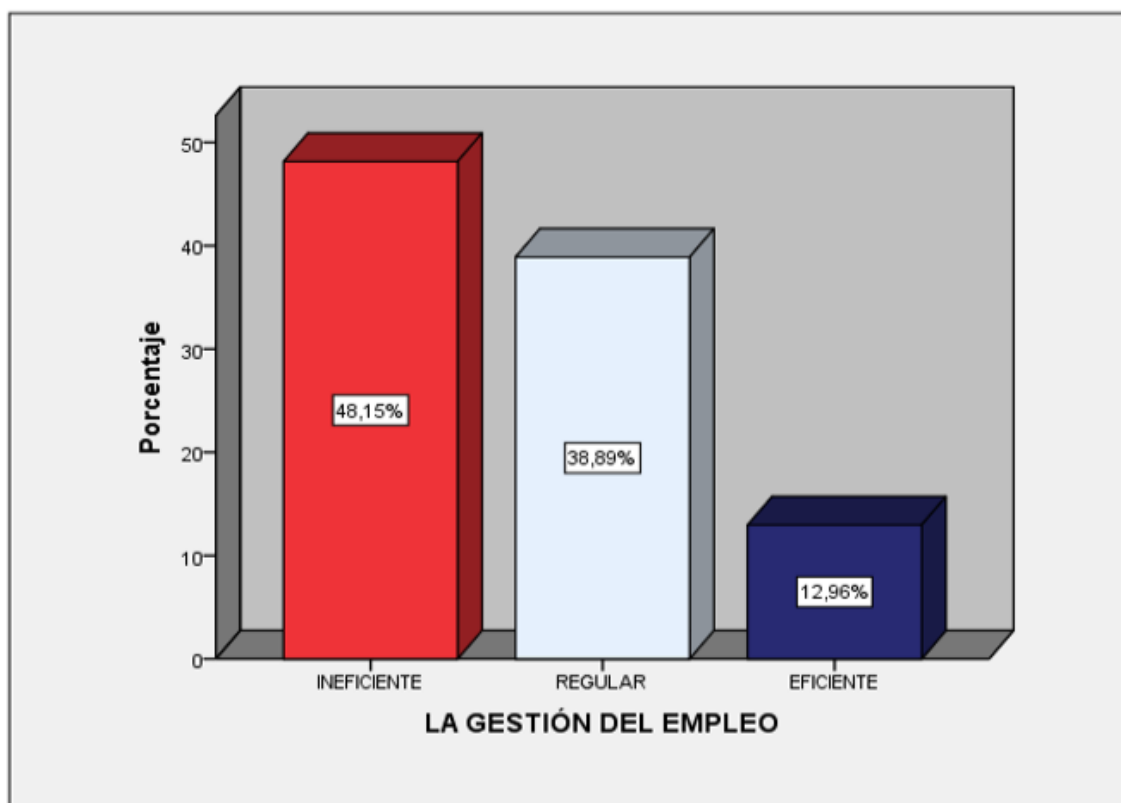


Figura 4. Descripción de la dimensión 3 de la variable Gestión de recursos humanos

Interpretación

Según la Tabla N° 14 y la figura número 4, se puede visualizar que 26 entrevistados con la representación del 41.85% señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 21 personas con la representación del 38.89% del total de encuestados señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es regular, solo el 12.96% de los encuestados señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es eficiente.

Tabla 15

Descripción de la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	33	61,1%	61,1%	61,1%
	REGULAR	21	38,9%	38,9%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

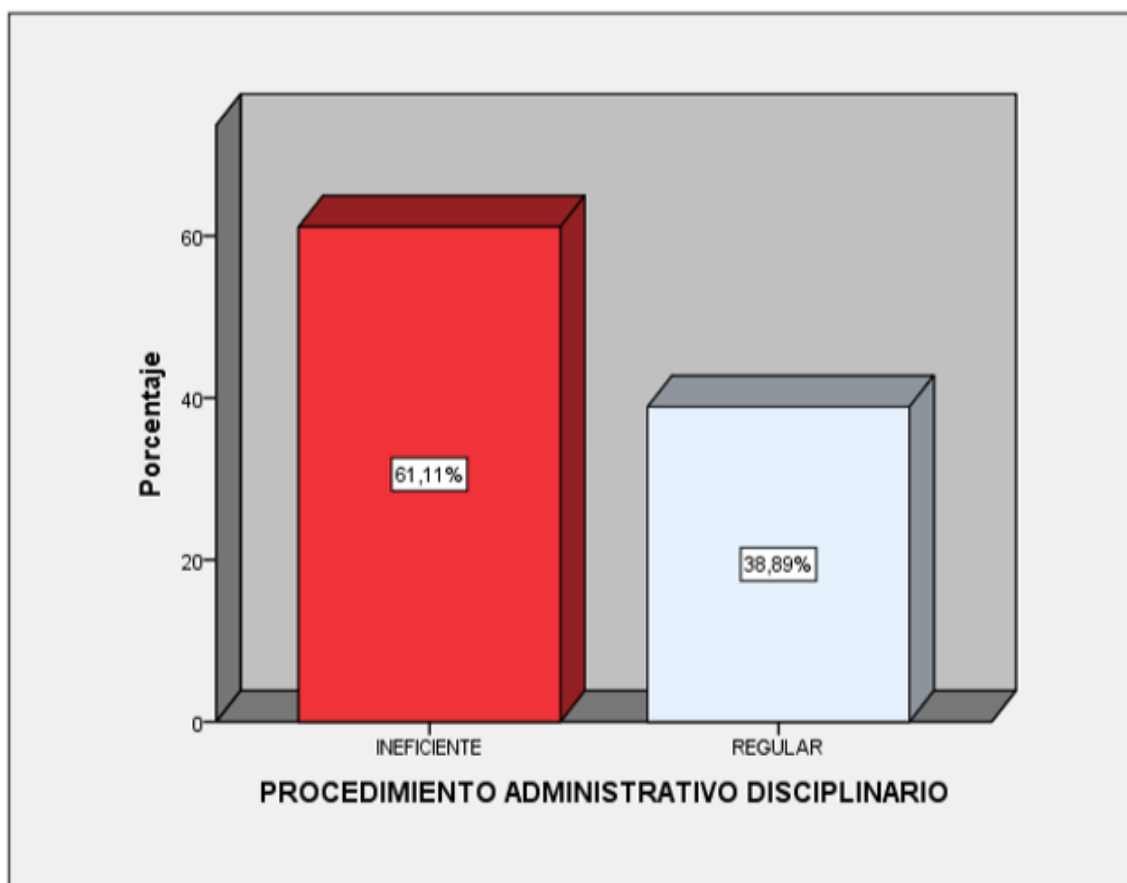


Figura 5. Descripción de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Según la Tabla N° 15 y la figura número 5, se puede visualizar que 33 entrevistados con la representación del 61.11% señalaron que el Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 21 personas con la representación del 38.89% del total de encuestados señalaron que el Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es regular.

Tabla 16

Descripción de la dimensión 1 de la variable 2

FASE INSTRUCTIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	43	79,6%	79,6%	79,6%
	REGULAR	11	20,4%	20,4%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

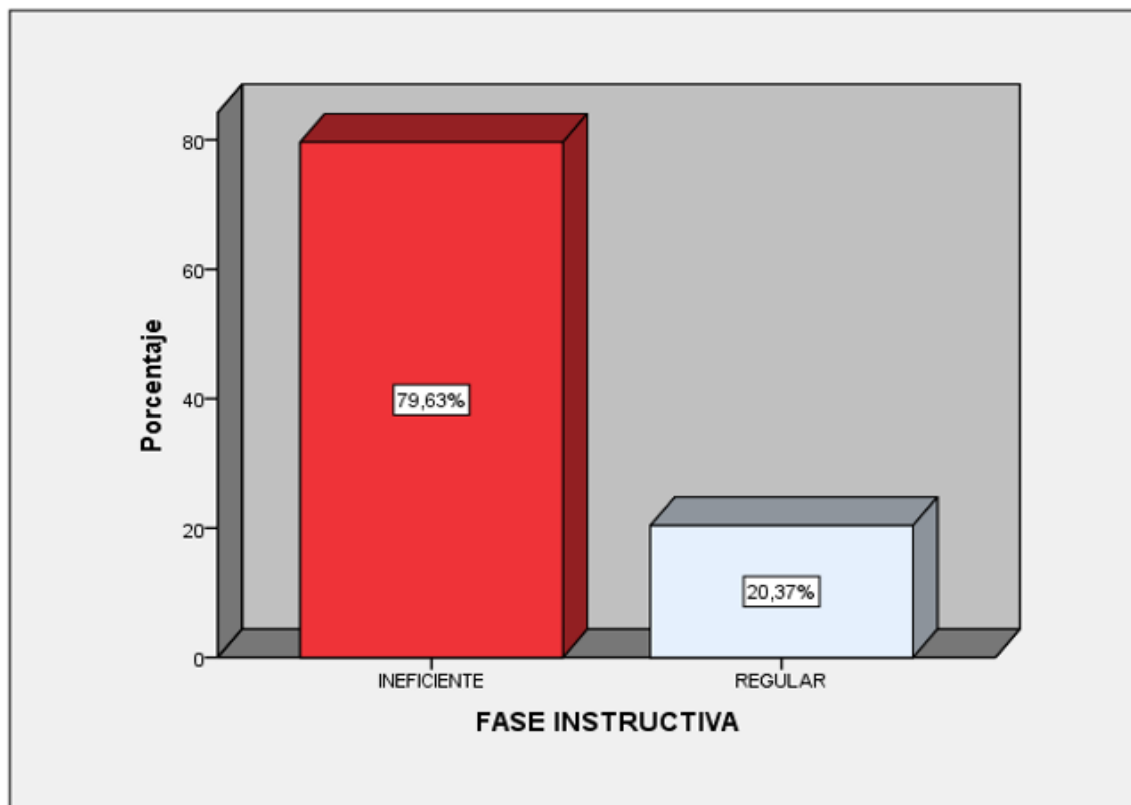


Figura 6. Descripción de la dimensión 1 de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Según la Tabla N° 16 y la figura número 6, se puede visualizar que 43 entrevistados con la representación del 79.6% señalaron que la Fase instructiva del Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 11 personas con la representación del 20.37% del total de encuestados señalaron que la Fase instructiva del Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es regular.

Tabla 17

Descripción de la dimensión 2 de la variable 2

FASE SANCIONADORA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	30	55,6%	55,6%	55,6%
	REGULAR	24	44,4%	44,4%	100,0%
	Total	54	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

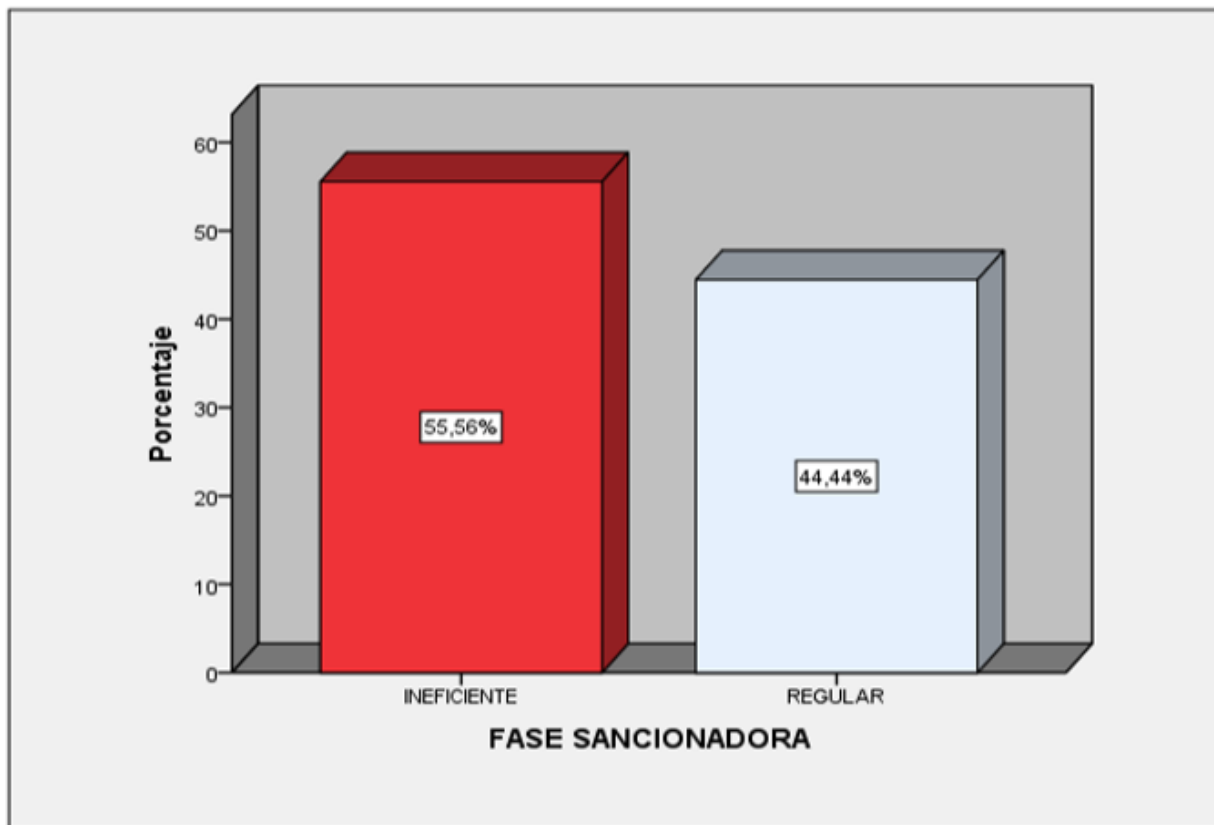


Figura 7. Descripción de la dimensión 2 de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Según la Tabla N° 17 y la figura número 7, se puede visualizar que 30 entrevistados con la representación del 55.56% señalaron que la Fase sancionadora del Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 24 personas con la representación del 44.44% del total de encuestados señalaron que la Fase sancionadora del Procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 es regular.

Tablas cruzadas

Tabla 18

Descripción de la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario

		PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO			
		INEFICIENTE	REGULAR	Total	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	INEFICIENTE	Recuento	23	11	34
		% del total	42,6%	20,4%	63,0%
	REGULAR	Recuento	10	7	17
		% del total	18,5%	13,0%	31,5%
	EFICIENTE	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	5,6%	5,6%
Total	Recuento	33	21	54	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

Fuente SPSS 24

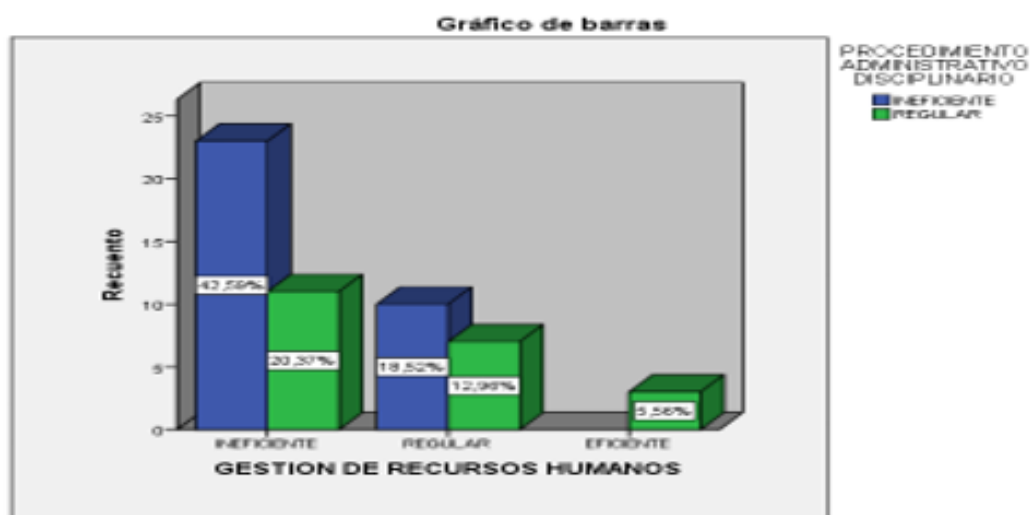


Figura 8. Descripción de la variable Gestión de recursos humanos y la variable 2 procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Del 63% de total de encuestados, se puede visualizar que el 20.4% mencionaron que la Gestión de recursos humanos se desenvuelve en un nivel regular, y el Procedimiento administrativo disciplinario es regular, por otro lado el 42.6% de esta señalaron que la Gestión de recursos humanos se maneja ineficientemente y el Procedimiento administrativo disciplinario es ineficiente, solo el 5.6% mencionaron que la Gestión de recursos humanos es eficiente y por lo tanto deviene una deficiente Procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 19

Descripción de la dimensión 1 Planificación de políticas de recursos humanos y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario

			PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		
			INEFICIENTE	REGULAR	Total
LA PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	INEFICIENTE	Recuento	20	10	30
		% del total	37,0%	18,5%	55,6%
	REGULAR	Recuento	11	10	21
		% del total	20,4%	18,5%	38,9%
	EFICIENTE	Recuento	2	1	3
		% del total	3,7%	1,9%	5,6%
Total	Recuento	33	21	54	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

Fuente SPSS 24



Figura 9. Descripción de la dimensión Planificación de políticas y recursos humanos y la variable 2 procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Del 55.6% de total de encuestados, se puede visualizar que el 18.5% mencionaron que la Planificación de políticas y recursos humanos se desenvuelve en un nivel regular, y el Procedimiento administrativo disciplinario es regular, por otro lado el 37% de esta señalaron que la Planificación de políticas y recursos humanos se maneja ineficientemente y el Procedimiento administrativo disciplinario es ineficiente, solo el 5.6% mencionaron que la Planificación de políticas y recursos humanos es eficiente y por lo tanto deviene un deficiente Procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 20
 Descripción de la dimensión 2 organizaciones del trabajo y la variable 2
 Procedimiento administrativo disciplinario

		PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO			
		INEFICIENTE	REGULAR	Total	
LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	INEFICIENTE	Recuento	18	17	35
		% del total	33,3%	31,5%	64,8%
	REGULAR	Recuento	10	4	14
		% del total	18,5%	7,4%	25,9%
	EFICIENTE	Recuento	5	0	5
		% del total	9,3%	0,0%	9,3%
Total	Recuento	33	21	54	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

Fuente SPSS 24



Figura 10. Descripción de la dimensión organización del trabajo y recursos humanos y la variable 2 procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Del 64.8% de total de encuestados, se puede visualizar que el 31.5% mencionaron que la Organización del trabajo se desenvuelve en un nivel regular, y el Procedimiento administrativo disciplinario es regular, por otro lado el 33.3% de esta señalaron que la Organización del trabajo se maneja ineficientemente y el Procedimiento administrativo disciplinario es ineficiente, solo el 9.3% mencionaron que la Organización del trabajo es eficiente y por lo tanto deviene un deficiente Procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 21

Descripción de la dimensión 3 la Gestión del empleo y la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario

			PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		
			INEFICIENTE	REGULAR	Total
LA GESTIÓN DEL EMPLEO	INEFICIENTE	Recuento	21	5	26
		% del total	38,9%	9,3%	48,1%
	REGULAR	Recuento	7	14	21
		% del total	13,0%	25,9%	38,9%
	EFICIENTE	Recuento	5	2	7
		% del total	9,3%	3,7%	13,0%
Total	Recuento	33	21	54	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

Fuente SPSS 24

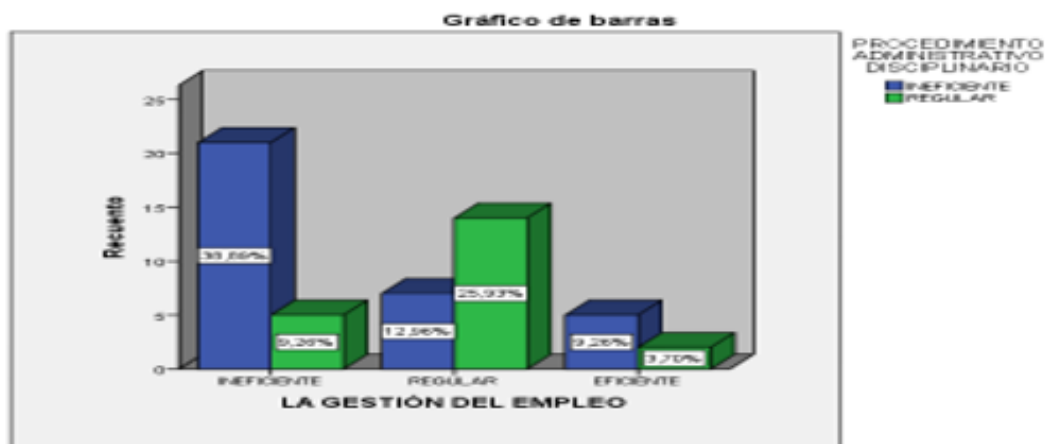


Figura 11. Descripción de la dimensión Gestión del empleo y recursos humanos y la variable 2 procedimiento administrativo disciplinario

Interpretación

Del 48.1% de total de encuestados, se puede visualizar que el 9.3% mencionaron que la Gestión del empleo se desenvuelve en un nivel regular, y el Procedimiento administrativo disciplinario es regular, por otro lado el 38.9% señalaron que la Gestión del empleo se maneja ineficientemente y el Procedimiento administrativo disciplinario es ineficiente, solo el 13% de los entrevistados mencionaron que la Gestión del empleo es eficiente y por lo tanto deviene un deficiente Procedimiento administrativo disciplinario.

4.3. Estadística referencial

Tabla 22

Prueba de normalidad de las variables y las dimensiones implicadas en los objetivos de la investigación

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION.DE.RECURSOS.HUMANOS	,236	54	,000	,820	54	,000
PROCEDIMIENTO.ADMINISTRATIVO.DISCIPLINARIO	,160	54	,001	,894	54	,000
LA.PLANIFICACION.DE POLITICAS.DE.RECURSOS.HUMANOS	,180	54	,000	,932	54	,004
ORGANIZACION.DEL TRABAJO	,130	54	,024	,949	54	,021
GESTION.DE.EMPLEO	,236	54	,000	,867	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente SPSS 24

Interpretación

Dado que los el “p valor o nivel de Sig. tanto para la variable 1, variable 2 y sus dimensiones es menor a 0.05, se rechaza H0, entonces se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para realizar la prueba de hipótesis se utilizó la técnica no paramétrica y la prueba de Spearman.

Tabla 23

Criterios de relacion

<i>Criterio</i>	<i>Rango</i>
<i>Correlación grande, perfecta y positiva</i>	$R = 1$
<i>Correlación muy alta</i>	$0,90 \leq r < 1$
<i>Correlación alta</i>	$0,70 \leq r < 0,90$
<i>Correlación moderada</i>	$0,40 \leq r < 0,70$
<i>Correlación muy baja</i>	$0,20 \leq r < 0,40$
<i>Correlación nula</i>	$r = 0,00$
<i>Correlación grande, perfecta y negativa</i>	$r = -1,00$

Hernández et al

Prueba de hipótesis general

H₁ Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

H₀ No existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia < α ; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 24

Correlación entre las variables Gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo disciplinario

			Correlaciones	
			GESTION.DE. RECURSOS.H UMANOS	PROCEDIMIE NTO.ADMINIS TRATIVO.DIS CIPLINARIO
Rho de Spearman	GESTION.DE.RECURSO S.HUMANOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 54	,925** ,000 54
	PROCEDIMIENTO.ADMI NISTRATIVO.DISCIPLIN ARIO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,925** ,000 54	1,000 . 54

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

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .925$

S o P = 0.000

N= 54

Nota: Según el análisis estadísticos los resultados de la hipótesis general, dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = , 925, la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 92.5% el grado correlación es alta, según la tabla categórica entre la variable Gestión de recursos Humanos y la

variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :

“A mejor Gestión de recursos humanos mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”

Prueba de hipótesis específico 1

H₁ Existe relación significativa entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

H₀ No existe relación significativa entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 25

Correlación entre la dimensión Planificación de políticas de recursos humanos y el procedimiento administrativo disciplinario

Correlaciones			LA.PLANIFICACION DE POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
Rho de Spearman	LA.PLANIFICACION DE POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .875$

S o P = 0.000

N= 54

Nota: la hipótesis específica 1 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman $=,875$, la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 87.5% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Planificación de políticas de recursos humanos y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor $=,000$, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 1 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :

“A mejor Planificación de políticas de recursos humanos mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”

Prueba de hipótesis específico 2

H₁ Existe relación significativa entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

H₀ No existe relación significativa entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 26

Correlación entre la dimensión Organización del trabajo y el procedimiento administrativo disciplinario

		Correlaciones	
		ORGANIZACION.DEL.TRABAJ O	PROCEDIMIENTO.ADMINIS TRATIVO.DISCIPLINARIO
Rho de Spearman	ORGANIZACION.DEL.TRABAJ O	1,000	,871**
		.	,000
		54	54
	PROCEDIMIENTO.ADMINIS TRATIVO.DISCIPLINARIO	,871**	1,000
		,000	.
		54	54

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

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .871$

S o P = 0.000

N= 54

Nota: la hipótesis específica 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = , 871, en la cual se traduce que las

dos variables se relacionan en un 87.1% el grado de correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Organización del trabajo y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 2 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que:

“A mejor Organización del trabajo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”

Prueba de hipótesis específico 3

H₁ Existe relación significativa entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

H₀ No existe relación significativa entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 27

Correlación entre la dimensión Organización del trabajo y el procedimiento administrativo disciplinario

Correlaciones				
			GESTION.DE. EMPLEO	PROCEDIMIE NTO.ADMINIS TRATIVO.DIS CIPLINARIO
Rho de Spearman	GESTION.DE.EMPLEO	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	PROCEDIMIENTO.ADMIN ISTRATIVO.DISCIPLINAR IO	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .804$

S o P = 0.000

N= 54

Nota: Según el análisis estadístico los resultados de la hipótesis específica 2 dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = , 804, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 80.4% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la Gestión del empleo y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 3 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :

“A mejor Gestión del empleo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”

V. DISCUSIÓN

De la cantidad obtenida de los resultados en la investigación referida a la gestión Administrativa de recursos humanos se puede dilucidar la siguiente discusión e interpretación de datos:

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

Para la prueba de confiabilidad se procedió a utilizar el Alfa de Cronbach cuyos resultados obtenidos fueron para la variable 1 Gestión de recursos humanos fue de 81.9% según la tabla es altamente confiable con 19 ítems, por otro lado, para la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario se obtuvo una confiabilidad de 82.9% según la tabla es altamente confiable con 11 ítems, teniendo las 2 variables una óptima confiabilidad se procederá a realizar la contratación de hallazgos.

1. De los principales hallazgos encontrados se puede visualizar que: se acepta la hipótesis general propuesta que fue: H1 Existe relación significativa entre la Gestión de RRHH y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 925, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 92.5% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la variable Gestión de RRHH y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :“A mejor Gestión de RRHH mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”, esto denota la precaria gestión de RRHH además se tuvo como estadística descriptiva agrupada en la Tabla N° 11 y la figura número 1, se pudo visualizar que 34 entrevistados con la representación del 63% señalaron que la Gestión de RRHH en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 17 personas con la representación del 31.48% del total de encuestados

señalaron que la Gestión de RRHH en la UGEL 05 es regular solo el 5.56% de los encuestados señalaron que la gestión de RRHH es eficiente, estos resultados guardan relación con los resultados presentados por Salvador que en el año 2003 realizó un trabajo con el objetivo de indicar como las instituciones públicas pueden ser mejoradas con una buena gestión de RRHH, se concluyó señalando que: En otros términos, que la gestión de RRHH, en el estado es deficiente y no cumple con los objetivos encomendados y se podría decir que son hasta ineficiente, también guarda relación con lo señalado por Ghiglione que en el año 2015, que tuvo como principal finalidad promover la realización de evaluaciones constantes al personal de planta en la búsqueda de una permanente mejora en la gestión institucional, en todas sus dimensiones; sobre todo, en los RRHH o trabajadores. concluyó en primer lugar que, dentro de las organizaciones en particular y de la sociedad en general el rol de los RRHH en estos últimos años ha cobrado mayor relevancia. Así lo demuestran las teorías planteadas por autores que interpretan el comportamiento de los seres humanos, así como también de sus aspiraciones, motivaciones y necesidades por último señaló el autor que esta gestión no funciona como debería especialmente en el estado.

2. Como siguiente hallazgo se tuvo que se acepta la hipótesis específica 1, H1 Existe relación significativa entre la Planificación de políticas de RRHH y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Y según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 875, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 87.5% el grado de correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Planificación de políticas de RRHH y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 1 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :“A mejor Planificación de políticas de RRHH mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”, como hallazgos descriptivos se puede señalar que Según la Tabla No 12 y la figura número 2, se puede visualizar que 34 entrevistados

con la representación del 63% señalaron que la Planificación de políticas de RRHH en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 17 personas con la representación del 31.48% del total de encuestados señalaron que la Planificación de políticas de RRHH en la UGEL 05 es regular solo el 5.56% de los encuestados señalaron que la Planificación de políticas de RRHH es eficiente, esto denota una baja calidad de planificación estratégica esto guarda relación con lo señalado por Romero y Mavila en su tesis del año 2017, según el autor señaló que un buen planeamiento puede evitar sanciones ya que se trazaron objetivos dentro de la organización, todas las organizaciones sean particulares o estatales deberán realizar un excelente planeamiento con la finalidad de evitar problemas en el futuro como abrir procesos disciplinarios.

3. Como siguiente hallazgo podemos señalar que se aceptó la hipótesis específico 2 propuesta H1 Existe relación significativa entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Y según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 871, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 87.1% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Organización del trabajo y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 2 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que :“A mejor Organización del trabajo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”, y las estadísticas descriptivas podemos señalar que: Según la Tabla No 13 y la figura número 3, se puede visualizar que 35 entrevistados con la representación del 64.81% señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 14 personas con la representación del 25.9% del total de encuestados señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es regular solo el 9.26% de los encuestados señalaron que la Organización del trabajo en la UGEL 05 es eficiente, esto guarda relación con lo señalado Huamaní que

en el año 2018 en su investigación concluyó que, El estudio de la gestión de RRHH con el pasar del tiempo se ha ido consolidando, de ser un elemento simple dentro de una empresa u organización como lo propuesto por Taylor en su visión de hombre-máquina, a ser considerado en una pieza clave dentro de una empresa u organización. Por lo tanto, la definición planteada colige la definición de que la empresa no existiría sin el recurso humano, para poder entender esta unión amalgamada la concepción del recurso humano ha variado a lo largo del tiempo, que va desde el uso de una terminología general y específicas como gestión del recurso humano, talento humano, gestión y administración, que son asumidos como similares, pero que particularmente tienen sus propias diferencias pero que en suma es el tratamiento del factor humano como parte de una organización y también concuerda con las conclusiones de Quiroz que en el año 2015 concluyó, que la administración de Recursos humano cumple un papel importante en el crecimiento y productividad empresarial, ya que los empleados son elementos principales dentro de la empresas, pero para esto es importante una excelente organización empresarial, y por lo general en las microempresas todavía falta desarrollar la parte organizativa.

4. Como último hallazgo se puede decir que se aceptó la hipótesis específica 3 propuesta H1 Existe relación significativa entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020. Y según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman =, 804, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 80.4% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la Gestión del empleo y la variable Procedimiento administrativo disciplinario cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis específica 3 propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que : “A mejor Gestión del empleo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020” además se puede presentar lo señalado en Según la Tabla No 14 y la figura número 4, se puede visualizar que 26 entrevistados con la representación del 41.85%

señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es ineficiente, por otro lado 21 personas con la representación del 38.89% del total de encuestados señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es regular, solo el 12.96% de los encuestados señalaron que la Gestión del empleo en la UGEL 05 es eficiente, claramente se puede visualizar que la gestión del empleo es de baja calidad según lo presentado y estos resultados son acordes con lo señalado por Barzola que en año 2012 señaló que básicamente todo el personal que hoy desarrolla en una empresa debe de cumplir con un exhaustivo examen en relación a la Ley de Trabajadores estatales y su destreza laboral, deben estar acorde de lo regulado en este cuerpo normativo, y la gestión del empleo en la ciudad de Mendoza todavía es ineficiente para poder cubrir todas las necesidades del centro de salud, también guarda relación con lo señalado por Longo que en el 2002 en su investigación “Marco Analítico para el Diagnóstico de Sistemas de Servicio Civil”. señaló que: “la gestión de recursos humanos es un proceso elemental en la dirección del factor humano dentro de la organización, estas están orientados al incremento y preservación del esfuerzo, conocimientos, habilidades, salud, practicas, entre otros. En ese sentido una estrategia de RR. HH por parte de la organización puede permitir lograr o mantener una ventaja competitiva. El gran plan o el planteamiento general que adopta una organización para garantizar que utiliza de forma eficaz a su personal para lograr su misión”.

VI. CONCLUSIONES

Como primera conclusión se puede señalar que se acepta la hipótesis general propuesta H_1 , el grado de relación entre las variables fue de 92.5% y se puede decir que: “A mejor Gestión de recursos humanos mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”, también se concluyó que la Gestión de RRHH es ineficiente, considerando la falta de capacitaciones permanentes que permitan al personal la actualización constante sobre los diferentes procesos a ejecutarse en las diferentes áreas de la UGEL 05, considerando que las normas son modificadas o derogadas frecuentemente y las pocas entidades que ofrecen capacitaciones que involucren cada uno de los procesos a desarrollar por parte de la UGEL..

Como siguiente conclusión se puede señalar que se acepta la hipótesis específica 1 propuesta H_1 , el grado de relación entre la dimensión 1 y la variable 2 fue de 87.5% y se puede decir que: “A mejor Planificación de políticas de Recursos mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020” también se concluyó que la Planificación de políticas de Recursos es ineficiente; se puede inferir que la Planificación de políticas de los RRHH, es casi inexistente considerando la falta de directivas y lineamientos internos que regulen cada uno de los procesos que involucren cada equipo de la UGEL 05.

Como tercera conclusión se puede señalar que se acepta la hipótesis específica 2 propuesta H_1 , el grado de relación entre la dimensión 2 y la variable 2 fue de 87.1% y se puede decir que: “A mejor Organización del trabajo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020” y también se puede señalar que la Organización del trabajo no funciona de manera adecuada y por eso se incrementa los procesos administrativos disciplinarios, considerando la falta de un plan de trabajo interno, que defina los plazos para el cumplimiento de metas de cada uno de los equipos y áreas de la UGEL 05.

Por último, se concluye que se acepta la hipótesis específica 3 propuesta H_1 , el grado de relación entre la dimensión 3 y la variable 2 fue de 80.4% y se puede decir

que: “A mejor Gestión del empleo mejor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020”, también se concluyó que la gestión del empleo es ineficiente, considerando la administración del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación al Ministerio de Educación, a fin de priorizar las capacitaciones constantes que involucren a los diferentes procesos de gestión de la UGEL, considerando que no existen muchas entidades especializadas en temas o materia que involucren a todas las áreas y equipos de trabajo de la entidad; asimismo, la entidad deberá promover la capacitación constante entre los trabajadores y gestionar ante las instancias pertinentes el presupuesto correspondiente para tal fin.

Como segunda recomendación al Ministerio de Educación, Servir y DRELM corresponde efectuar políticas en gestión de RRHH claras, que ayuden a efectuar procedimientos adecuados en la entidad, estableciendo procedimientos y lineamientos que contribuyan a su mejor desarrollo y ejecución en aras de no efectuar procesos que decaigan en nulos o puedan ser cuestionados, considerando que muchos de ellos involucran derechos y obligaciones y en el grado en que estos se ejecuten reflejaran la satisfacción o molestias en los trabajadores.

Como tercera recomendación a los jefes de área de la entidad con el objetivo de establecer un plan de trabajo por área y equipo que permitan al trabajador desarrollar sus actividades con confianza y seguridad a fin de no incurrir en malas praxis que dañen la imagen de la entidad. Así como establecer lineamientos o directivas internas con el objetivo mejorar la organización del trabajo, en aras de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

Como tercera recomendación al Titular de la entidad a fin de repotenciar con mayor personal y capacitación el sistema de gestión de empleos que involucre la administración de personal, en aras de efectuar procedimientos dinámicos que generen confianza entre los docentes, auxiliares de educación y personal administrativo.

REFERENCIAS

- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.* (Tesis de Posgrado). Recuperado de: http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf
- Barzola, L (2012). *Gestión del recurso humano en enfermería* (Tesis de Posgrado). Recuperado de: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf
- Quiroz, T. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial.* (Tesis de Posgrado). Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/38448/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOCTORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Analisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%F3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una~1.pdf;jsessionid=2284DF9A2B7CAD7745C6815898D270FF?sequence=1>
- Salvador, M. (2003). *Instituciones y políticas públicas en la gestión de los recursos humanos de las Comunidades Autónomas.* (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7249/tmss.pdf.pdf>
- Albornoz, J. (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 Postgrado). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/dealbornoz_j%28magister%29.pdf?sequence=1
- Cruz, M. (2010). *El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de Buena Administración.* (Tesis de Postgrado) Recuperado de:

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/108955/DDAFP_Diaz_Diaz_MC_EIEmpleadoPublico.pdf?sequence=1

Huamani, G. (2018). Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. (Tesis de Postgrado) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Romero, H y Mavila, R. (2017). Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” en Ayacucho, 2017. (Tesis de Postgrado) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20239/mavila_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernando, M. (2007). Las Buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas de Mar de Plata. (Tesis de Postgrado) Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/657/1/hernando_mp.pdf

Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. (Tesis de Postgrado) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Julca, R. (2016). *Implementación del régimen de servicio y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamaba, año 2016*. (Tesis de Posgrado). Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8022/julcaroncal_oscar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espada, S. (2019). Relación de la ley del servicio civil en la calidad de la prestación de servicios y la sede del Gobierno Regional de Tacna 2014. (Tesis de postgrado). Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Espada-Salgado-Jorge%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Espada-Salgado-Jorge%20(1).pdf)

- Vilca, P. (2019). La gestión de recursos humanos como plataforma para la misión institucional del Ministerio Público. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3992/VILCA%20PIN%20CHE%20WUISTON%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H. (2019). Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la ley N° 300057 en la superintendencia nacional de los registros públicos-zona registral N° VIII-sede Huancayo, período 2018-2020. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6562/2/IV_P_G_MGP_TI_Sanchez_Huaman_2019.pdf
- Hernando, P (2007). Las Buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas de Mar de Plata (Tesis de Postgrado). Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/657/1/hernando_mp.pdf
- Campal, M. (2018). El régimen disciplinario Laboral al Servicio de las administraciones públicas. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TD_AngelMarianoCampalMartinez.pdf
- Encarnación, R. (2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/49617/1/T40393.pdf>
- Worldatwork. (2017). Total Rewards Model. Arizona – Washington, DC. Recuperado de: https://www.worldatwork.org/docs/marketing/1610_BRO_TRModel_Update_J5613_FNL.pdf
- Trefogli, W. (2012). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP
- Hoole, C., y Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. SA Journal of Industrial Psychology/SA.

Diakenda, E (2015). *The Relationship between Reward Management and Recognition on Employees Motivation in the Workplace. (MA in Human Resource Management)*. National College of Ireland. Recuperado de: <http://trap.ie/2041/1/elizabethdiakenda.pdf>.

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook. Of Human Resource Management Practice*. USA: Kogan Page. (Onceava Edición).. Recuperado de: <http://www.mim.ac.mw/books/Armstrong%27s%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice%2011th%20%20edition.pdf>

Nettel, A., y Rodríguez, L (2017). The penal administrative law in the disciplinary field of the public service, *Revista de Derecho y Ciencias Sociales / Colaboradores Externos Internacionales*.

Vásquez, Q. (2015). *Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil*. Lima, Perú; Gaceta

Haro, C. (2015). *El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública*. (1° Ed.) Lima, Perú: Ediciones legales,

Nunja G. (2016). *Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado*, Lima, Perú: Gaceta Juridica,

Mellado, R. (2017). *La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común*. Sevilla, España: Bosh,

Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444 Modificado D, L N° 1272, Jurista Editores EIRL. Abril 2017

Haro, C. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. (2° ed.). Lima, Perú: Ediciones Legales,

García, E. y Fernández, T.(2014). *Curso de Derecho Administrativo*. Madrid, España: Civitas Ediciones,

Vásquez, Q. (2015). *Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil*. Lima, Perú: Grijley

- Andia, W. (2010). *Manual de Gestión Pública*. Lima, Perú, Printed Perú
- Ayala C. (2001). *Elementos de Derecho Administrativo General*. Madrid, España; Bosh.
- Bacacorzo, G. (1999). *Comentarios de Ley de Procedimientos Administrativos* (13° Ed.) Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Bendezú N. (2002). *Derecho Procesal Administrativo*. Lima, Perú: Editora Fecat..
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (5° ed.) Colombia: McGraw Hill.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- De Cenzo, D. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid, España: McGraw Hill,
- Mario, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos en la Empresa*. Lima, Perú: Gaceta
- Gomez-Mejia, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Pearson Educacion S.A.
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de RR.HH.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educacion
- Andreu, R. (2019). *Claves de administración y dirección de empresas en la posglobalización*. Madrid, España: Editorial Delta.
- Cruelles, R. (2019). *Dirige y Lidera para competir*. Madrid, España: Editorial Marcobombo
- De Batet, J. (2018). *Gestión Administrativa*. Lima, Perú: Editorial ESAN.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ª edición. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Jurista Editores EIRL

Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Jurista Editores EIRL

Servir. El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma (informe), Presidencia del Consejo de Ministros, Lima

Longo, F. (2002). Marco Analítico para el Diagnóstico de Sistemas de Servicio Civil. Barcelona, España Washington: Banco Interamericano de Desarrollo

ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTO A VALIDAR ENCUESTA

Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente.

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

Variable N° 1: Gestión de Recursos Humanos						
N°	DIMENSIÓN / ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Planificación de Políticas de Recursos Humanos					
1	¿La UGEL 05 cuenta con estrategias aprobadas mediante lineamientos internos, que permitan alcanzar los objetivos de la entidad?					
2	¿La UGEL 05 cuenta con políticas y procedimientos establecidos con directivas o lineamientos, que dinamicen y orienten al adecuado cumplimiento de la norma y el objetivo de cada área de la entidad?					
3	¿La UGEL 05 ha establecido como política de la entidad la capacitación constante de todo el personal, considerando la especialidad de cada área?					
4	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?					
5	¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?					
6	¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?					
	Dimensión: Organización del trabajo y su distribución					
7	¿La UGEL 05 cuenta con una adecuada organización de trabajo?					
8	¿Los puestos de trabajo de la entidad han sido diseñados, considerando las necesidades y funciones de cada área?					
9	¿La UGEL 05 cuenta con diseños adecuados de los puestos de trabajo considerando la necesidad institucional?					
10	¿Los puestos de trabajo son adecuadamente administrados por la entidad, de acuerdo al perfil profesional o técnico del trabajador?					
11	¿La UGEL 05 organiza y distribuye el trabajo considerando el diseño de cada puesto de la organización?					
	Dimensión: Gestión del empleo					

12	¿La UGEL 05 incorpora al trabajador a través de un proceso de selección, para su vinculación?					
13	¿El proceso de inducción contribuye para una adecuada incorporación del trabajador?					
14	¿El periodo de prueba permite evaluar si corresponde o no mantener de una relación laboral?					
15	¿Los legajos del personal son actualizados de forma constante por los trabajadores?					
16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?					
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?					
18	¿Los procedimientos disciplinarios contribuyen en asegurar el adecuado funcionamiento de la entidad?					
19	¿La UGEL 05 efectúa adecuadamente la desvinculación de los trabajadores a fin de administrar correctamente los recursos humanos?					

Variable N° 2: Procedimiento Administrativo Disciplinario						
N°	DIMENSIÓN / ÍTEMS	ESCALA				
	Dimensión: Fase Instructiva	1	2	3	4	5
1	¿El personal de la UGEL 05 durante el proceso de inducción o capacitación es informado sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y el rol que cumple el órgano instructor?					
2	¿Los trabajadores de la entidad identifican con claridad cuáles son las acciones u omisiones al cumplimiento de sus funciones, que conllevan responsabilidad administrativa disciplinaria?					
3	¿Los servidores públicos están informados sobre los actos que sustentan el inicio de procedimiento administrativo disciplinario?					
4	¿La presentación de descargos garantizan el derecho a la defensa durante los procedimientos administrativos disciplinarios?					
5	¿Durante la actividad probatoria se practican las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos?					
6	¿La existencia o no de la falta imputada debe estar debidamente sustentada durante los procesos administrativos disciplinarios?					
	Dimensión: Fase Sancionadora					
7	¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?					
8	¿Los trabajadores ejecutan el informe oral utiliza como medio de apoyo para el ejercicio del derecho a la defensa?					
9	¿La actividad probatoria contribuye durante la fase sancionadora contribuye en los procesos administrativos disciplinarios?					
10	¿La imposición de sanción administrativa debe estar debidamente motivada a fin de no ser cuestionada en otra instancia?					
11	¿El archivo del proceso administrativo disciplinario debe estar debidamente sustentada por el órgano sancionador a fin de evitar cuestionamientos posteriores?					

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

VARIABLE QUE EVALUA:

Gestión de recursos humanos

Procedimiento administrativo disciplinario

DIRIGIDO A:

Personal de la Sede de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Soto Liendo Traya

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 42611590

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

VARIABLE QUE EVALUA:

Gestión de recursos humanos

Procedimiento administrativo disciplinario

DIRIGIDO A:

Personal de la Sede de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Eliana Elva Ayguipa Palo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

VALORACIÓN:

Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.

VARIABLE QUE EVALUA:

Gestión de recursos humanos

Procedimiento administrativo disciplinario

DIRIGIDO A:

Personal de la Sede de la UGEL 05.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

___RIVEROS TORRES AUGUSTO_____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

___MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA_____

VALORACIÓN:

Muy alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	------	-------	------	----------

Augusto RIVEROS TORRES
DNI 10147666

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ITEMS	1º Frecuencia		2º Relevancia		3º Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Implementación de Políticas de Recursos Humanos							
1	¿La UGEL 05 cuenta con estrategias aprobadas mediante instrumentos internos, que permitan alcanzar los objetivos de la entidad?	X		X		X		
2	¿La UGEL 05 cuenta con políticas y procedimientos establecidos con directivas o instrumentos, que dinamizan y orientan al adecuado cumplimiento de la norma y el objetivo de cada área de la entidad?	X		X		X		
3	¿La UGEL 05 ha establecido como política de la entidad la capacitación constante de todo el personal, considerando la especialidad de cada área?	X		X		X		
4	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?	X		X		X		
5	¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?	X		X		X		
6	¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?							
	Dimensión: La Organización del trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La UGEL 05 cuenta con una adecuada organización de trabajo?	X		X		X		
8	¿Los puestos de trabajo de la entidad han sido diseñados, considerando las necesidades y funciones de cada área?	X		X		X		
9	¿La UGEL 05 cuenta con diseños adecuados de los puestos de trabajo considerando la necesidad institucional?	X		X		X		
10	¿Los puestos de trabajo son adecuadamente administrados por la entidad, de acuerdo al perfil profesional o técnico del trabajador?	X		X		X		
11	¿La UGEL 05 organiza y distribuye el trabajo considerando el diseño de cada puesto de la organización?	X		X		X		
	Dimensión: Control del empleo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿La UGEL 05 incorpora al trabajador a través de un proceso de selección, para su incorporación?	X		X		X		
13	¿El proceso de inducción contribuye para una adecuada incorporación del trabajador?	X		X		X		
14	¿El periodo de prueba permite evaluar si corresponde o no mantener de una relación laboral?	X		X		X		
15	¿Los legajos del personal son actualizados de forma constante por los trabajadores?	X		X		X		
16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?	X		X		X		
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		

16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?	X		X		X	
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X	
18	¿Los procedimientos disciplinarios contribuyen en asegurar el adecuado funcionamiento de la entidad?	X		X		X	
19	¿La UGEL CG efectúa adecuadamente la desvinculación de los trabajadores a fin de administrar correctamente los recursos humanos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

Roberto Espinoza DNI: 42611950

Grado y Especialidad del validador:

Magister en Gestión Pública

Lima 18 de 06 del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N	DIMENSIONES / ITEMS	1. Verbalidad		2. Televisión		3. Claridad		Suficiencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Fase Instructiva								
1	¿El personal de la UIGEL, OS durante el proceso de inducción o capacitación es informado sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y el rol que cumple el órgano instructor?	X		X		X		
2	¿Los trabajadores de la entidad identifican con claridad cuáles son las acciones u omisiones al cumplimiento de sus funciones, que conlleven responsabilidad administrativa disciplinaria?	X		X		X		
3	¿Los servidores públicos están informados sobre los actos que sustentan el inicio de procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X		
4	¿La presentación de descargos garantiza el derecho a la defensa durante los procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
5	¿Durante la actividad probatoria se precisan las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos?	X		X		X		
6	¿La existencia o no de la falta imputada debe estar debidamente sustentada durante los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
Dimensión: Fase Sancionadora								
7	¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?							
8	¿Los trabajadores ejecutan el informe oral único como medio de apoyo para el ejercicio del derecho a la defensa?	X		X		X		
9	¿La actividad probatoria contribuye durante la fase sancionadora contribuye en los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
10	¿La imposición de sanciones administrativa debe estar debidamente motivada a fin de no ser cuestionada en otra instancia?	X		X		X		
11	¿El archivo del proceso administrativo disciplinario debe estar debidamente sustentado por el órgano sancionador a fin de evitar cuestionamientos posteriores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Liendo, Escaya DNI: 42611190

Grado y Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima 18 de 06 del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ITEMS	1° Pertinencia		2° Relevancia		3° Claridad		Superarancia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Implementación de Políticas de Recursos Humanos							
1	¿La UGEL 05 cuenta con estrategias aprobadas mediante instrumentos internos, que permitan alcanzar los objetivos de la entidad?	X		X		X		
2	¿La UGEL 05 cuenta con políticas y procedimientos establecidos con directivas o instrumentos, que dinamicen y orienten al adecuado cumplimiento de la norma y el objetivo de cada área de la entidad?	X		X		X		
3	¿La UGEL 05 ha establecido como política de la entidad la capacitación constante de todo el personal, considerando la especialidad de cada área?	X		X		X		
4	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?	X		X		X		
5	¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?	X		X		X		
6	¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?							
	Dimensión: La Organización del trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La UGEL 05 cuenta con una adecuada organización de trabajo?	X		X		X		
8	¿Los puestos de trabajo de la entidad han sido diseñados, considerando las necesidades y funciones de cada área?	X		X		X		
9	¿La UGEL 05 cuenta con diseños adecuados de los puestos de trabajo considerando la necesidad institucional?	X		X		X		
10	¿Los puestos de trabajo son adecuadamente administrados por la entidad, de acuerdo al perfil profesional o técnico del trabajador?	X		X		X		
11	¿La UGEL 05 organiza y distribuye el trabajo considerando el diseño de cada puesto de la organización?	X		X		X		
	Dimensión: Gestión del empleo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿La UGEL 05 incorpora al trabajador a través de un proceso de selección, para su vinculación?	X		X		X		
13	¿El proceso de inducción contribuye para una adecuada incorporación del trabajador?	X		X		X		
14	¿El periodo de prueba permite evaluar si corresponde o no mantener de una relación laboral?	X		X		X		
15	¿Los legajos del personal son actualizados de forma constante por los trabajadores?	X		X		X		
16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?	X		X		X		
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		

16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?	X		X		X	
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X	
18	¿Los procedimientos disciplinarios contribuyen en asegurar el adecuado funcionamiento de la entidad?	X		X		X	
19	¿La UGEL CG efectúa adecuadamente la desvinculación de los trabajadores a fin de administrar correctamente los recursos humanos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Aguiar Pardo Elvira E DNI: 2966886

Grado y Especialidad del validador: Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

Lima, 13 de 6 del 2020



Elvira E. Aguiar Pardo
Médico Cirujano
COP 00000000000000000000

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Fase Instructiva								
1	¿El personal de la UCCEL OS durante el proceso de inducción o capacitación es informado sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y el rol que cumple el órgano instructor?	X		X		X		
2	¿Los trabajadores de la entidad identifican con claridad cuáles son las acciones u omisiones al cumplimiento de sus funciones, que conllevan responsabilidad administrativa disciplinaria?	X		X		X		
3	¿Los servidores públicos están informados sobre los actos que sustentan el inicio de procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X		
4	¿La presentación de descargos garantiza el derecho a la defensa durante los procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
5	¿Durante la actividad probatoria se practican las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos?	X		X		X		
6	¿La existencia o no de la falta imputada debe estar debidamente sustentada durante los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
Dimensión: Fase Sancionadora								
7	¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?							
8	¿Los trabajadores ejecutan el informe cualitativo como medio de apoyo para el ejercicio del derecho a la defensa?	X		X		X		
9	¿La actividad probatoria contribuye durante la fase sancionadora contribuye en los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
10	¿La imposición de sanción administrativa debe estar debidamente motivada a fin de no ser cuestionada en una instancia?	X		X		X		
11	¿El archivo del proceso administrativo disciplinario debe estar debidamente sustentada por el órgano sancionador a fin de evitar cuestionamientos recurrentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay deficiencias): Atención
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Aguiar de Lima E. Dni: 2906886

Grado y especialidad del validador: Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

Lima 11 de 6 del 2020


 E. Aguiar de Lima
 Jefe de Oficina Ejecutiva
 CNEP 0001 001 26-001

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ITEMS	%Pertinencia		%Relevancia		%Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Planificación de Políticas de Recursos Humanos							
1	¿La UGEL 05 cuenta con estrategias aprobadas mediante lineamientos internos, que permitan alcanzar los objetivos de la entidad?	X		X		X		
2	¿La UGEL 05 cuenta con políticas y procedimientos establecidos con directivas o lineamientos, que dinamizan y orientan al adecuado cumplimiento de la norma y el objetivo de cada área de la entidad?	X		X		X		
3	¿La UGEL 05 ha establecido como política de la entidad la capacitación constante de todo el personal, considerando la especialidad de cada área?	X		X		X		
4	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?	X		X		X		
5	¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?	X		X		X		
6	¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?							
	Dimensión: La Organización del trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La UGEL 05 cuenta con una adecuada organización de trabajo?	X		X		X		
8	¿Los puestos de trabajo de la entidad han sido diseñados, considerando las necesidades y funciones de cada área?	X		X		X		
9	¿La UGEL 05 cuenta con diseños adecuados de los puestos de trabajo considerando la necesidad institucional?	X		X		X		
10	¿Los puestos de trabajo son adecuadamente administrados por la entidad, de acuerdo al perfil profesional o técnico del trabajador?	X		X		X		
11	¿La UGEL 05 organiza y distribuye el trabajo considerando el diseño de cada puesto de la organización?	X		X		X		
	Dimensión: Gestión del empleo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿La UGEL 05 incorpora al trabajador a través de un proceso de selección, para su vinculación?	X		X		X		
13	¿El proceso de inducción contribuye para una adecuada incorporación del trabajador?	X		X		X		
14	¿El período de prueba permite evaluar si corresponde o no mantener de una relación laboral?	X		X		X		
15	¿Los legajos del personal son actualizados de forma constante por los trabajadores?	X		X		X		
16	¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?	X		X		X		
17	¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Superancias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Fase Instructiva								
1	¿El personal de la OIGEL 05 durante el proceso de intacción o capacitación es informado sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y el rol que cumple el órgano instructor?	X		X		X		
2	¿Los trabajadores de la entidad identifican con claridad cuáles son las acciones u omisiones al cumplimiento de sus funciones, que conllevan responsabilidad administrativa disciplinaria?	X		X		X		
3	¿Los servidores públicos están informados sobre los actos que sustentan el inicio de procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X		
4	¿La presentación de descargos garantiza el derecho a la defensa durante los procedimientos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
5	¿Durante la actividad probatoria se practican las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos?	X		X		X		
6	¿La existencia o no de la falta imputada debe estar debidamente sustentada durante los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
Dimensión: Fase Sancionadora								
7	¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?							
8	¿Los trabajadores ejecutan el informe oral único como medio de apoyo para el ejercicio del derecho a la defensa?	X		X		X		
9	¿La actividad probatoria contribuye durante la fase sancionadora contribuye en los procesos administrativos disciplinarios?	X		X		X		
10	¿La imposición de sanción administrativa debe estar debidamente motivada a fin de no ser cuestionada en otra instancia?	X		X		X		
11	¿El archivo del proceso administrativo disciplinario debe estar debidamente sustentado por el órgano sancionador a fin de evitar cuestionamientos posteriores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay deficiencias): NO HAY DEFICIENCIA EN LOS ITEMS PLANTEADOS

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

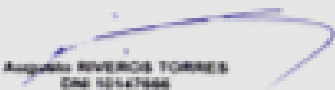
Apellido y nombre del juez validador: ANTONIO TORRES AGUIRRE DNI: 5447948

Cargo y Especialidad del validador: ANALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

18 de julio del 2020

Este documento tiene validez jurídica y contenido técnico. No constituye un fin de proceso para el ejercicio de acciones o demandas judiciales de nulidad. El contenido de este informe es confidencial y no debe ser divulgado, usado o copiado.

Esta diligencia se da cumplida cuando se tiene presente un expediente que está en trámite.


Antonio TORRES TORRES
DNI 5447948

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, EN LA UGEL
05 – 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEMES LA OPCIÓN DE RESPUESTA.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Planificación de Políticas de Recursos Humanos	Estrategia, políticas y procedimientos	¿La UGEL 05 cuenta con estrategias aprobadas mediante lineamientos internos, que permitan alcanzar los objetivos de la entidad?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 cuenta con políticas y procedimientos establecidos con directivas o lineamientos, que dinamice y orienten al adecuado cumplimiento de la norma y el objetivo de cada área de la entidad?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 ha establecido como política de la entidad la capacitación constante de todo el personal, considerando la especialidad de cada área?						X		X		X		X	X	
		Planificación de recursos humanos.	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?						X		X		X		X	X	
	Organización del trabajo	Diseño de los puestos	¿La planificación de gestión de recursos humanos contribuye a cumplir con las metas establecidas por la entidad?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 cumple con las políticas establecidas en recursos humanos?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 establece políticas y procedimientos internos en gestión de recursos humanos?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 cuenta con una adecuada organización de trabajo?						X		X		X		X	X	
		Administración de puestos	¿Los puestos de trabajo de la entidad han sido diseñados, considerando las necesidades y funciones de cada área?						X		X		X		X	X	
			¿La UGEL 05 cuenta con diseños adecuados de los puestos de trabajo considerando la necesidad institucional?						X		X		X		X	X	
	Gestión del empleo	Gestión de la incorporación	¿La UGEL 05 incorpora al trabajador a través de un proceso de selección, para su vinculación?						X		X		X		X	X	
			¿El proceso de inducción contribuye para una adecuada incorporación del trabajador?						X		X		X		X	X	
			¿El periodo de prueba permite evaluar si corresponde o no mantener de una relación laboral?						X		X		X		X	X	

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Fase instructiva	Administración de Personas	¿Los legajos del personal son actualizados de forma constante por los trabajadores?						X		X		X		X	X
			¿El sistema de control de asistencia facilita la administración del personal en tiempo real?						X		X		X		X	X
			¿Los desplazamiento del personal contribuyen en la administración de los trabajadores, para garantizar el cumplimiento de metas de la entidad?						X		X		X		X	X
			¿Los procedimientos disciplinarios contribuyen en asegurar el adecuado funcionamiento de la entidad?						X		X		X		X	X
			¿La UGEL OS efectúa adecuadamente la desvinculación de los trabajadores a fin de administrar correctamente los recursos humanos?						X		X		X		X	X
	Fase sancionadora	Órgano Sancionador	¿El personal de la UGEL OS durante el proceso de inducción o capacitación es informado sobre los procedimientos administrativos disciplinarios y el rol que cumple el órgano instructor?							X		X		X	X	
			¿Los trabajadores de la entidad identifican con claridad cuáles son las acciones u omisiones al cumplimiento de sus funciones, que conllevan responsabilidad administrativa disciplinaria?						X		X		X		X	X
			¿Los servidores públicos están informados sobre los actos que sustentan el inicio de procedimiento administrativo disciplinario?						X		X		X		X	X
			¿La presentación de descargos garantiza el derecho a la defensa durante los procedimientos administrativos disciplinarios?						X		X		X		X	X
			¿Durante la actividad probatoria se practican las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos?						X		X		X		X	X
			¿La existencia o no de la falta imputada debe estar debidamente sustentada durante los procesos administrativos disciplinarios?						X		X		X		X	X
			¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?						X		X		X		X	X
			¿Los trabajadores ejecutan el informe oral utiliza como medio de apoyo para el ejercicio del derecho a la defensa?						X		X		X		X	X
			¿La actividad probatoria contribuye durante la fase sancionadora contribuye en los procesos administrativos disciplinarios?						X		X		X		X	X
	¿La imposición de sanción administrativa debe estar debidamente motivada a fin de no ser cuestiona en otra instancia?						X		X		X		X	X		

		Órgano Sancionador	¿El archivo del proceso administrativo disciplinario debe estar debidamente sustentada por el órgano sancionador a fin de evitar cuestionamientos posteriores?							X		X		X		X	X	
			¿La identificación del órgano sancionador garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario?								X		X		X		X	X

Anexo 02: Matriz de consistencia

TEMA: REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

TÍTULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, EN LA UGEL 05 – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA DE INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión de Recursos Humanos	La Planificación de Políticas de Recursos Humanos	- Estrategia, políticas y procedimientos - Planificación de recursos humanos.	Del 1 al 4	Tipo Básica Enfoque cuantitativo Método deductivo	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Qué relación existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 –	Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil,	Existe relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del servicio civil, en la UGEL 05 -		La Organización de trabajo	- Diseño de los puestos - Administración de puestos	Del 5 al 9	Nivel Correlacional Es explicativo	Prueba estadística del alfa de Cronbach
				La Gestión del empleo	- Gestión de la incorporación	Del 10 al 19	No experimental	

2020?	en la UGEL 05 – 2020	2020			- Administración de Personas		Corte transversal	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS						
¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?	Determinar la relación que existe entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.	Existe relación significativa entre la Planificación de políticas de Recursos Humanos y la aplicación Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fase instructiva	- Órgano Instructor - Responsabilid ad Administrativa Disciplinaria - Inicio del procedimiento administrativo disciplinario - Presentación de descargos - Actividad probatoria - Existencia o no de la falta imputada	Del 1 al 7		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.</p> <p>Determinar la</p>	<p>Existe relación significativa entre la Organización de trabajo y aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión</p>		<p>Fase sancionadora</p>	<p>- Órgano Sancionador - Informe oral - Actividad probatoria - Imposición de sanción o archivo.</p>	<p>Del 8 al 12</p>		
---	--	---	--	--------------------------	--	--------------------	--	--

Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020?	relación que existe entre la Gestión del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.	del empleo y Procedimiento Administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, en la UGEL 05 – 2020.						
---	--	---	--	--	--	--	--	--

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión de recursos humanos

Definición Conceptual. –

Santillas (2007) indico que la gestión de recursos humanos, está basado en la capacidad de preservar la organización lucrativa y eficiente, partiendo del uso apropiado de su recurso humano. Cuyo objetivo son los sujetos y sus vinculaciones con la entidad, asimismo se debe constituir y conservar un ambiente propicio de trabajo, potenciando las destrezas y capacidades de los servidores, a fin de que se permita el avance individual y la mejora sostenible de la organización de la entidad. (p.18)

Definición operacional. -

Los valores y la escala de Likert de carácter dicotómico es aquel grado otorgando a cada factor un cierto nivel significativo para que produzca contundencia en la recaudación de datos a nuestra muestra. Distribuyéndose en 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre (Hernández et al. 2014)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
La Planificación de políticas de Recursos Humanos	-Estrategia, políticas y procedimientos de Planificación de recursos humanos.	1,2,3,4,5,6	1.Nunca	Ineficiente [6 - 12]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
La Organización de trabajo	-Diseño de los puestos -Administración de puestos	7,8,9,10,11	1.Nunca	Ineficiente [5 -10]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
La Gestión del empleo	- Gestión de la incorporación -Administración de Personas	12,13,14,15,16,17,18,19	1.Nunca	Ineficiente [8 - 16]
			2.Casi Nunca	
			3.A Veces	
			4.Casi Siempre	
			5.Siempre	
TOTAL DE LA VARIABLE		1 al 19		Ineficiente [19-44] Regular [45 - 69] Eficiente [70 - 95]

Fuente: Propia

Tabla 2. Operacionalización de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Definición Conceptual. –

Paredes (2014) sobre el procedimiento sancionador señaló el autor que es el proceso efectuado por las instituciones estatales, que se plasma contra los empleados estatales que perpetran una supuesta acción arbitraria de origen disciplinario en el desempeño de sus competencias y genera un castigo leve, como un llamado de atención, sanción escrita, suspensión sin goce de haber o la separación del trabajo (p. 117)

Definición operacional. -

Hernández et al. (2014), indicó que los valores y la escala de Likert de carácter dicotómicas es aquel grado otorgando a cada facto un cierto nivel significativo para que produzca contundencia en la recaudación de datos a nuestra muestra. Distribuyéndose en 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre (Hernández et al. 2014)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
Fase instructiva	Órgano Instructor	1,2,3,4,5,6	1.Nunca	Ineficiente [6-12]
	Responsabilidad Administrativa Disciplinaria		2.Casi Nunca	
	Inicio del procedimiento administrativo disciplinario		3.A Veces	Regular [13 - 18]
	Presentación de descargos		4.Casi Siempre	
	Actividad probatoria		5.Siempre	Eficiente [19 - 30]
	Existencia o no de la falta imputada			
Fase sancionadora	Órgano Sancionado	7,8,9,10,11	1.Nunca	Ineficiente [6-12]
	Informe oral		2.Casi Nunca	
	Actividad probatoria		3.A Veces	Regular [13 - 18]
	Imposición de sanción o archivo		4.Casi Siempre	
		5.Siempre	Eficiente [19 - 30]	
TOTAL DE LA VARIABLE		1 al 11		Ineficiente [11 - 26] Regular [27 - 40] Eficiente [41 - 55]

Fuente: Propia

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 DE MAYO DEL 2020

Carta P. 096 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑORITA

Lic. ELVA MILAGROS MUÑOZ TUESTA

DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante VIUHNNI KRUPSKAYA RIVEROS CABRERA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VIUHNNI KRUPSKAYA RIVEROS CABRERA**, identificado(a) con DNI N.º 72729853 y código de matrícula N° 7001137450; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, EN LA UGEL 05 - 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendilua 6202, Los Olivos. Tel: (+51) 202 4342 Fax: (+51) 209 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canta Ruy San Juan de Lurigancho. Tel: (+51) 200 9030 Anx.: 2570
ATE Carretera Central Km. 6.2 Tel: (+51) 200 9030 Anx.: 6194
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+51) 202 4342 Anx.: 2690

RV: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Gabriela Sofia Falcon Ccahuana <gfalcon@ugel05.gob.pe>

Para: ANA CECILIA RIOS TOMATIO



SOLICITUD.pdf

Se ha guardado en Datos adjuntos de...



CARTA DE LA UNIVERSIDAD....

Se ha guardado en Datos adjuntos de...



CRONOGRAMA.pdf

Se ha guardado en Datos adjuntos de...

Mostrar los 6 datos adjuntos (963 KB) Descargar todo

Estimada Ceci
Buenas tardes

De acuerdo a lo coordinado por teléfono, remito el informe para enumerar sobre autorización de Dirección para la realización del trabajo de investigación de la estudiante de posgrado Viuhnni Krupskaya Riveros Cabrera.

Saludos cordiales,



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N.º 05

GABRIELA FALCON CCAHUANA

Especialista en Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

Área de Recursos Humanos

Av. Perú s/n Urb. Caja de Agua, San Juan de Lurigancho

Centra telefónica: (511) 459-1135 anexo: 19162

www.ugel05.gob.pe

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
7	LA.PLANIFI...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	☰ Derecha	📏 Escala	👉 Entrada
8	CODDIM1	Numérico	8	0	LA PLANIFICA...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
9	P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
10	P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
11	P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
12	P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
13	P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
14	ORGANIZA...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	16	☰ Derecha	📏 Escala	👉 Entrada
15	CODDIM2	Numérico	8	0	LA ORGANIZA...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
16	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
17	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
18	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
19	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
20	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
21	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
22	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
23	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
24	GESTION.D...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	☰ Derecha	📏 Escala	👉 Entrada
25	CODDIM3	Numérico	8	0	LA GESTIÓN D...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
26	GESTION.D...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	☰ Derecha	📏 Escala	👉 Entrada
27	CODV1	Numérico	8	0	GESTION DE ...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
28	V2P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada
29	V2P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	☰ Derecha	📊 Ordinal	👉 Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
15	CODDIM2	Numérico	8	0	LA ORGANIZA...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	GESTION.D...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	CODDIM3	Numérico	8	0	LA GESTIÓN D...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	GESTION.D...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
27	CODV1	Numérico	8	0	GESTION DE ...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V2P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V2P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V2P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V2P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	V2P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	V2P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V2P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V2P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V2P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	PROCEDIM...	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40	V2	Numérico	8	0	PROCEDIMIEN...	{1, INEFICI...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	LA PLANIFICACION DE PO.	CODDIM1	P7	P8	P9	P10	P11	ORGANIZACION DEL TRABAJO	CODDIM2	P12	P13
1	2	1	1	1	1	2	12	1	1	1	1	1	2	12	1	1	1
2	2	2	2	2	4	2	12	2	2	2	1	1	2	16	1	2	1
3	2	2	2	2	4	2	10	1	2	2	1	1	2	14	1	2	1
4	2	2	2	2	4	2	13	2	1	2	1	1	1	18	1	1	2
5	2	2	2	2	4	2	12	2	2	3	1	1	1	18	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	17	1	1	2	1	1	1	26	2	4	2
7	1	1	1	3	1	1	13	2	1	2	1	1	1	21	1	1	2
8	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	1	1	22	1	1	2
9	4	4	4	2	4	4	31	2	3	2	1	3	1	20	1	1	2
10	1	2	2	2	2	1	18	2	2	2	1	3	1	22	1	3	2
11	1	2	3	2	2	4	13	1	1	2	1	3	2	21	1	1	2
12	1	2	3	2	2	2	12	1	2	2	1	3	3	25	1	4	2
13	1	2	3	2	2	2	23	1	2	4	2	3	1	21	1	2	2
14	1	2	3	3	2	2	23	1	2	3	2	3	1	22	1	3	2
15	1	2	4	3	2	2	22	3	1	2	2	3	1	23	1	4	2
16	1	2	4	3	2	2	18	1	2	2	2	5	4	25	2	3	2
17	1	2	4	3	2	2	22	2	2	2	2	2	1	22	3	3	2
18	1	2	4	2	5	2	25	2	2	4	2	1	1	24	1	3	2
19	1	2	4	2	4	2	28	1	4	2	2	5	1	23	1	3	2
20	2	2	4	2	4	2	26	1	4	2	2	2	3	26	1	3	2
21	2	2	3	2	4	3	29	2	3	2	4	4	1	25	3	2	3
22	2	2	4	3	4	3	32	1	4	2	4	4	3	27	1	2	3
23	2	2	4	3	4	3	29	2	2	2	3	4	3	27	2	2	3
24	2	1	4	3	4	3	27	2	2	1	3	4	3	28	3	2	3
25	2	1	4	3	4	3	27	3	2	1	3	4	3	27	1	2	3
26	2	1	4	2	4	3	26	1	2	1	3	4	4	29	2	2	3

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	GESTION DE.EMP LEO	CODDIM3	GESTION DE.REC URSOS...	CODV1	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V
1	1	2	2	1	1	1	3	15	1	30	2	2	1	1	3	1	2	
2	1	2	2	1	1	1	3	11	1	35	1	2	1	3	2	1	3	
3	1	2	2	1	1	4	3	11	1	37	1	2	1	1	1	1	2	
4	2	2	2	1	1	4	3	12	1	35	1	1	1	2	2	1	2	
5	2	2	2	1	1	4	3	15	1	33	1	1	2	2	3	2	2	
6	2	4	4	2	1	4	3	29	2	36	2	1	2	1	2	2	3	
7	2	2	4	2	1	4	3	23	1	37	1	1	2	2	2	2	3	
8	2	4	2	2	2	4	3	22	2	38	2	3	2	2	2	2	3	
9	2	2	2	2	2	4	3	21	2	40	1	1	2	2	2	2	3	
10	2	2	1	2	2	4	4	21	2	42	1	4	2	1	2	2	2	
11	2	2	1	2	2	4	4	23	1	47	1	4	2	1	4	2	4	
12	2	2	1	2	2	4	4	22	1	48	1	4	3	1	2	2	2	
13	2	2	1	2	2	4	4	21	2	52	1	4	4	1	2	2	2	
14	2	2	1	2	2	4	4	22	2	54	1	2	4	1	2	2	2	
15	2	2	1	2	2	4	4	17	1	56	1	2	4	4	2	2	2	
16	2	2	1	2	1	4	4	22	1	60	1	2	2	2	3	2	1	
17	2	2	1	2	1	4	4	23	1	62	2	2	4	2	3	2	2	
18	2	2	2	2	2	4	4	21	1	67	1	2	2	2	3	1	2	
19	2	2	2	2	1	4	4	23	2	74	2	4	2	3	3	2	4	
20	2	2	2	3	1	4	4	27	2	79	2	4	2	2	3	1	2	
21	3	3	2	3	3	2	4	32	1	86	1	1	2	2	3	1	2	
22	3	3	2	3	3	2	4	32	1	91	1	1	2	2	4	2	2	
23	3	3	2	3	3	2	4	33	1	89	2	4	2	2	4	2	2	
24	3	3	2	3	3	3	4	33	1	88	1	4	2	2	3	2	4	
25	3	3	2	3	3	3	4	31	3	85	3	5	2	2	2	2	4	
26	3	3	2	3	3	4	4	34	1	89	1	3	2	3	2	2	2	

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	LA PLANIFICACION N.DE.PO.	CODDIM1	P7	P8	P9	P10	P11	ORGANIZACION DEL TRABAJO	CODDIM2	P12	P13
19	1	2	4	2	4	2	28	1	4	2	2	5	1	23	1	3	2
20	2	2	4	2	4	2	26	1	4	2	2	2	3	26	1	3	2
21	2	2	3	2	4	3	29	2	3	2	4	4	1	25	3	2	3
22	2	2	4	3	4	3	32	1	4	2	4	4	3	27	1	2	3
23	2	2	4	3	4	3	29	2	2	2	3	4	3	27	2	2	3
24	2	1	4	3	4	3	27	2	2	1	3	4	3	28	3	2	3
25	2	1	4	3	4	3	27	3	2	1	3	4	3	27	1	2	3
26	2	1	4	2	4	3	26	1	2	1	3	4	4	29	2	2	3
27	1	1	5	2	5	3	32	2	3	4	4	4	4	28	1	2	3
28	1	1	5	2	5	3	34	2	5	4	4	4	4	28	1	2	4
29	3	1	5	3	5	2	34	1	5	4	2	4	4	28	3	2	4
30	3	3	5	3	5	2	34	1	5	2	2	4	2	28	2	2	4
31	3	3	4	3	5	2	31	1	4	2	2	3	3	29	2	2	4
32	4	3	4	4	3	2	31	3	4	2	2	3	3	33	2	3	3
33	4	3	4	4	3	2	31	1	4	2	2	3	3	32	3	3	3
34	4	3	4	4	3	4	33	1	4	2	2	3	2	26	2	3	3
35	2	4	4	5	5	4	35	2	4	2	2	3	4	30	2	4	3
36	2	4	4	5	5	4	35	1	4	2	2	3	4	48	2	4	3
37	2	4	5	2	3	4	33	1	4	3	2	4	4	35	1	4	3
38	3	4	4	2	3	4	33	1	4	3	2	4	4	35	1	4	4
39	4	5	4	2	3	4	40	1	2	3	2	4	4	47	1	4	5
40	4	5	4	2	3	4	45	1	4	2	2	5	4	41	1	4	5
41	3	3	4	3	5	2	31	2	4	2	2	3	3	29	1	2	4
42	4	3	4	4	3	2	31	1	4	2	2	3	3	33	1	3	3
43	4	3	4	4	3	2	31	1	4	2	2	3	3	32	1	3	3
44	4	3	4	4	3	4	33	2	4	2	2	3	2	26	1	3	3

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	GESTION .DE EMP LEO	CODDIM3	GESTION .DE REC URSOS...	CODV1	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	
20	2	2	3	1	4	4	21	2	70	2	4	2	2	3	1	2	2	
21	3	2	3	3	2	4	32	1	86	1	1	2	2	3	1	2	2	
22	3	2	3	3	2	4	32	1	91	1	1	2	2	4	2	2	4	
23	3	2	3	3	2	4	33	1	89	2	4	2	2	4	2	2	2	
24	3	2	3	3	3	4	33	1	88	1	4	2	2	3	2	4	2	
25	3	2	3	3	3	4	31	3	85	3	5	2	2	2	2	4	4	
26	3	2	3	3	4	4	34	1	89	1	3	2	3	2	2	2	2	
27	3	3	2	3	4	2	33	1	93	2	3	1	2	2	2	2	2	
28	3	3	2	3	4	2	30	1	92	1	5	3	2	2	2	2	2	
29	3	3	2	3	4	2	32	1	94	1	3	1	2	3	1	2	2	
30	3	3	2	4	5	2	34	3	96	1	4	2	2	3	1	2	2	
31	3	3	2	4	5	2	33	3	93	1	4	2	2	3	1	2	2	
32	3	3	3	4	5	4	33	3	97	2	4	2	3	3	1	1	2	
33	3	3	3	4	5	4	32	3	95	1	4	2	4	2	1	1	2	
34	2	2	2	2	5	4	36	1	95	1	5	2	3	2	2	3	2	
35	2	2	2	2	5	4	29	1	94	2	2	2	3	2	2	4	2	
36	2	2	3	2	2	5	33	1	97	2	2	2	2	1	2	4	1	
37	4	4	3	2	4	5	34	1	102	1	3	2	2	2	2	2	2	1
38	2	4	3	3	5	4	37	2	105	1	3	2	4	2	2	2	2	1
39	2	4	4	4	5	4	33	3	103	1	4	2	3	1	2	2	3	
40	4	4	4	4	4	5	37	1	103	1	4	4	4	4	3	3	3	
41	3	3	2	4	5	2	33	1	93	1	4	2	2	3	1	2	2	
42	3	3	3	4	5	4	33	3	97	1	4	2	3	3	1	1	2	
43	3	3	3	4	5	4	32	2	95	1	4	2	4	2	1	1	2	
44	2	2	2	2	5	4	36	2	95	3	5	2	3	2	2	3	2	
45	2	2	2	2	5	4	29	2	94	2	2	2	3	2	2	4	2	


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Viuhnni Krupskaya Riveros Cabrera, identificada con DNI72729853, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro que el proyecto titulado Gestión de Recursos Humanos y Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020, es de mi autoría, por tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lugar y fecha, Lima, 30 de julio de 2020

Viuhnni Krupskaya Riveros Cabrera	
DNI: 72729853	Firma  VIUHNNI KRUPSKAYA RIVEROS CABRERA DNI 72729853
ORCID: 0000-0003-3740-6672	