



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de  
los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Barrueto Usquiano, Neptali Sigilberto (ORCID: 0000-0003-1365-8699 )

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios Todopoderoso por bendecirme con este logro en mi formación profesional.

A mi madre Maria Sonia por su amor incondicional y apoyo constante que me brinda día a día.

A mi compañera de vida Sheyla por ser mi inspiración y motivo para salir siempre adelante.

Neptali Sigilberto

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos y con mucha gratitud al Dr. Manuel Ramos de la Cruz por sus enseñanzas, conocimientos y experiencias contribuyendo a mi desarrollo profesional.

Neptali Sigilberto

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del hospital Las Mercedes.....	19
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes.....	20
Tabla 3.	Relación de los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona.....	21
Tabla 4.	Relación de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional.....	22
Tabla 5.	Relación de los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral.....	23

## Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del hospital Las Mercedes.....	19
Figura 2.	Nivel de desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes.....	20
Figura 3.	Diagrama de dispersión de los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona.....	21
Figura 4.	Diagrama de dispersión de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional .....	22
Figura 5.	Diagrama de dispersión de los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral .....	23

## Resumen

La investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo en el año 2021. El estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo, con una población muestral de 60 servidores mediante el instrumento del cuestionario a través de la técnica encuesta con escala de Likert, aplicados de manera virtual por 02 formularios Google Drive para cada variable. La recolección de datos fue procesada mediante el programa informático SPSS VS 28 obteniendo una relación positiva alta entre las variables procesos administrativos y desempeño laboral con  $Rho = 0.765$ . También, se determinó el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios es bajo y el nivel desempeño laboral es bajo. Concluyendo que existe una relación directa y significativa entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo, permitiendo aceptar hipótesis  $H_1$ .

**Palabras clave:** procesos administrativos disciplinarios, desempeño laboral, servidores, factores actitudinales, comportamiento organizacional.

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between administrative disciplinary processes and the work performance of the employees of the hospital Las Mercedes de Chiclayo in the year 2021. The study was a basic, non-experimental, cross-sectional, correlational design with a quantitative approach, with a sample population of 60 servers using the questionnaire instrument through the survey technique with Likert scale, applied virtually by 02 Google Drive forms for each variable. The data collection was processed using the SPSS VS 28 software, obtaining a high positive relationship between the variables administrative processes and work performance with  $Rho = 0.765$ . Also, it was determined that the level of implementation of administrative disciplinary processes is low and the level of work performance is low.

It was concluded that there is a direct and significant relationship between administrative disciplinary processes and work performance in the employees of the hospital Las Mercedes de Chiclayo, allowing the acceptance of hypothesis H<sub>1</sub>.

**Keywords:** administrative disciplinary processes, work performance, attitudinal factors, attitudinal factors, organizational behavior.

## I. INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos disciplinarios es un tema muy trascendental dentro de las entidades públicas, existen opiniones diversas que generan debate sobre el inicio, evolución, modificatorias y la importancia de implementar el tránsito a la Ley del Servicio Civil (LSC) que lleva a una reflexión sobre la complejidad de este tema.

En el contexto internacional, específicamente en España, en su legislación jurídica correspondiente a la sanción disciplinaria de los funcionarios buscando la manera de mitigar la corrupción y las malas prácticas, ha previsto que se regule el marco sancionador teniendo en cuenta los principios y garantías constitucionales; dando prioridad al acceso a la información pública y desarrollando los factores subjetivos y objetivos del derecho administrativo siguiendo la constante necesidad de reforma (Ochoa, 2020).

Mientras que, en la Comunidad Europea, en los países Eslovenia, Dinamarca, Bélgica, Chipre, Bulgaria, Alemania, Croacia, Austria, existe insuficiencia de la ley elemental del régimen sancionador disciplinario; por lo cual tratan de unificar y perfilar las categorías de invalidez en el derecho. Picón (2020) en esta perspectiva legislativa urge la necesidad de la existencia de un comunitario procedimiento administrativo contando con toda la buena predisposición de las autoridades de la Unión Europea con una firme misión de perseguir la legalidad jurídica.

En los procesos administrativos de los países latinoamericanos conformados por Chile, México, Perú y Colombia que integran la Alianza del Pacífico, Lara y Schneider (2017) ante la presencia de los vacíos legales en la ley buscan la implementación de diferentes modificaciones con la finalidad de delimitar la normativa para diferenciar las actuaciones internas de la administración, siendo esto una tarea inconclusa, buscando resaltar los parámetros del silencio administrativo, plazos, invalidez, nulidad, lo que implicaría una normativa equitativa en la administración pública.

Aydin Pekel (2021) trabajó el rendimiento y desempeño laboral como efectos medibles dentro de una entidad, Wayne (2021) por otro lado existe un efecto constructivo como la justicia organizacional relacionando las relaciones mutuas y los cambios socioeconómicos estimulando a una alineación democrática dentro de

la organización. De Valdenebro (2021) estamos viviendo la era de la transformación tecnológica en el ámbito laboral; las organizaciones han explorado el modo de continuar con el teletrabajo y su implementación de manera permanente por su eficacia y rapidez (Anton, 2020).

En el Perú, vivimos en un estado de derecho por lo tanto de acuerdo a la normativa vigente, existe la posibilidad de perfeccionar ciertos vacíos legales, que se han desarrollado a lo largo del tiempo; lo que ha hecho evidente la manera de modernizar a la gestión pública de manera progresiva; entre ellas la migración de las entidades públicas en el Servicio Civil; marcando un límite en la reforma del servicio civil peruano. Comprende mecanismos legales que puede significar la profesionalización de acuerdo a la meritocracia y la nivelación de los sueldos, cuya finalidad garantiza la seguridad jurídica y los derechos laborales de los servidores.

La modernización del Estado Peruano es un proceso de la evolución del servicio civil, por la necesidad de alcanzar mayor eficacia y eficiencia en los servidores públicos y de esta manera poder brindar un servicio de calidad.

En la actualidad, en el sector público peruano existen ciertas complejidades en el procedimiento administrativo sancionador y su implementación; lo cual debe servir de alerta para el desempeño y las competencias humanas por parte de los servidores. La burocracia para estos temas con el tiempo se ha tornado bastante difícil por lo que el Estado está en el compromiso de monitorear, controlar, impulsar y tener una aptitud de liderazgo; Özgür et al (2020) promoviendo una capacitación permanente con las instituciones públicas con la firme intención de generar un espíritu de vocación de servicio en su personal lo que va contribuir en una estabilidad administrativa y por ende la estabilidad laboral (Landa, 2021).

En razón de ello, mediante la investigación desarrollada en nuestra región Lambayeque se evidenció la falta de capacitación para llevar un correcto procedimiento administrativo disciplinario en conjunto con la secretaria técnica, los órganos instructores y sancionadores; agregándose la deficiente coordinación entre el órgano instructor y el órgano sancionar para concluir el Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la misma manera y en la misma condición conocer sus obligaciones y responsabilidades, con la finalidad de garantizar certeza jurídica al debido procedimiento administrativo de los servidores públicos, esto no fue impedimento para que en el Hospital Las Mercedes investiguen las posibles

infracciones administrativas concluyendo que en el año 2020 se establecieron procesos administrativos disciplinarios determinando la responsabilidad administrativa con una sanción de destitución para 06 servidores públicos; mientras que el año 2021 se estableció abrir proceso administrativo disciplinario determinando responsabilidad administrativa con una sanción de suspensión para 09 servidores públicos; lo cual nos lleva a una ineludible reflexión de manera preventiva frente a nuestros deberes y derechos no solo ciudadanos sino como servidores públicos.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación manifestó los procesos administrativos disciplinarios en los servidores, teniendo como delimitación el Hospital Las Mercedes, 2021. Nuestra realidad problemática es la ausencia de capacitación, la falta de experiencia sobre el proceso administrativo disciplinario por parte de los órganos instructores, sancionadores y el secretario técnico; preocupación en los plazos de prescripción y a esto maximizar los vacíos legales previstos en la propia Ley.

De acuerdo a la investigación realizada, se planteó como problema principal ¿qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021? y como problemas específicos: ¿cuál es el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021?, ¿cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021?, ¿qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021?, y finalmente, ¿qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del Hospital Las Mercedes 2021?.

La justificación del presente trabajo de investigación pretendió verificar los vacíos legales que existen en los procedimientos administrativos disciplinarios referente a las faltas y sanciones administrativas de la normatividad vigente aunado a la falta de capacitación para llevar un correcto procedimiento por parte de la secretaria técnica, los órganos instructores y sancionadores repercutiendo en el desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo, el propósito fue evaluar las variables para encauzar la actuación de estas; y de esta

manera conocer la repercusión y relevancia del desempeño de los servidores; el aporte de la investigación es teórico y metodológico con resultados objetivos e imparciales.

En razón de ello, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes 2021 y como objetivos específicos identificar el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinario de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021, identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021, establecer la relación de los procesos administrativos y los factores actitudinales de la persona de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2021 y establecer la relación de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del Hospital Las Mercedes 2021.

Ante esta situación descrita, la hipótesis planteada en la presente investigación se determinó de la siguiente manera  $H_1$ : Los procesos administrativos disciplinarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores del Hospital Las Mercedes y  $H_0$ : Los procesos administrativos disciplinarios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores del Hospital Las Mercedes.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se presentaron los trabajos de investigación previos que contribuyen en la presente investigación como son los casos de:

Los autores Hernández et al. (2020) en su investigación refieren que existe un aumento en las sanciones disciplinarias en Colombia; toda vez que el derecho disciplinario tiene mucha influencia en el derecho penal siendo punitivo y restrictivo, a diferencia del derecho disciplinario que se enfoca en la sanción impuesta; esto es un comportamiento erróneo ya que la normativa colombiana está enfocada en buscar la eficiencia del procedimiento disciplinario con un sin número de sanciones disciplinarias; sin embargo eso no se condice con lo que realmente mejora el procedimiento debiendo tener lineamiento que permitan el control y vigilancia correcta de los procesos. En ese sentido, los investigadores aportaron de manera teórica al presente estudio ya que la finalidad es buscar la manera del perfeccionamiento del proceso disciplinario.

En la misma línea, Cordero (2020) señala el derecho administrativo en Chile ha sido objeto de la implementación de los parámetros de la potestad sancionadora sea proporcional y legítima, determinando razonamientos en todo el proceso; estableciendo medidas negociadoras para el ejercicio de la configuración de la sanción; con la finalidad de garantizar los derechos a favor del administrado. En razón de ello, el autor contribuye con la presente investigación estableciendo los principios de equidad y justicia.

A su vez, Pleitez (2019) refiriéndose que el derecho disciplinario en El Salvador señala como estrategia disciplinaria a la justicia reparatoria pensando en las necesidades de las víctimas y en los autores del delito y no en el cumplimiento de los principios legales, generando un desconocimiento de la estructura disciplinaria lo cual conlleva a los conflictos laborales y limita las relaciones de disciplina y responsabilidad por parte del trabajador. En tanto, el investigador desarrolló los factores humanitarios lo cual demostraría el mejoramiento del desempeño laboral en el presente estudio.

Mientras, Ali Chughtai (2019) señala en su investigación referente a una organización del rubro de calzado en Pakistán, cuyo propósito era explorar el capital social y el compromiso afectivo en acción con el desempeño y satisfacción laboral. Dos encuestas fueron las técnicas empleadas con 02 muestras de 183 y

187 personas; manejaron las similares variables; utilizando un modelo de ecuaciones estructurales, evidenciándose las limitaciones e implicancias en la organización mostrando que en la empresa cuenta con diferentes matices en satisfacción y rendimiento laboral relacionado con el compromiso afectivo y el capital social. De acuerdo a ello, fue un aporte esencial demostrando para la presente investigación los diferentes niveles de desempeño laboral de las personas.

Los investigadores Balducci, et al (2021) refieren en su estudio de una empresa en Inglaterra enfocándose en la teoría de la recuperación y esfuerzo realizando 02 estudios a corto plazo midiendo la adicción laboral y evaluar los motivos del proceso del desempeño laboral; analizando 02 hipótesis una es las tendencias adictivas laborales afectando las labores y el trabajo diario y la otra es que la adicción laboral conlleva al desempeño laboral a largo plazo; los encuestados desarrollando 02 muestras de 102 y 519 trabajadores y el modelo son las ecuaciones estructurales. Concluyendo con la hipótesis de que la adicción laboral se utilizó para medir los cambios del desempeño laboral, no afectando el rendimiento laboral y determinando que el compromiso laboral interfiere de manera positiva en la organización. En esa misma línea, los investigadores colaboraron con el presente estudio con respecto al desempeño laboral narrando los procesos y su implementación.

A nivel nacional, tenemos los siguientes trabajos de investigación previos en la presente investigación como son los casos de:

La investigadora Mejia (2019) señaló en su investigación desarrollada en el Hospital Dos de Mayo en Lima teniendo como objetivo analizar los procesos administrativos disciplinarios debido a los vacíos y carencias de la norma en el procedimiento administrativo disciplinario específicamente en la etapa instructiva que se realiza las diligencias preliminares donde se da inicio al procedimiento administrativo sancionador por la presunta falta administrativa estableciendo la responsabilidad administrativa porque existe inexperiencia e inobservancia para la interpretación y aplicación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, dicho trabajo de investigación es de tipo y nivel descriptivo, enfoque cualitativo, desarrollado en un diseño sistemático, la muestra son 07 abogados vinculados a la secretaria técnica PAD; el instrumento utilizado la guía de entrevista

y como técnica la encuesta. Concluyendo que el nosocomio busca salvaguardar la seguridad jurídica de los servidores públicos en la fase instructora del PAD y para los ex - servidores existe una posible exoneración de la sanción por los vacíos normativos de la misma Ley y no se valora la responsabilidad administrativa al momento de valorarla y con respecto a la fase sancionadora estas son limitantes por que dos opciones la del archivamiento e imponer la sanción correspondiente, para lo cual no presenta alternativas restringiendo su labor y consecuente puede concluir con vicio administrativo. En razón de ello, fue un aporte valioso para la presente investigación ya que detalló las debilidades y limitaciones en los procesos administrativos disciplinarios.

En tanto, Rojas et al. (2021) refieren en su investigación realizada tiene como objetivo la incidencia del servicio civil para adaptarse a los cambios al nuevo régimen generando un clima organizacional estable y equitativo entre los trabajadores de la Universidad de San Marcos - Lima; lo cual nos lleva al nivel de satisfacción del servidor y al nivel de producción del servidor, para brindar un servicio de eficacia y eficiencia en la gestión pública. Además de valorar el rendimiento de los servidores públicos para un mejor servicio al usuario e introducir la meritocracia elevando de esta manera la calidad en los servicios, Sin embargo, la parte sensible para los trabajadores es perder su estabilidad laboral y que de acuerdo a la aplicación de la ley esto se basa en conocimientos y rendimiento; lo cual dependerá única y exclusivamente de su desempeño laboral en su institución. El estudio es de nivel descriptivo, el método investigativo, el instrumento es validado por autores expertos, teniendo como muestra 98 encuestados y concluyendo como resultado la influencia positiva de los servidores en sus capacitaciones y labores asignadas al ser evaluado permanentemente por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). De acuerdo a ello, los autores colaboraron con aspectos teóricos en el presente estudio lo que nos llevó a tener una mejor visión y un panorama de la administración pública.

La autora Quezada (2019) refiere en su trabajo de investigación desarrollado en la UGEL de Rioja en Moyobamba tiene como objetivo establecer la influencia existente entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral; desarrollando un método no experimental, correlacional; utilizando una muestra 49 docentes empleando la técnica de análisis documental y como instrumento la lista

de verificación para cada variable, concluyendo con una relación importante en los procesos administrativos disciplinarios en un 73% es influenciado el desempeño laboral de los docentes mientras que el otro 27% se debe a diversos factores o elementos producidos por los procesos administrativos disciplinarios; el nivel del procedimiento administrativo de la UGEL Rioja es del 53% de promedio medio por las deficiencias en todo el proceso del PAD y generadas por su implementación y aplicación y mientras que su desempeño laboral de los trabajadores de UGEL Rioja 2019 es del 49% es medio bajo demostrando que los docentes no se identifican con la institución demostrando su falta de compromiso. En efecto, esta investigación fue importante para la presente investigación demostrando que existe una alta relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral.

Por otra parte, la autora Quinde (2020) señala en su investigación en el establecimiento I – 4 de salud en Catacaos en Piura; desarrollando el objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores; estando relacionado a las condiciones de trabajo y a la estabilidad laboral brindada en el centro de salud mejorando las condiciones del desempeño laboral de cada trabajador para optimizar y perfeccionar el funcionamiento del servicio en la gestión pública. El método es cuantitativo, descriptivo y de corte correlacional; la muestra del universo de 117 aplicando la técnica de la entrevista y observación en los dos instrumentos, concluyendo que no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el clima organizacional del establecimiento de salud I-4 Catacaos en Piura tiene que mejorar en un 73.6% mientras que el 26.4% está conforme; los trabajadores tienen un desempeño laboral alto con un 91.8%; en ese sentido, se debe tener en cuenta para una mejora en la gestión pública deberá existir una política de sensibilización y evaluación psicológica para perfeccionar su clima laboral en la institución mientras que para incrementar el desempeño laboral se evaluará a través de los propios usuarios externos e internos; diseñando un plan para continuar con la mejora institucional y sentirse verdaderamente motivados.

Mientras Espinoza (2021) refiere en su investigación se realizó en la enfermería del Hospital La Caleta – Chimbote 2021, teniendo como objetivo la interacción entre los factores institucionales y el desempeño laboral por la continuidad de problemas con la atención a los usuarios, existiendo una

descoordinación con el personal de salud; siendo esta una necesidad urgente ya es la columna vertebral dentro del hospital; para lo cual el estudio realizado es de tipo cuantitativo, transversal y a través de encuesta mediante cuestionario siendo la muestra 136 personal asistencial (enfermeras y técnicas); determinando que no existe relación con los factores institucionales y el desempeño en el nosocomio, por lo tanto se concluye que el personal de enfermería califica como factor institucional al ambiente físico en un 66.2%, a las capacitaciones con un 58.8%, 67.6% al reconocimiento personal, a la dotación de personal es del 78.7%, la demanda de atención es del 69.9%, la disponibilidad del recurso humano es del 52.9%, la remuneración es del 59.6% y la estabilidad laboral es del 66.9%; de acuerdo a ello aportó a la investigación conllevando a implementar los lineamientos para mejorar las condiciones laborales y físicas; frente a la necesidad inminente de la tecnología, programas de capacitaciones, promoviendo los factores motivadores para contribuir con la eficacia del servicio al usuario.

A nivel local, tenemos los siguientes trabajos de investigación previos en la presente investigación como son los casos de:

Posteriormente Fernández (2021) señala en su investigación realizada a una empresa distribuidora de Chiclayo, tiene como objetivo establecer la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos; de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal; estableciendo la población muestral es 40 trabajadores administrativos de la empresa; pudiendo determinar que el trabajo remoto influye efectivamente en el desempeño laboral concluyendo que a mayor facilidades e implementación del trabajo remoto mejora el desempeño laboral; concluyendo que el rendimiento haciendo trabajo remoto es alto superior con el 65% ya que posee flexibilidad con tema de los horarios, comodidad de su hogar esto influyen positivamente en el desempeño laboral de la empresa chiclayana; cumpliendo con cabalidad las labores asignadas por su jefe inmediato mejorando su capacidad de servicio al cliente; además con respecto a las obligaciones del trabajador es elevada ya que busca generar su capacidad de manera óptima y eficaz para la continuidad de su trabajo remoto. En ese sentido, demuestra la importancia del trabajo remoto de manera eficiente y ordenada con respecto al desempeño laboral de los trabajadores.

Sin embargo, Cerna (2020) refiere en su investigación desarrollado en el CGT - Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo; la finalidad es comprobar el nivel del desempeño laboral debido a la deficiente formación profesional, el incumplimiento de las tareas asignadas, desmotivación laboral, mal manejo en los recursos, falta de compromiso, carencia en habilidades técnicas y tecnológicas; basándose en el método es cuantitativo, descriptivo propositivo, no experimental, transversal, teniendo como muestra 94 servidores públicos nombrados, en consecuencia, se concluye que para llegar a obtener mejoras en la actividad laboral en los trabajadores es un proceso que se realiza de manera frecuente mediante capacitaciones permanentes dentro del marco normativo evaluado por los jefes inmediatos con puntajes y criterios imparciales; determinando los factores que contribuyen en la complacencia del personal, autoestima, trabajo en equipo, logro de metas y objetivos. En el CGT se evidenció que los servidores públicos no presentan un nivel adecuado para participar de las labores dentro de la organización lo que impide el buen funcionamiento de los objetivos y metas institucionales. En esa línea, el autor contribuyó a la investigación porque se centró en las causas provocadas por el nivel del desempeño laboral.

Por otro lado, Vásquez (2020) narra en su investigación elaborado en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque; sobre la efectividad de los procedimientos administrativos disciplinarios a manera de prevención de corrupción, tomando como referente los fundamentos de la teoría de la potestad sancionadora y con nivel de corrupción; se desarrolló la investigación de tipo no experimental realizada a una población de 180 servidores públicos mediante la técnica de la encuesta aplicando la prueba piloto determinando el grado de confiabilidad a través de juicios de expertos; de modo que, demostraría como resultado que el 33% de los servidores públicos no está de acuerdo con los temas de fondo en la aplicación del procedimiento sancionador mientras que el 20% de los servidores públicos considera que los procedimientos administrativos disciplinarios si son un mecanismo de prevención para la corrupción; demostrando que frente a la problemática de la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario se demuestra el escaso nivel de aplicación a la normativa y su aplicación como un mecanismo de prevención de corrupción; en cuanto demostró para el presente estudio que los instrumentos

vinculados a la prevención de corrupción son válidos cuando generan sensibilización ante un posible actos ilícitos que pueden acarrear en denuncias penales y ante una falta administrativa por parte del servidor público será aplicado mediante la ley del procedimiento administrativo disciplinario con una difusión masiva para controlar su reincidencia.

De la misma forma, Dávila (2017) señala en su investigación elaborado en Lambayeque - Gerencia Regional de Salud, siendo su principal problema la prescripción de los procesos administrativos disciplinarios se considera una conducta ética por parte de los servidores públicos; teniendo como objetivo evaluar los orígenes de la prescripción en los procesos administrativos disciplinarios desde el enfoque de la ética para recomendar acciones de prevención y evitar la prescripción de los mismos y determinar sanciones de ser el caso. El tipo de investigación es cualitativa; aplicando como técnica la entrevista semiestructurada; teniendo como resultado que el principal motivo de la prescripción está enmarcado en la transparencia en la información corrupción, apoyos por amistad, tráfico de influencias; sin embargo, a manera de reflexión debemos sumar esfuerzos para tener como marco referencial la política de modernización del Estado enfocándonos en los principios fundamentales para el progreso de la administración pública.

Finalmente Anastacio et al. (2020) en su investigación manifiestan en una Municipalidad de la Región Lambayeque 2019, de diseño metodológico fue descriptivo, de corte correlacional, con enfoque cuantitativo empleando una muestra de 165 colaboradores a través de un instrumento de cuestionario realizado de manera presencial; utilizando un análisis factorial exploratorio encontrando que existen competencias y capacidades en los colaboradores contribuyendo en el desarrollo organizacional, cumpliendo metas mejorando de esta manera su motivación laboral; teniendo como conclusiones el recurso humano por competencias con una influencia considerable en la motivación laboral en una municipalidad de la región Lambayeque, enfrentando a cambios continuos con el avance de la tecnología, políticas públicas y otros aspectos sociales; esto no fue óbice para resolver los problemas en la atención al usuario a través del conocimiento de los trabajadores en forma estratégica y cumpliendo con los

objetivos en la gestión municipal. En tanto, establecen lineamientos para el crecimiento profesional de sus trabajadores manteniendolos motivados aumentando su identificación con su institución.

En ese orden de ideas, se han considerado distintas teorías expuestas por los autores, en lo correspondiente a la variable X procesos administrativos disciplinarios se contempló la teoría de la potestad sancionadora Badoza (2020) toma como antecedente al autor Andrés Ascarate manifestando la identificación de la infracción administrativa marca un límite salvaguardando la potestad punitiva estatal. Por su parte, Molina (2020) nos refiere sobre la teoría de la potestad disciplinaria aplicando los principios de la responsabilidad disciplinaria enmarcada en el derecho administrativo con el derecho penal. Reforzando con Boyer (2017) nos señala que cuando mencionamos el poder disciplinario lo relacionamos con las entidades públicas y de su estructura organica por ser compatibles con la organización adminsitrativa y cuando mencionamos el poder sancionador lo relacionamos con la falta administrativa, por lo que estas interactuan entre si a traves de la teoría de la sujecion teniendo como fin salvaguardar el procedimiento adminsitrativo disciplinario unificando el abanico de faltas administrativas y delimitando las potestades administrativas sancionadoras para los servidores públicos.

En mérito a lo anterior analizado, desarrollaremos las 02 dimensiones de la variable de procesos administrativos disciplinarios: Ceccarini (2017) nos define Etapa Instructora es la fase inicial PAD que interactúa con el presunto infractor investigado; realizando las investigaciones previas y su análisis contra la infracción administrativa cometida estableciendo un punto de vista netamente técnico-legal; Vilela (2020) nos indica lo correspondiente a la Etapa Sancionadora se pronuncia sobre la infracción atribuida al investigado contando con un informe del órgano instructor contando con un plazo perentorio de diez (10) días hábiles para un fallo final respaldado de acuerdo a Ley.

Asimismo, también analizaremos la teoría del estudio de la variable Y de desempeño laboral Bohórquez et al.(2020) nos refieren que el desempeño laboral se mide por el rendimiento laboral expuesto por los trabajadores a traves de su Teoría evaluación de desempeño valorando con criterio el grado de eficiencia y

eficacia cuando realizan sus actividades. Por su parte, Cleveland et al (2019) nos señalan que el desempeño laboral inicia con el desempeño individual y sus potencialidades basado en la teoría de gestión del desempeño, evolucionando de manera constructiva a lo largo del tiempo, (Ionuț, 2021) centrandosé en la capacidad de cada trabajador en la evolución de su desarrollo profesional y personal; mejorando sus perspectivas y pensamientos en su vida cotidiana; motivándolos de manera constante. Por otro lado, (Capuano, 2004) nos define la teoría de desempeño por competencias buscando potencializar y aprovechar la correcta aplicación en la evaluación del desempeño para ser el mejor descubriendo las competencias del evaluado.

Los autores Matthew L. Call & Ployhart (2021) señalaron que se debe comprender la teoría de la gestión estratégica del desempeño laboral que es el alcance de la producción y creación del valor agregado de las organizaciones a plazo largo; O V Efimova (2021) atendiendo la labor y esfuerzo colectivo o individual de cada uno de los trabajadores trasladando a enfoques prácticos y teóricos para optimizar la calidad y cantidad de las funciones de los colaboradores de la organización. Alberta Tahiri et al (2021) La teoría de la gestión estratégica del desempeño busca ofrecer enfoques para obtener resultados de perfeccionamiento de una misión esto con el propósito de resolver la realidad problemática adquiriendo mucho interés en un mundo globalizado.

En mérito a lo anterior analizado, desarrollaremos las 02 dimensiones de la variable de desempeño laboral: los factores actitudinales de la persona son las corrientes modernas de administración en sistemas de salud poniendo énfasis en la disciplina, responsabilidad y la actitud cooperativa Suzanne Marmo et al (2021) están contribuyendo en la mejor atención al desempeño de las organizaciones, relacionándolas con el desempeño de su capital humano (Jimenez y Cheverria, 2021).

A su vez, Zamin & Hussin (2021) Los factores actitudinales de la persona están inmersos en la actitud que es una manifestación u disposición de ánimo que se origina por una respuesta sea buena o mala a raíz de una actividad humana, idea u persona, permitiendo definir cómo actuar.

Mahesh Subramony et al (2020) El compromiso organizacional que esta articulado con el buen desempeño laboral siendo los factores primordiales las competencias y capacidades lo cual se vera reflejado en el rendimiento y productividad del servidor (Saavedra et al, 2021).

Herrera & De las Heras - Rosas, (2021) La importancia del compromiso organizacional radica en la actitud generada del comportamiento del individuo en una organización. También se enfoca en una visión psicológica que termina en un apego al lugar del trabajo.

En esa misma línea, del desarrollo conceptual de la variable procedimiento administrativo disciplinario, Casafranca (2021) define los procedimientos administrativos disciplinarios son instrumentales conductuales en la administración pública, buscando castigar administrativamente a los empleados públicos por faltas realizadas en sus labores inherentes en su cargo y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2018) nos define un procedimiento administrativo disciplinario como un conjunto de medidas sustantivas, relacionadas al régimen sancionador.

En razón de ello, analizaré el marco conceptual de la variable desempeño laboral Bautista et al (2020) consideran el éxito de las organizaciones son generadas mediante comportamientos espontáneos durante el logro de resultados ambicionados en las organizaciones. Chiavenato (2018) nos define el desempeño laboral se desarrolla en potencial humano a futuro resaltando las cualidades y la perfección de la persona. Cueva (2018) nos refiere el desempeño laboral nos demuestra las competencias y destrezas de los colaboradores reforzadas con la capacitación y el adiestramiento adecuado (Jie Gao, 2020).

Chao Miao et al (2021) Al conceptualizar el desempeño laboral coincide con la calidad de servicio lo que dependerá de cómo trabaja y actúa el personal, en tanto para para la obtención de los objetivos existen muchos aspectos como son trabajo en equipo, actitud, esfuerzo, entorno laboral, productividad entre otros.

### III. METODOLOGÍA

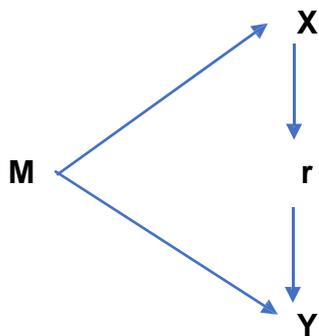
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, Álvarez (2020) enfoca a obtener un nuevo conocimiento de manera consecuente de acuerdo a una realidad sintetizada, de diseño no experimental, descriptiva, correlacional y corte transversal.

La investigación fue de tipo correlacional porque establecen algún grado de pronóstico y desarrollara la interpretación de la relación de dos variables. Rodríguez y Mendivelso (2018) manifiestan la interacción en un instante dado, no existiendo obstrucción por parte del investigador; aplicando un diseño transversal porque su finalidad es comparar su suceso en el preciso momento en forma concreta y clara.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo. Hernández et al (2014) refieren la conducta de la población mediante datos recogidos realizando un contraste con la realidad objetiva teniendo como resultados la exactitud y precisión corroborada por (Claes Wohlin & Per Runeson, 2021)

En razón de ello, este enfoque demuestra la necesidad y planteamiento del estudio investigado y está basado en la descripción de tendencias, contrastando la relación entre variables.



#### Leyenda:

(X) : Representa a los procesos administrativos disciplinarios

(Y) : Representa al Desempeño laboral

M : Representa a la población en estudio.

r : Posible relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable X:** Procesos Administrativos Disciplinarios

**Definición conceptual:** Los procedimientos administrativos disciplinarios es una facultad del estado a través de las secretarías técnicas que tiene como finalidad decretar la competencia administrativa de los servidores públicos orientada en la Ley N° 30057 Servicio Civil (Pacori, 2020).

**Definición operacional:** Esta Variable Independiente procesos administrativos disciplinarios tiene la siguiente dimensión etapa instructora y desarrolla como indicadores estratégicos para la medición de la variable las siguientes diligencias preliminares, existencia de responsabilidad administrativa, inicio del proceso disciplinario, plazo de 15 días hábiles; y como dimensión etapa sancionadora y desarrolla como indicadores estratégicos para la medición de la variable las siguientes recepciones del informe del órgano instructor, plazos a impugnar, recurso de apelación, sanción impuesta.

**Variable Y:** Desempeño Laboral

**Definición conceptual:** El desempeño laboral es una calificación estimulando su mejor versión de forma profesional afianzando sus destrezas y talentos demostrando su disciplina y competitividad (Rojas, 2021).

Mario Lado et al (2021) El desempeño laboral es la forma en que los trabajadores consiguen sus objetivos comunes de manera eficiente y sujetos a normas establecidas.

**Definición operacional:** Esta Variable Dependiente desempeño laboral tiene la siguiente dimensión factores actitudinales de la persona y desarrolla como indicadores estratégicos para la medición de la variable las siguientes disciplina responsabilidad, actitud cooperativa; como dimensión compromiso institucional y desarrolla como indicadores estratégicos para la medición de la variable los siguientes: clima organizacional, nivel de satisfacción del servidor, nivel de producción del servidor.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población muestral de la investigación planteada estuvo conformada por los servidores del Hospital Las Mercedes haciendo un total de 60 trabajadores con vínculo laboral vigente; contará con los criterios de inclusión son los servidores que han sido investigados por la oficina de secretaria técnica PAD, profesional que quieran participar voluntariamente con previo consentimiento y de ambos sexos y como criterio de exclusión son los trabajadores que no han sido investigados por la secretaria técnica PAD, los trabajadores bajo la modalidad de terceros o servicios no personales y trabajadores que no deseen participar.

El universo de mi muestra es representativo coadyuvando con los razonamientos de autenticidad, fidelidad encontrándose perfectamente seleccionada de acuerdo a los datos extraídos (Arispe et al, 2020).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo del estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario para el recojo de recolección de datos se efectuó mediante dos cuestionarios; uno para variable procesos administrativos disciplinarios conformado por 17 ítems y el otro para la variable desempeño laboral conformado por 12 ítems; desarrollado por cada servidor investigado por la oficina de secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios del Hospital Las Mercedes. Para la verificación y validez del instrumento se efectuará a juicios de expertos; que expresaran sus opiniones con criterio, validez y confiabilidad.

La confiabilidad se realizó por medio del Alfa de Cronbach, utilizando para ello el programa estadístico SPSS, la cual arrojará en su prueba piloto un puntaje de la variable PAD de 0.932 y para la variable de desempeño laboral un puntaje de 0.836, con estos valores se evidenció un alto de nivel de confiabilidad, aplicándose los 02 instrumentos diseñados para este fin.

### **3.5. Procedimientos**

En esta etapa de la investigación, se solicitó autorización de la Dirección Ejecutiva Hospital Las Mercedes de Chiclayo, de acuerdo a ello proceder a realizar el diseño de 02 cuestionarios relacionadas a las dos variables: procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de la misma manera se coordinó

con los servidores del hospital para la aplicación del cuestionario. En ese orden de ideas, una vez obtenido, la información necesaria será ingresada al software estadístico SPSS v28; de esta manera poder concluir con la tabulación de la información de datos y variables, en función a los datos que se obtuvieron por medio de la utilización del software estadístico SPSS v28.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de haber recopilado información esencial relacionada con 02 variables mediante los cuestionarios a través del Google drive , objeto del estudio y con la finalidad de realizar un análisis meticuloso sobre el tema, es necesario emplear programas informáticos como es el Microsoft Excel, con la finalidad de que la información obtenida demostrada con un orden, responsabilidad y claridad y también el programa IBM SPSS 28 estadístico para determinar la relación de las variables trabajadas; permitiendo la fiabilidad de los instrumentos, la correlación y el coeficiente de las variables con sus respectivas dimensiones culminando con el Alfa de Cronbach y la correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo las premisas de los valores éticos de manera responsable, honesta, con autonomía y asesoramiento de los docentes de la Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo cumpliendo con los procedimientos detallados en la investigación refiriéndose a la información recopilada, el uso de citas no textuales y textuales, con planteamientos de problemas reales, con objetivos transparentes y garantizando el respeto a la entidad enfatizando a los colaboradores que aportaron de manera anónima y voluntaria en la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

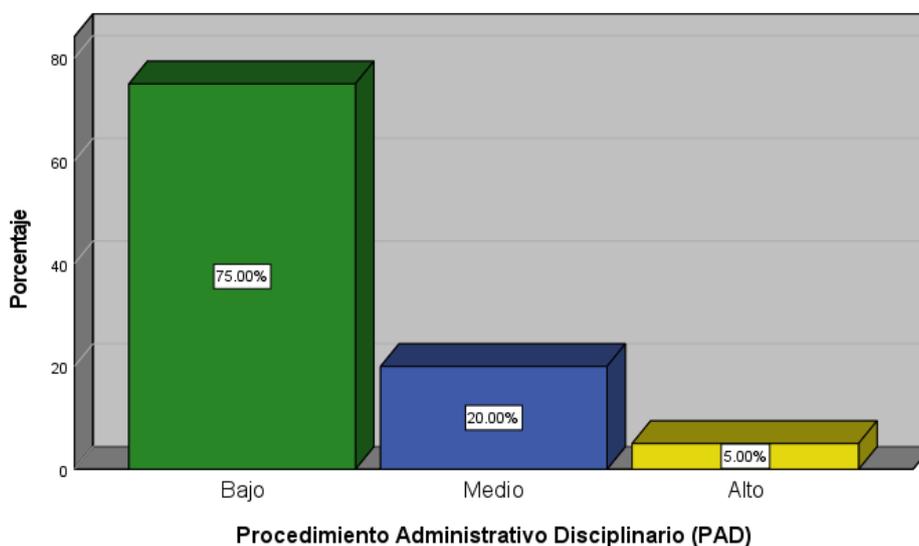
*Nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del hospital Las Mercedes.*

Nivel de implementación procesos administrativos disciplinarios	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	75.0
Medio	12	20.0
Alto	3	5.0
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios aplicados a los servidores del hospital Las Mercedes

**Figura 1.**

*Nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del hospital Las Mercedes.*



En la tabla y figura 1 se puede observar que los resultados de la variable procesos administrativos disciplinarios el nivel de implementación es bajo con un 75% mientras que el 20% cuenta con un nivel de implementación medio y el nivel de implementación alto cuenta con 5% de acuerdo a los servidores encuestados del hospital las Mercedes. En razón de ello; se interpreta que el nivel de

implementación de los procesos administrativos disciplinarios es bajo, para lo cual se debe buscar estrategias para mejorar la ejecución de la misma.

**Tabla 2.**

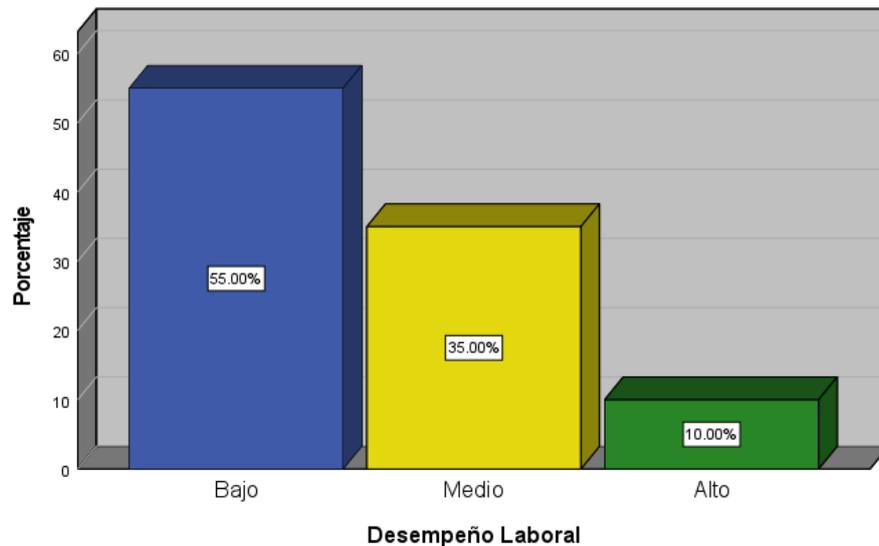
*Nivel de desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes*

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	55.0
Medio	21	35.0
Alto	6	10.0
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los servidores del hospital Las Mercedes

**Figura 2.**

*Nivel de desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes*



En la tabla y figura 2 se puede observar que los resultados obtenidos el nivel de desempeño laboral es bajo con un 55% mientras que el nivel de desempeño laboral medio es de 35% y el nivel de desempeño laboral alto es de 10% de acuerdo a los servidores encuestados del hospital Las Mercedes. Por consiguiente, se interpreta que el nivel de desempeño laboral es bajo, lo que motiva a trabajar este aspecto.

**Tabla 3.**

*Relación de los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de los servidores del hospital Las Mercedes*

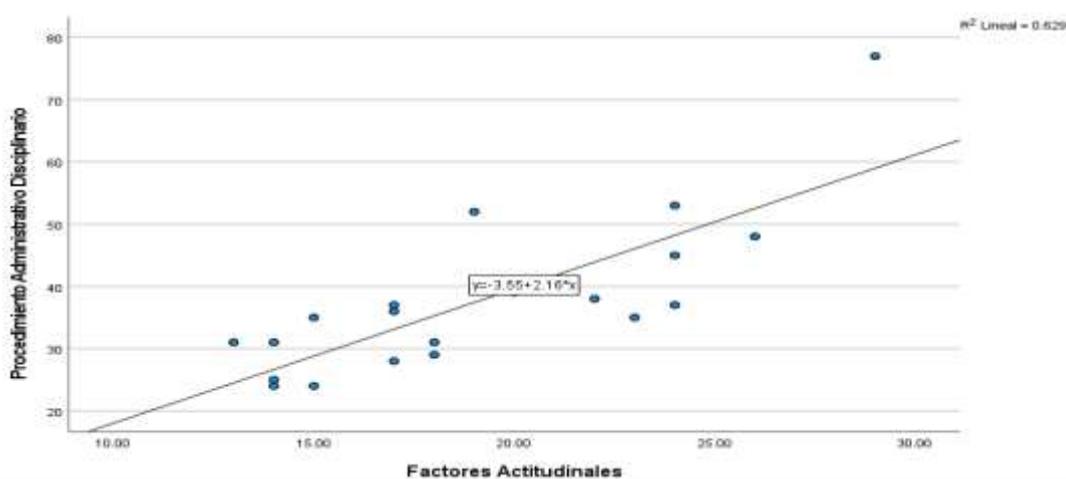
		Procedimiento Administrativo Disciplinario	Factores Actitudinales
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Correlación de Pearson	1	.765**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	60	60
Factores Actitudinales	Correlación de Pearson	.765**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	60	60

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

En la tabla y figura 3, podemos observar que existe una correlación positiva alta entre la variable procesos administrativos disciplinarios y la dimensión los factores actitudinales de la persona de  $r= 0.765$ , de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. En tanto, se interpreta que existe una buena relación directa y significativa entre los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de acuerdo a los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

**Figura 3.**

*Diagrama de dispersión de los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de los servidores del hospital Las Mercedes.*



**Tabla 4.**

*Relación de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del hospital Las Mercedes*

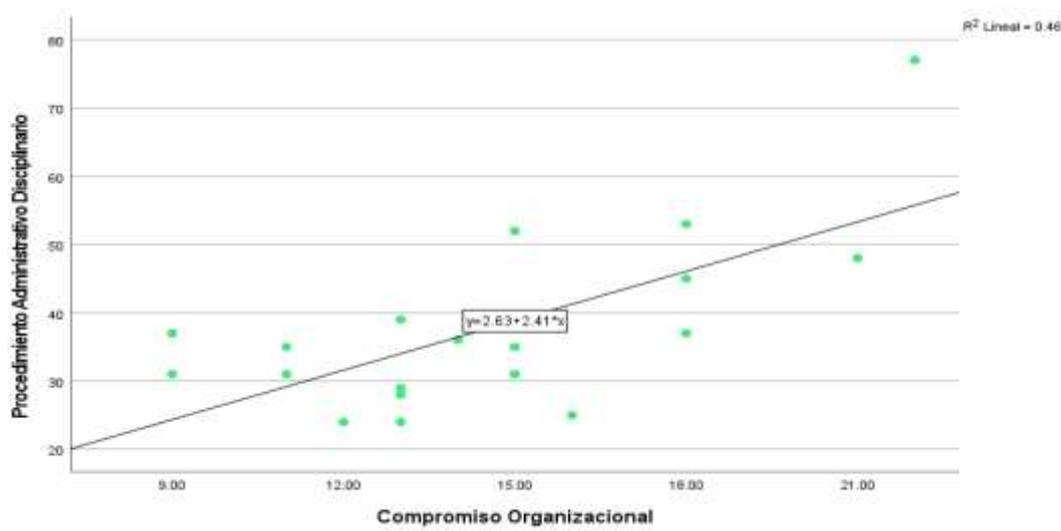
		Procedimiento Administrativo Disciplinario	Compromiso Organizacional
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Correlación de Pearson	1	.700**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	60	60
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	.700**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	60	60

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

En la tabla y figura 4, podemos observar la correlación positiva alta entre la variable procesos administrativos disciplinarios y la dimensión compromiso organizacional de  $r=0.700$ , de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. Por consiguiente, se interpreta que existe una buena relación directa y significativa entre los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de acuerdo a los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

**Figura 4.**

*Diagrama de dispersión los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del hospital Las Mercedes*



**Tabla 5.**

*Relación de los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes*

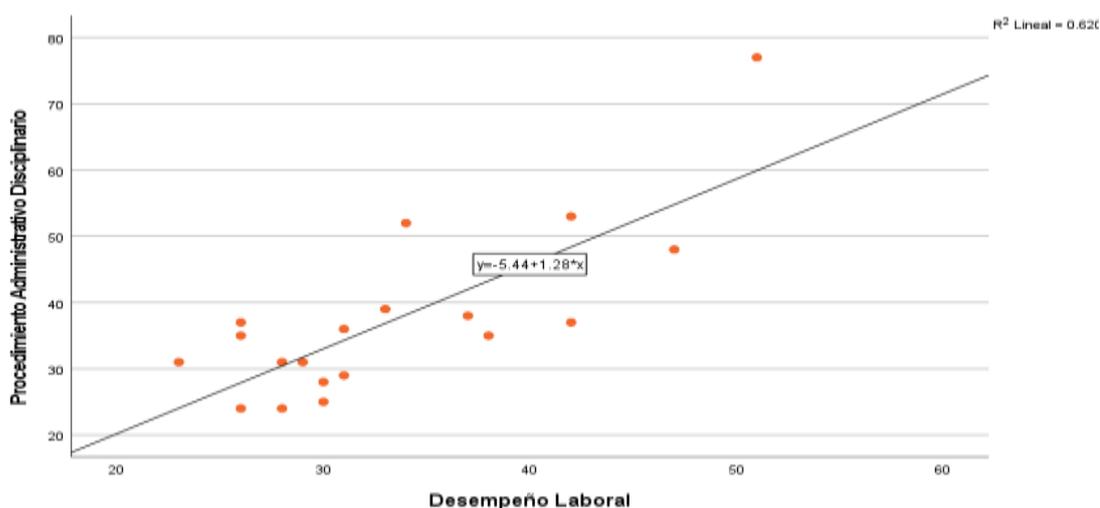
		Procedimiento Administrativo Disciplinario	Desempeño Laboral
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Correlación de Pearson	1	.765**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.765**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	60	60

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

En la tabla y figura 5, se muestra que la correlación positiva alta entre las variables procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de  $r=0.765$ , esto indica que existe una relación positiva entre las variables de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. Por ende, se interpreta que existe una relación directa y significativa entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de acuerdo a los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

**Figura 5.**

*Diagrama de dispersión los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores del hospital Las Mercedes*



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo narrado y analizado en la presente investigación, en este punto desarrollamos la discusión trayendo a colación los hallazgos más resaltantes en el marco teórico de esta investigación.

En principio, con respecto PAD sobre el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del hospital Las Mercedes es bajo, en el mismo sentido, Mejía (2019) en su estudio a un hospital de Lima determinó un alto porcentaje de desconocimiento en su personal específicamente en la fase instructora del PAD, también, Vásquez (2020) demostró que el nivel de aplicación de los procesos administrativos disciplinarios en la gerencia regional de agricultura del gobierno regional de Lambayeque es escaso en especial en la corrupción de los servidores públicos, en contrario, con Rojas et al (2021) en su estudio realizado a una universidad de Lima tienen un conocimiento altamente positivo tomando como iniciativa ser evaluados por SERVIR mediante capacitaciones para incrementar sus conocimientos y derechos laborales.

En la misma línea, el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios del hospital Las Mercedes es bajo debido a la falta de conocimiento en el tema, no cumplen con plazos establecidos en ley, falta de coordinación entre el órgano instructor, órgano sancionador y secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios, falta de motivación y proporcionalidad en la sanción impuesta, en similar, con Dávila (2017) determinó que en la gerencia regional de salud de Lambayeque la problemática de los procesos administrativos disciplinarios teniendo como un alto porcentaje en la causal de prescripción, la falta de ética profesional siendo los más resaltantes favores amicales, corrupción, transparencia en la información entre otros.

De la misma forma, en la implementación de los procesos administrativos disciplinarios del hospital las Mercedes en Chiclayo, se determinó en su dimensión de etapa instructora que el nivel es bajo y la dimensión etapa sancionadora su nivel es bajo, en similitud, con Mejia (2019) demostró en su investigación que su dimensión de fase instructora es de nivel bajo y la dimensión de fase sancionadora es de nivel bajo sugiriendo una constante capacitación con el personal de hospital

Dos de Mayo en Lima, sin embargo Dávila (2017) en la gerencia regional de salud de Lambayeque el nivel de los procedimientos administrativos en los órganos instructores y sancionadores es regular.

A su vez, en los servidores del hospital Las Mercedes de Chiclayo existe una relación positiva alta entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de  $Rho = 0.765$ , en similitud, con Quezada (2019) concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en los docentes de la UGEL Rioja, mientras, Anastacio et al (2020) concluyó que la gestión del talento humano se relaciona positivamente en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, además, Fernández (2021) demostró que existe una correlación moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una empresa en Chiclayo.

En tanto, se analizó la variable desempeño laboral cuenta con un nivel bajo de acuerdo a la opinión de los servidores del hospital las Mercedes, coincidiendo con Cerna (2020) se concluyó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del centro de gestión tributaria de Chiclayo es bajo, mientras, Espinoza (2021) manifestó que el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del hospital en Chimbote es regular, asimismo, Quezada (2019) demostró que el nivel de desempeño laboral en los docentes de Rioja es medio, también Fernández (2021) en una empresa distribuidora de Chiclayo concluyó que el nivel de desempeño laboral es medio, sin embargo, Quinde (2020) demostró que el personal del centro de salud de Catacaos en Piura cuenta con un nivel de desempeño laboral alto.

En el hospital las Mercedes de Chiclayo se concluyó que existe una relación positiva alta entre los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona, discrepando, con Espinoza (2021) concluyendo que no existe relación significativa entre los factores institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital La Caleta, también Quinde (2020) concluyó que no existe una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en Piura.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En cuanto al objetivo específico 1 de acuerdo a la percepción de los servidores encuestados del hospital Las Mercedes el nivel de implementación de los procesos administrativos es bajo, debido a que existen ciertas falencias, las mismas que son generadas por no existe criterio de proporcionalidad, los procesos administrativos disciplinarios no se encuentran debidamente motivados, no se cumplen con los plazos establecidos por Ley entre otros.
2. En cuanto al objetivo específico 2 de acuerdo a la opinión de los servidores del hospital Las Mercedes el nivel de desempeño laboral es bajo, esto debido a que los trabajadores no se identifican con los objetivos institucionales ni se sienten comprometidos con la misión y visión del hospital entre otros.
3. En cuanto al objetivo específico 3 existe una correlación positiva alta entre los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de acuerdo a los servidores encuestados del hospital Las Mercedes.
4. En cuanto al objetivo específico 4 existe una correlación positiva alta entre los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de acuerdo a los servidores encuestados del hospital Las Mercedes.
5. Por último, de acuerdo al objetivo general se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables de procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral en los servidores del hospital Las Mercedes, de esta manera se probó la hipótesis  $H_1$  planteada en el presente estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al director del hospital, establecer un plan de capacitaciones de manera continúa con todo su personal, esto con la finalidad de que los servidores incrementen sus conocimientos en la aplicación y plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios.
2. Se recomienda al director del hospital, implementar mecanismos y estrategias que permitan que los procedimientos administrativos disciplinarios se cumplan de manera responsable, debidamente motivados y con proporcionalidad respetando los plazos previstos por Ley.
3. Se recomienda a la jefa de planeamiento estratégico asignar un presupuesto de manera anual para que sea designado único y exclusivamente en capacitaciones, formaciones y preparaciones en todo su personal.
4. Se recomienda a la administradora del hospital incentivar y estimular a través de reconocimientos, concursos internos de ascensos y otros esto con la finalidad de que el personal se sienta comprometido e identificado.
5. Se recomienda a la administradora del hospital difundir con el personal los documentos de gestión asimismo con mayor énfasis la misión, visión y los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Hernández Villamizar, I. P., Guachetá Torres, J. D., Paredes Mosquera, H. H., & Reyes Gómez, E. d. (01 de Enero de 2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? *El Ágora USB*, 20(01), 66. doi:10.21500/16578031.4204
- Alberta Tahiri, Idriz Kovaçi, & Avni Krasniqi. (20 de March de 2021). Appraisal of Human Resource Management, Performance Management and Employee Performance by SME Managers in Kosovo . *International Journal of Economics and Business Administration*, IX, 292-302. [https://www.researchgate.net/profile/Alberta-Tahiri/publication/350303507\\_Appraisal\\_of\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Performance\\_Management\\_and\\_Employee\\_Performance\\_by\\_SME\\_Managers\\_in\\_Kosovo/links/606aa165458515614d360152/Appraisal-of-Human-Resource-Management](https://www.researchgate.net/profile/Alberta-Tahiri/publication/350303507_Appraisal_of_Human_Resource_Management_Performance_Management_and_Employee_Performance_by_SME_Managers_in_Kosovo/links/606aa165458515614d360152/Appraisal-of-Human-Resource-Management)
- Ali Chughtai, A. (04 de Diciembre de 2019). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Springer Link*. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11482-019-09793-2>
- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez, A. C. (2020). Diferencias entre los procedimientos disciplinarios y sancionadores.
- Anastacio Vallejos, C. A., Garcia Yovera , A. J., & Mego Nuñez, O. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. (U. S. S.A.C, Ed.) *Universidad Señor de Sipán S.A.C*, 12. doi:10.26495/tzh.v12i4.1394

Anton Grobler. (2020). Justice perceptions of performance management practices in a company in the chemical industry. *ACADEMIA Accelerating the world's research*.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67160055/577-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639556484&Signature=YQIXKT4v3tU2y9J9Cilnogj1fctzZC3TrTKx6mNjHONO9I~LOLIfq7YRqbyUASWH5HKsWnlmd31NIE3zJAz~dEyXnbY1kMPPGZuBU41LgQmH1tn4vjmF4bNG7Tehof5nvnvX~78h6PjMkz6PArfSzcOM>

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La Investigacion Cientifica*. (U. I. Ecuador, Ed.) Octubre: UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (Octubre 2020). *La Investigacion Cientifica*. (U. I. Ecuador, Ed.) UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil . (20 de Marzo de 2015). *Resolucion de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE*. Obtenido de Resolucion de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Res101-2015-SERVIR-PE.pdf>

Aydın Pekel. (Mayo de 2021). Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Propósitos y Representaciones*, 09. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1300127.pdf>

Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The impact of workaholism on day-level workload and emotional

exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35(01).  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (31 de Diciembre de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. (U. P. Union, Ed.) *Revista Científica de Administracion Valor Agregado*, 07(01). <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (02 de Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Boudreau, M. &. (1994).

Boyer Carrera, J. (Junio de 2017). EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO: DEL CRIMEN Y CASTIGO HACIA UNA POLÍTICA DE INTEGRIDAD. *Saber Servir*, 01, 32.  
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>

Cabrera Vasquez, M. A., & Quintana Vivanco, R. (2017). *Derecho Administrativo*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/dgp/Didp\\_con.nsf/E6E33B93AD476EF005257C8A00775C22/\\$FILE/112289.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/dgp/Didp_con.nsf/E6E33B93AD476EF005257C8A00775C22/$FILE/112289.PDF)

Campbell. (1990).

Capuano, A. M. (Noviembre de 2004). EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS. *INVENIO*, 07(13), 139-150.  
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>

Carrera, J. B. (s.f.). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen y Castigo hacia una política de Integridad. *ENAP - SERVIR*.

Casafranca Alvarez, A. (Noviembre de 2021). Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador. *lp Pasion por el Derecho*.  
<https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>

- Caycho, J. E. (2012). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario*.
- Ceccarini , C. (2017). *El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado* . Tesis Doctoral, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID , Departamento de Derecho Administrativo , Madrid - España.  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/43054/1/T38864.pdf>
- Cerna Avellaneda, Y. C. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de PostGrado.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56773/Cerna\\_AYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56773/Cerna_AYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chao Miao, Humphrey, R., & Shanshan Qian. (26 de June de 2021). Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: a meta-analytic review. *Emerald insight*.  
[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-04-2020-0323/full/html?utm\\_source=rssutm\\_medium=feedutm\\_campaign=rss\\_journalLatest](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-04-2020-0323/full/html?utm_source=rssutm_medium=feedutm_campaign=rss_journalLatest)
- Chiavenato, I. (2000).
- Chiavenato, I. (2018). *Administracion de Recursos Humanos*. MC GRAW HILL.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Claes Wohlin, & Per Runeson. (December de 2021). Guiding the selection of research methodology in industry–academia collaboration in software engineering. *Science Direct*, 140.  
<https://doi.org/10.1016/j.infsof.2021.106678>
- Cleveland , J. N., Huebner, L. A., Kemol J., A., & Agbeke, D. (2019). Lifespan perspectives on job performance, performance appraisal/management and creative performance. *American Psychological Association*.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>

CONCYTEC. (s.f.). <https://alicia.concytec.gob.pe/>

Cordero Vega, L. (01 de Enero de 2020). El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno. *Ius et Praxis*, 26(01), 240. doi:10.4067/s0718-00122020000100240

Cordero Vega, L. (Abril de 2020). El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno. (I. E. Praxis, Ed.) *Revista Praxis*, 26(01).

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000100240>

Cueva Cerdan, S. R. (2018). *ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO, 2018*. Universidad San Martín de Porres.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Davila Diaz, Y. E. (2017). “*CONDUCTA ÉTICA COMO CAUSAL DE PRESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE 2012-2014*”. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de PostGrado.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16664/D%c3%a1vila\\_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16664/D%c3%a1vila_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De Valdenebro Campo , A. M. (Septiembre 2021 ). *The Relationship between Telework, Job Performance, Work-Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19*. TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Escuela de Posgrado.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20730/The%20Relationship%20between%20Telework%2C%20Job%20Performan>

ce%2C%20Work-Life%20Balance%20-  
%20DE%20VALDENEBRO.pdf?sequence=4

Espinoza Borra, C. C. (2020). *PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, Y SU INCIDENCIA EN LAS CAUSALES DE NULIDAD Y FUNDADAS PRECISADAS EN LAS RESOLUCIONES EMITIDAS RESPECTO A LAS APELACIONES, INTERPUESTAS AL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2019-2020*. Tesis de Maestría en línea, Universidad San Martín de Porres.

Espinoza Mendoza, L. E. (2021). *Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote - 2021*. Tesis, Universidad César Vallejos, Escuela de PostGrado.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72205/Espinoza\\_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72205/Espinoza_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández Bustamante, J. C. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. Tesis, Universidad César Vallejos, Maestría en Gestión de Talento Humano.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56524>

Franco-Arizaga, I. A., & Alvarado-Pico, J. C. (18 de Diciembre de 2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher*, 74-84. doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418

Gabini, S. (2018). *Potencialidades predictores del rebndimineto laboral: una exploracion empirica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Teseo - UAI. Coleccion UAI Investigacion 2018.

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García Mancisidor, M., Mozombite Hernández, G. I., & Alvarado Pérez, N. T. (2020). *La Ley 30057: Sanciones en la percepción de los trabajadores*

*admisitrativos del Hospital amazonico y arinacocha, Ucayali 2018.* Tesis ,  
Universidad Nacional de Ucayali, Escuela Profesional de Derecho.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU\\_0711566664599b5a0c9aecb3d48c4333/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_0711566664599b5a0c9aecb3d48c4333/Details)

Gonzales Rojas , I., & Maza Eulogio , E. A. (2020). *FALTA DE APLICACIÓN DE LAS REGLAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LOS PERJUICIOS A LOS ADMINISTRADOS DE LA UGEL HUANCAYO, 2019.* Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2044/TESIS%20MAZA%20y%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gordillo, A. (2013). *TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO.*  
[https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo8/tomo8.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo8/tomo8.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS* (Sexta ed.). Mexico: McGraw Hill Education.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones\\_de\\_los\\_enfoques\\_cuantitativo\\_y\\_cualitativo\\_sus\\_similitudes\\_y\\_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632975741&Signature=bxS6VAuzVp28pOxZKle4Uc4qcEsV3R2ev6Y~NMIIsEtGNz2ugoN6syZI19aGt9Scsyv7Uxr](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632975741&Signature=bxS6VAuzVp28pOxZKle4Uc4qcEsV3R2ev6Y~NMIIsEtGNz2ugoN6syZI19aGt9Scsyv7Uxr)

Herrera, J., & De las Heras - Rosas, C. (14 de January de 2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology.*

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.609211/full>

Ionuț NICA, Nora CHIRIȚĂ, & Ștefan IONESCU. (2021). Theoretical and Applied Economics. *XXVIII.*

[https://www.researchgate.net/profile/Ionuț-Nica-2/publication/351123152\\_Using\\_of\\_KPIs\\_and\\_Dashboard\\_in\\_the\\_analysis](https://www.researchgate.net/profile/Ionuț-Nica-2/publication/351123152_Using_of_KPIs_and_Dashboard_in_the_analysis)

\_of\_Nike\_company's\_performance\_management/links/60927337458515d315f79753/Using-of-KPIs-and-Dashboard-in-the-analysis-of-Nike-companys-perfor

Jie Gao. (18 de June de 2020). Mitigating Pernicious Gaming in Performance Management in China: Dilemmas, Strategies and Challenges. *Routledge Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1775662>

Jimenez Castro, A., & Cheverria Rivera, S. (30 Agosto del 2021). REVISIÓN DESDE EL DESEMPEÑO LABORAL AL VÍNCULO CON ENFERMERÍA. *HORIZONTE DE ENFERMERIA*, 32(02). [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.32.2.177-191](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191)

Landa Rojas, M. J. (2021). *Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16796/Landa\\_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16796/Landa_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lara Arroyo, J. L., & Schneider Brandes, A. . (2017). Procedimiento administrativo en Latinoamérica: plazos y silencio. Una tarea inconclusa. (o. d. Chile, Ed.) *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 124-127. [https://www.uria.com/documentos/publicaciones/5329/documento/foro\\_lata\\_m01.pdf?id=6979](https://www.uria.com/documentos/publicaciones/5329/documento/foro_lata_m01.pdf?id=6979)

Mahesh Subramony, Guthrie, J., & Dooney, J. (29 de June de 2020). Investing in HR? Human resource function investments and labor productivity in US organizations. *Taylor & Francis on line*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1783343?journalCode=rijh20>

Mario Lado, Inmaculada Otero, & Jesús F. Salgado. (2021). Cognitive Reflection, Life Satisfaction, Emotional Balance and Job Performance. *Psicothema*, 33. doi: 10.7334/psicothema2020.261

Matthew L. Call , & Ployhart, R. (15 de Julio de 2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of Management Review*, 46(03). doi.org/10.5465/amr.2018.0103

Mejia Villanueva, E. R. (2019). *Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima,*. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de PostGrado.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36394/Mejia\\_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36394/Mejia_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mejia Villanueva, E. R. (2019). *Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2019.* Tesis de Maestria en linea, Universidad César Vallejo.

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=b8435ce4-098c-411d-93a5-a5fd7ad5aa41%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.8D736FFE&db=edsbas>

Méndez Álvarez , Á. J. (2019). *Importancia de implementar un proceso administrativo único para la administración pública.* Tesis en Derecho Administrativo , Universidad Andina Simón Bolívar , Sede Ecuador.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6995/1/T3001-MDA-Mendez-Importancia.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2018). *Revista Justicia y Derechos Humanos*(01).

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Revista-Justicia-y-Derechos-Humanos-del-Minjus-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Revista-Justicia-y-Derechos-Humanos-del-Minjus-Legis.pe_.pdf)

Morales Quevedo, H. d. (2019). MODELO DE GESTIÓN ESCOLAR PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EFICIENTE DE LOS DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LAMBAYEQUE. (U. S. S.A.C, Ed.) *Universidad Señor de Sipán S.A.C*, 11.  
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=42&sid=b8435ce4-098c-411d-93a5->

a5fd7ad5aa41%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMt  
bGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.72732c2444384b078075c272987a4581&db=  
edsdoj

Moron Torres, E. S. (Enero de 2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestion de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. (U. N. Marcos, Ed.) *Gestión en el tercer milenio*, 24, 165. doi:10.15381/gtm.v24i47.19712

Moron Torres, E. S. (Enero de 2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestion de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. (U. N. Marcos, Ed.) *Gestión en el tercer milenio*, 24, 165. doi:10.15381/gtm.v24i47.19712

Nettel Barrera, A. d., & Rodriguez Lozano , L. G. (Junio de 2018). El derecho administrativo sancionador en el ambito disciplinario de la función pública . *Revista Mision Juridica*, 11(14). [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2029740-el-derecho-administrativo-sancionador-en-el-%C3%A1mbito-disciplinario-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica](https://redib.org/Record/oai_articulo2029740-el-derecho-administrativo-sancionador-en-el-%C3%A1mbito-disciplinario-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica)

Nettel Barrera, A. d., & Rodríguez Lozano, L. G. (Junio de 2018). EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN EL ÁMBITO DISCIPLINARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Mision Juridica*, 11(14), 111 - 124. <https://doi.org/10.25058/1794600X.893>

O V Efimova, E B Baboshin, & N D Avilova. (2021). Tools of Analysis in Performance Management in a Large Transport Company. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/666/6/062102/pdf>

Obiol Anaya, E. F. (Julio de 2018). La responsabilidad subjetiva u objetiva en el procedimiento administrativo sancionador en la legislación peruana. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 48(129). <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a08>

- Ochoa Monzó, J. (12 de Marzo de 2020). El Derecho administrativo sancionador en la legislación española de transparencia y buen gobierno: singularidades destacables. *Derecho & Sociedad*, 95. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22437/21664>
- Özgür Arslan-Ayaydin, James Thewissen, & Wouter Torsin. (July de 2020). *Disclosure tone management and labor unions*. [https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A231843/datastream/PDF\\_01/view](https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A231843/datastream/PDF_01/view)
- Pacori Cari, J. (07 de Noviembre de 2020). Diferencias entre los procedimientos disciplinario y sancionador. *LP DERECHO*. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>
- Pacori Cari, J. M. (Octubre 2020). La Gaceta Juridica. En *Teorias Generales del Derecho Administrativo*. <https://lpderecho.pe/teoria-general-derecho-administrativo/>
- Pashanasi Amasifuen, B., Garate Rios, J., & Palomino Alvarado, G. d. (Setiembre de 2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@ccion*, 12(03). <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- PCM, P. d. (s.f.). <http://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>
- Pedraza Esperanza, A. G. (s.f.). Desempeño Laboral y Estabilidad del personal. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Piaggio, L. A. (10 de Marzo de 2020). El “solve et repete” en el Derecho administrativo sancionador argentino. *Derecho & Sociedad*, 54. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22421/21650>

Picon Arranz , A. (Junio 2020). EL ACTO ADMINISTRATIVO COMUNITARIO. ALGUNOS ASPECTOS DE SU RÉGIMEN DE INVALIDEZ. *Revista de Estudios Europeos*(75), 100-113.

<http://www.ree-uva.es/index.php/sumarios/2020/n-75-enero-junio-2020/219-el-acto-administrativo-comunitario-algunos-aspectos-de-su-regimen-de-invalides>

Pleitez Herrera, M. Á. (01 de Enero de 2019). La justicia restaurativa como estrategia disciplinaria en el Centro Escolar Urbanización Bella Vista en el Departamento de Santa Ana en El Salvador. *Revista Miradas*, 01, 146. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=3f74cf31-d08d-41ec-8528-ab77b561aa4b%40pdc-v-sessmgr02>

Quezada Honores, C. N. (2019). *Proceso administrativos disciplinarios y desempeño laboral en los docentes procesados de la UGEL Rioja 2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Maestria en gestion Pública. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42190/browse?type=author&value=Quezada+Honores%2C+Carla+Noemi>

Quinde Morales de Marigorda, Y. d. (2020). “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I-4 CATACAOS PIURA; 2019 – 2020”. Tesis, Universidad Nacional de Piura, Escuela de PostGrado. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Orozco, I. (Febrero de 2017). Evaluación del Desempeño. (I. B. SCHOOL, Ed.) <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (04 de Setiembre de 2018). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CORTE TRANSVERSAL. *Revista Médica Sanitas*, 146.

[https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenos\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Tr](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenos_de_investigacion_de_Corte_Tr)

ansversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf

Rojas Landa, M. J., Montoya Gamonal, J. A., & Flor Astete, C. (Enero de 2021). Implementación del régimen 'SERVIR' en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. (U. N. Marcos, Ed.) *Gestión en el tercer milenio*, 24, 39. doi:10.15381/gtm.v24i47.20578

Rojas Lazaro, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Universidad César Vallejo, Escuela Posgrado.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2961352>

Román Cordero, C. (26 de Marzo de 2020). Derecho administrativo sancionador en Chile: “Ubicación” y “Límites. *Derecho & Sociedad* , 54. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22412/21642>

Rossmery Bautista Cuello, R. C. (2010). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Lima - Perú : Universidad Peruana Union.

Saavedra Mori, F., Saldaña Pinto, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (Agosto de 2021). Procesos de incorporación de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 05(04), 5593. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/709/985>

Sandoval Tello , O. (Agosto 2020). *EL ESTADO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR PERÚ 2020*. UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS, Escuela de Derecho. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SANDOV AL%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stoner. (1994). *La Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral*.

Suzanne Marmo, Manoj Pardasani, & David Vincent. (25 de January de 2021). Social Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction for Palliative

Care Social Workers. *Routledge Taylor & Francis Group*.  
<https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1875093>

Torres Morón, E. S. (17 de Junio de 2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47 -2021), 165-174.  
<https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.19712>

Vásquez Rojas, E. L. (2020). *Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque*. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de Post Grado.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44378>

Vilela Carbajal, J. E. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir*(03), 89.  
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/3915/4367>

Wayne F. Cascio. (2021). *Managing Human Resources* (Eighth Edition ed.). McGraw-Hill Irwin.

<https://pdfs.semanticscholar.org/05da/d8dc13d3b16932070ee01a6654f82540355d.pdf>

Zamin, S., & Hussin, F. (2021). Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among University Lecturers in Pakistan. 20, 497-505.  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=155282fb-0144-49e5-9743-94d1070740d1%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=150154003&db=eue>

Zapata Larea, I. P. (2018). *PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE FUNCIONARIOS EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE*. Tesis en línea, Universidad Señor de Sipan.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5151/Zapata%20Larrea,%20Iris%20Piedad.pdf?sequence=1>

## ANEXOS

### Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

*Título de la tesis: Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procesos Administrativos Disciplinarios	Según Casafranca (2021) nos define los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores.	El procedimiento administrativo disciplinario es una facultad del estado a través de las secretarías técnicas que tiene como finalidad determinar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, se rige a través de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.	Etapa Instructora	Diligencias Preliminares	ORDINAL
				Existencia de responsabilidad administrativa	
				Inicio al Procedimiento Administrativo	
			Plazo 15 días hábiles		
			Etapa Sancionadora	Recepción del informe del órgano instructor	
				Plazos para impugnar	
				Recursos de Apelación	
Sanción impuesta					
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2018) nos define el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación del desempeño es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.	Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar sus funciones, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Factores actitudinales de la persona	Disciplina	ORDINAL
				Responsabilidad	
				Actitud cooperativa	
			Compromiso organizacional	Competencias y Capacidades	
				Nivel de satisfacción del servidor	
				Nivel de producción del servidor.	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios

Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información de la percepción de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del Hospital Belén de Lambayeque. Sírvase responder de forma sincera. Sus respuestas servirán única y exclusivamente para fines de la presente investigación.

Se agradece anticipadamente por su colaboración.

#### **Instrucciones:**

A continuación, encontraras afirmaciones sobre manera de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con atención; y marca la respuesta con X según corresponda. Recuerda no hay respuestas buenas ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
<b>Etapas Instructora</b>						
01	Considera usted que la calificación de la denuncia, se realiza a consecuencia de los actos de investigación y los medios probatorios.					
02	Las investigaciones previas son analizadas por un profesional idóneo.					
03	Considera usted que la calificación de la responsabilidad administrativa es la correcta.					
04	Existe criterio de proporcionalidad al momento de establecer la responsabilidad administrativa.					
05	El inicio del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra debidamente motivado.					
06	Considera usted que el órgano instructor analiza correctamente los descargos del servidor investigado.					

07	Se cumplen con los plazos establecidos en la Ley.					
08	Considera usted que el órgano instructor remite su informe en el plazo de 15 días hábiles al órgano sancionador.					
<b>Etapas Sancionadoras</b>						
09	La recepción del informe del órgano instructor cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley.					
10	El órgano instructor se encuentra capacitado para realizar las dichas funciones.					
11	Los plazos son respetados por el órgano sancionador.					
12	El investigado se encuentra debidamente notificado para poder impugnar dentro del plazo correcto.					
13	El investigado tiene acceso a toda la información para poder ejercer su defensa.					
14	El Recurso de Apelación es elevado a tiempo ante el Tribunal del Servicio Civil.					
15	La sanción impuesta va acorde con el grado de responsabilidad.					
16	Se cumplen las sanciones impuestas.					
17	La sanción impuesta determina que no vuelva a cometer alguna falta administrativa.					

## Cuestionario de desempeño laboral

Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información para medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Belén de Lambayeque. Sírvase responder de forma sincera. Sus respuestas servirán única y exclusivamente para fines de la presente investigación.

Se agradece anticipadamente por su colaboración.

### **Instrucciones:**

A continuación, encontraras afirmaciones sobre manera de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con atención; y marca la respuesta con X según corresponda. Recuerda no hay respuestas buenas ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)
<b>Factores Actitudinales de la persona</b>						
01	Realizo mis labores de manera ordenada.					
02	Cumplo con reglas establecidas por el Hospital.					
03	Conozco mis derechos como servidor público.					
04	Conozco mis obligaciones como servidor público.					
05	Coopero con mis compañeros de trabajo en el logro de los objetivos institucionales.					
06	Colaboro con información cuando existe alguna investigación por parte de secretaria técnica procesos administrativos disciplinarios (PAD) del Hospital.					
<b>Compromiso Organizacional</b>						
07	Estoy conforme con el entorno laboral en mis labores asignadas.					
08	Estoy comprometido con la misión y visión del Hospital.					
09	Considera Usted que los procesos administrativos disciplinarios se llevan con eficiencia y eficacia.					
10	Los resultados obtenidos en el proceso de investigación me generan confianza.					
11	Considera Usted que después de la investigación realizada, ha					

	aumentado su nivel de compromiso con el hospital.					
12	Considera Usted que después de la investigación realizada, ha disminuido su nivel de compromiso con el hospital.					

## Anexo 3. Validación y confiabilidad de instrumentos

### Validez de instrumento de recolección de datos para la variable procesos administrativos disciplinarios (PAD)

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de percepción de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores

**3. TESISISTA:**

Br. : Barreto Usquiano Neptali Sigilberto

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

  
Firma/DNI 17551324  
EXPERTO Dr. Pepe Durazne Vigil

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de percepción de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores

### 3. TESISISTA:

Br. : Barreto Usquiano Neptali Sigilberto

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
MÓDULO DE INVESTIGACIÓN  
Mg.   
JEFE DE LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

Firma/DNI 74172438  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de percepción de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores

### 3. TESISISTA:

Br. : Barrueto Usquiano Neptali Sigilberto

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

  
Dr. Juan Francisco Zamora Alva  
DOCENTE

Firma/DNI 16696898  
EXPERTO

# Validez de instrumento de recolección de datos para la variable desempeño laboral

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral de los servidores.

### 3. TESISISTA:

Br. : Barrueto Usquiano Neptali Sigilberto

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

  
Firma/DNI 17551374  
EXPERTO Dr. Pepe Purzase Sigil

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral de los servidores.

### 3. TESISISTA:

Br. : Barreto Usquiano Neptali Sigilberto

### 4. DECISIÓN:

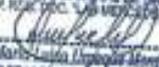
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSP. REG. "D.C. LAS MERCEDES" - CHC  
  
Mg. María Luján Urquiza Montenegro  
Jefa de la División de Evaluación

Firma/DNI 74172438  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral de los servidores.

### 3. TESISISTA:

Br. : Barrueto Usquiano Neptali Sigilberto

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

  
Dr. Juan Francisco Caceres Alva  
DOCENTE

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

Firma/DNI 16698898  
EXPERTO

## Confiabilidad de la variable procesos administrativos disciplinarios (PAD)

Base\_datos\_variable\_PAD.sav (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

17 de 17 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	5	3
2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	5	2
3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	5	1	2	2
6	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	2
7	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
8	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	3	4	2
9	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2
10	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	1	1	3	2
11	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	5	1	1	2	2	3	1
12	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
13	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2
14	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1
15	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	4	3	2	2	1	2	2
16	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	4	2	3	1	1	3	1
17	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
18	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1
19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1
21																	
22																	
23																	

Visión de datos Visión de variables

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.932	.937	17

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera Usted que la calificación de la denuncia, se realiza a consecuencia de los actos de investigación y los medios probatorios?	35.05	140.261	.651	.971	.928
¿Las investigaciones previas son analizadas por un profesional idóneo?	35.30	139.905	.688	.949	.927
¿Considera Usted que la calificación de la responsabilidad administrativa es correcta?	35.30	139.905	.622	.979	.929
¿Existe criterio de proporcionalidad al momento de establecer la responsabilidad administrativa?	35.75	137.461	.772	.985	.925
¿El inicio del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra debidamente motivado?	35.35	137.187	.768	.920	.925
¿Considera Usted que el órgano instructor analiza correctamente los descargos del servidor investigado?	35.85	135.713	.774	.919	.925
¿Se cumplen los plazos establecidos en la Ley?	36.05	144.155	.635	.953	.929
¿Considera Usted que el órgano instructor remite su informe en el plazo de 15 días hábiles al órgano sancionador?	36.05	135.524	.896	.985	.922
¿La recepción del informe del órgano instructor cumple con todos los procedimientos establecidos en la Ley?	35.90	137.253	.858	.988	.923
¿El órgano instructor se encuentra capacitado para realizar dichas funciones?	35.60	142.989	.638	.981	.928
¿Los plazos son respetados por el órgano sancionador ?	35.00	151.474	.148	.727	.942
¿El investigado se encuentra debidamente notificado para poder impugnar dentro del plazo correcto?	35.45	141.734	.758	.957	.926
¿El investigado tiene acceso a toda la información para poder ejercer su defensa?	35.25	148.724	.396	.947	.933

¿El recurso de apelación es elevado a tiempo ante el Tribunal del Servicio Civil?	35.75	140.724	.491	.929	.933
¿La sanción impuesta va acorde con el grado de responsabilidad?	35.70	138.747	.700	.943	.927
¿Se cumplen las sanciones impuestas?	34.85	140.239	.626	.862	.929
¿La sanción impuesta determina que no vuelva a cometer alguna falta administrativa?	35.80	138.800	.827	.990	.924

## Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Base\_datos\_variable\_ejemplo\_laboral.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista: 12 de 12 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	6	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2
2	5	4	4	4	3	4	3	5	2	2	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2
4	4	4	5	5	4	2	3	4	3	3	2	3
5	2	4	5	5	2	4	1	1	4	2	2	5
6	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	1
7	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	1
8	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4
9	4	4	3	4	1	2	3	1	3	2	2	2
10	5	4	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1
11	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2
12	4	4	3	4	2	3	3	3	1	3	1	2
13	5	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2
14	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1
15	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1
16	4	3	1	2	2	1	4	3	1	2	3	2
17	3	2	3	1	3	2	4	3	1	2	2	3
18	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	3	1
19	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
20	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2
21												
22												
23												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide ACTIVADO Clásico

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.836	.841	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Realizo mis labores de manera ordenada?	29.70	54.326	.366	.722	.832
¿Cumplo con las reglas establecidas por el hospital?	29.95	50.682	.750	.876	.810
¿Conozco mis derechos como servidor público?	30.60	44.358	.793	.868	.795
¿Conozco mis obligaciones como servidor público?	30.30	47.379	.667	.739	.808

¿Coopero con mis compañeros de trabajo en el logro de los objetivos institucionales?	31.10	49.568	.521	.771	.821
¿Colaboro con información cuando existe alguna investigación por parte de secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios (PAD) del hospital?	31.40	50.568	.464	.718	.826
¿Estoy conforme con el entorno laboral en mis labores asignadas?	30.80	51.537	.456	.720	.826
¿Estoy comprometido con la misión y visión del hospital?	30.90	46.937	.585	.620	.816
¿Considera Usted que los procesos administrativos disciplinarios se llevan con eficiencia y eficacia?	31.20	52.379	.408	.701	.830
¿Los resultados obtenidos en el proceso de investigación me generan confianza?	31.60	51.200	.698	.759	.813
¿Considera Usted que después de la investigación realizada, ha aumentado su nivel de compromiso con el hospital ?	31.55	53.208	.412	.636	.829
¿Considera Usted que después de la investigación realizada, ha disminuido su nivel de compromiso con el hospital ?	31.60	58.779	-.014	.547	.860

### Anexo 4. Matriz de consistencia

**Título de la tesis:** Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo Principal:</b>	<p>H<sub>1</sub>: Los procesos administrativos disciplinarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores del Hospital Las Mercedes.</p> <p>H<sub>0</sub>: Los procesos administrativos disciplinarios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los servidores del Hospital Las Mercedes.</p>	<p>V.X.: Procesos Administrativos Disciplinarios</p> <p>V.Y.: Desempeño Laboral</p>	<p><b>Unidad de Análisis:</b> Servidores Públicos del Hospital Las Mercedes investigados</p> <p><b>Población:</b> 60 Servidores Públicos</p> <p><b>Muestra:</b> 60 Servidores Públicos</p>	<p><b>Tipo: Básica</b></p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño: No Experimental, Transversal Correlacional</b></p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Prueba Paramétrica Coeficiente de correlación Pearson Prueba de Kolmogorov-Smirnov</p>
<p>PP: ¿qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?</p>	<p>OP: Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes al 2021.</p>					
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>P.E.1: ¿cuál es el nivel de implementación de los procesos administrativos disciplinarios de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?</p> <p>P.E.2: ¿cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y los factores actitudinales de la persona de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>O.E.1: Diagnosticar la implementación de los procesos administrativos disciplinario de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021.</p> <p>O.E.2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021</p> <p>O.E.3: Establecer la relación de los procesos administrativos y los factores actitudinales de la persona de los servidores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021</p>					

P.E.4: ¿Qué relación existe entre los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del Hospital Las Mercedes al 2021?	O.E.4: Establecer la relación de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso organizacional de los servidores del Hospital Las Mercedes al 2021.					
---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



N° 062/ 21

### **AUTORIZACIÓN**

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

**NEPTALI SIGILBERTO  
BARRUETO USQUIANO**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado: *"Procesos Administrativos Disciplinarios y Desempeño Laboral de los Servidores del Hospital Las Mercedes - Chiclayo"* en la Unidad de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de este nosocomio, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Octubre 2021.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO  
Dr. César Augusto Sánchez Hernández  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CAMPUS - RUC. 0001

SECRETARÍA REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" CH.  
Mag. Javier L. Lozano de Hogue  
2021  
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

## Anexo 6. Resultados

### Muestra de la variable procesos administrativos disciplinarios (PAD)

Muestra\_variable\_PAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Núm.	Var.	Tipo	Archivos	Decimales	Etiqueta	Valores	Posibles	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico		0	¿Considera Usted que la calificación de la denuncia, se realizó?	[1. Nunca]	Negativa	3	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
2	P2	Numérico		0	¿Las investigaciones previas son analizadas por un profesional?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
3	P3	Numérico		0	¿Considera Usted que la calificación de la responsabilidad es adecuada?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
4	P4	Numérico		0	¿Existe criterio de proporcionalidad al momento de establecer la sanción?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
5	P5	Numérico		0	¿El inicio del procedimiento administrativo disciplinario es oportuno?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
6	P6	Numérico		0	¿Considera Usted que el órgano instructor analiza correctamente los hechos?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
7	P7	Numérico		0	¿Se cumplen los plazos establecidos en la Ley?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
8	P8	Numérico		0	¿Considera Usted que el órgano instructor remite su informe a tiempo?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
9	P9	Numérico		0	¿La recepción del informe del órgano instructor cumple con los requisitos?	[1. Nunca]	Negativa	4	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
10	P10	Numérico		0	¿El órgano instructor se encuentra capacitado para realizar el procedimiento?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
11	P11	Numérico		0	¿Los plazos son respetados por el órgano sancionador?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
12	P12	Numérico		0	¿El investigado se encuentra debidamente notificado para poder comparecer?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
13	P13	Numérico		0	¿El investigado tiene acceso a toda la información para poder comparecer?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
14	P14	Numérico		0	¿El recurso de apelación es elevado a tiempo ante el Tribunal?	[1. Nunca]	Negativa	6	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
15	P15	Numérico		0	¿La sanción impuesta se acorde con el grado de responsabilidad?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
16	P16	Numérico		0	¿Se cumplen las sanciones impuestas?	[1. Nunca]	Negativa	6	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
17	P17	Numérico		0	¿La sanción impuesta determina que no vuelva a cometerse el hecho?	[1. Nunca]	Negativa	5	■ Derecha	Ortogonal	Entrada
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO. Clásico

Muestra\_variable\_PAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de 17 de 17 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	5	3
2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	5	2
3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	5	1	2	2
6	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2
7	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
8	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	3	4	2
9	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2
10	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	1	1	3	2
11	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	5	3	1	2	2	3	1
12	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
13	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2
14	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1
15	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	4	3	2	2	1	2	2
16	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	4	2	3	1	1	3	1
17	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
18	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1
19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1
21	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	5	3
22	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	5	2
23	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO. Clásico

Muestra\_variable\_PMO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Mostrar: 17 de 17 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			
38	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1			
39	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2			
40	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1			
41	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	6	3			
42	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	5	2			
43	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2			
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
45	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	5	1	2	2			
46	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	6	3	3	2			
47	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5			
48	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	3	4	2			
49	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2			
50	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	1	1	3	2			
51	2	2	2	3	2	1	2	2	1	5	3	1	2	2	3	1				
52	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2			
53	3	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2			
54	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1			
55	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	4	3	2	2	1	2	3			
56	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	4	2	3	1	1	3	1			
57	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1			
58	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1			
59	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2			
60	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clásico

## Muestra de la variable desempeño laboral

Muestra\_variable\_desempeño\_laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Realizo mis labores de manera ordenada?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Cumplo con las reglas establecidas por el hospital?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Conozco mis derechos como servidor público?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Conozco mis obligaciones como servidor público?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Coopero con mis compañeros de trabajo en el logro de las obj.	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Colaboro con información cuando existe alguna investigación p.	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Estoy conforme con el sistema laboral en mis labores asignad.	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Estoy comprometido con la misión y visión del hospital?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera Usted que los procesos administrativos disciplinados.	(1, Ninguna)	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Los resultados obtenidos en el proceso de investigación me g.	(1, Ninguna)	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera Usted que después de la investigación realizada, ha	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Considera Usted que después de la investigación realizada, ha	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clásico

Muestra\_variable\_desempeño\_laboral.sav [CorpusCeballos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista de 12 de 12 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	4	4	2	4	3	5	3	3	2	2
2	5	4	4	4	3	4	3	5	2	2	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3
4	4	4	5	5	4	2	3	4	3	3	2	3
5	2	4	5	5	2	4	1	1	4	2	2	5
6	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	1
7	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	1
8	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4
9	4	4	3	4	1	2	3	1	3	2	2	2
10	5	4	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1
11	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2
12	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2
13	5	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2
14	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1
15	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1
16	4	3	1	2	2	1	4	3	1	2	3	2
17	3	2	3	1	5	2	4	3	1	3	2	3
18	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	3	1
19	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
20	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2
21	5	5	4	4	2	4	3	5	3	3	2	2
22	5	4	4	4	3	4	3	5	2	2	5	3
23	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clásico

Muestra\_variable\_desempeño\_laboral.sav [CorpusCeballos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista de 12 de 12 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
38	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	5	1
39	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
40	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2
41	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	2	2
42	5	4	4	4	3	4	3	5	2	2	3	3
43	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2
44	4	4	5	5	4	2	3	4	3	3	2	3
45	2	4	5	5	2	4	1	1	4	2	2	5
46	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	1
47	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	1
48	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4
49	4	4	3	4	1	2	3	1	3	2	2	2
50	5	4	2	4	1	2	3	1	2	2	2	1
51	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2
52	4	4	3	4	2	3	3	3	1	3	1	2
53	5	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2
54	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1
55	3	3	1	3	5	2	1	3	2	1	3	1
56	4	3	1	2	2	1	4	3	1	2	3	2
57	3	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	3
58	4	4	2	2	4	1	2	2	3	2	5	1
59	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2
60	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clásico

## Prueba de normalidad para la variable procesos administrativos disciplinarios (PAD)

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Procedimiento_ Administrativo_ Disciplinario	
N		60	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	37.75	
	Desv. Desviación	12.359	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.210	
	Positivo	.210	
	Negativo	-.133	
Estadístico de prueba		.210	
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.	.000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.000
		Límite superior	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 926214481.

## Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Desempeño_Laboral
N		60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	33.70
	Desv. Desviación	7.594
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.189
	Positivo	.189
	Negativo	-.113
Estadístico de prueba		.189
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		<.001

Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.		.000
	Intervalo de confianza al	Límite inferior	.000
	99%	Límite superior	.000

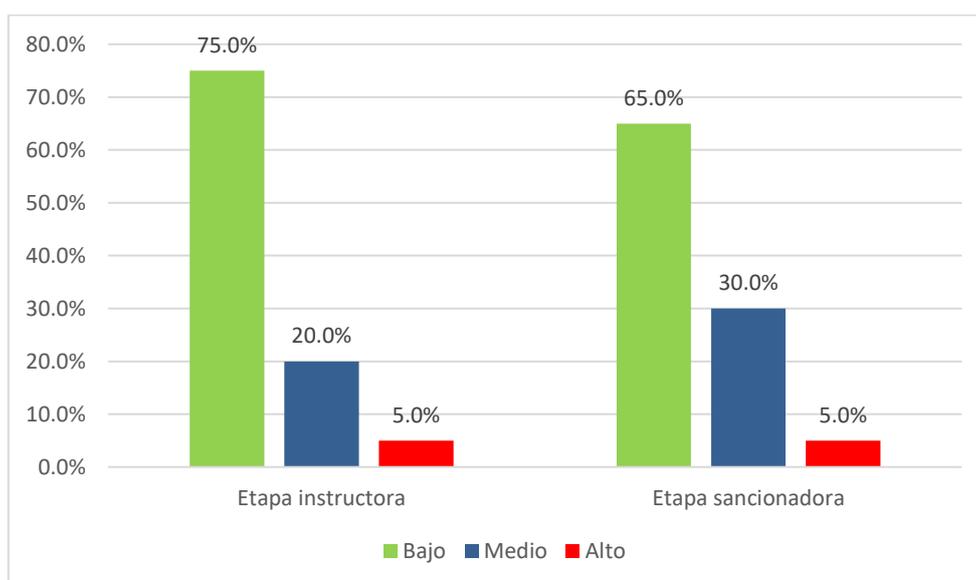
- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 1314643744.

## Dimensiones de la variable procesos administrativos disciplinarios

Etapa Instructora	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	75.0
Medio	12	20.0
Alto	3	5.0
Total	60	100.0

Etapa Sancionadora	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	65.0
Medio	18	30.0
Alto	3	5.0
Total	60	100.0

Nivel de PAD por dimensiones	Etapa instructora	Etapa sancionadora
Bajo	75.0%	65.0%
Medio	20.0%	30.0%
Alto	5.0%	5.0%



## Dimensiones de la variable desempeño laboral

Factores actitudinales de la persona	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	55.0
Medio	21	35.0
Alto	6	10.0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	45.0
Medio	27	45.0
Alto	6	10.0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>

Nivel de compromiso por dimensiones	Factores actitudinales de la persona	Compromiso organizacional
Bajo	55.0%	45.0%
Medio	35.0%	45.0%
Alto	10.0%	10.0%

