



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del  
trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020**

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Katiana Misela Valderrama Saavedra (0000-0001-6744-8780)

**ASESOR:**

Dr. Groberti Alfredo Medina Corcuera (0000-0003-4035-157x)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**CHIMBOTE - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Con mucho amor a Dios por guiar mis pasos en el camino de la vida, a mi Padre que desde el cielo es mi ángel en el que dejó un legado de buenos cimientos, a mi Madre por su amor y dedicación, a la hermosa familia que forme junto a mi esposo e hijas por su apoyo incondicional, son mi mayor estímulo para seguir logrando mis metas.

Katiana M. Valderrama Saavedra.

## **Agradecimiento**

A Dios por su bondad infinita de brindarme tantas bendiciones, a mis Padres por su sacrificio y ser mis guías, a mis hijas y esposo que son el motor que me impulsa a esforzarme por seguir prosperando en la vida.

A la plana docente de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, por las enseñanzas brindadas, a mi asesor por guiarme en la realización de mi investigación.

La autora

## Índice de contenidos

	PÁG.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	30

## Índice de tablas

		<b>PAG.</b>
Tabla 1	Operacionalización de variables	13
Tabla 2	Población y muestra	14
Tabla 3	Relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020	16
Tabla 4	Relación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020	17
Tabla 5	Relación entre la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020	17
Tabla 6	Relación entre la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020	18
Tabla 7	Relación entre la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020	18

## Resumen

En la presente tesis se tuvo como propósito el determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, para ello la tesis estuvo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. Se tuvo como población muestral a 30 colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, pertenecientes al año 2020, a los cuales se les aplicó un cuestionario para determinar su percepción respecto al procedimiento administrativo disciplinario y como se encuentra relacionado con su desempeño laboral. Finalmente, los resultados arrojaron que el nivel del procedimiento administrativo disciplinario, según el 50% de los trabajadores, se encuentra en nivel medio, mientras respecto al nivel del desempeño del trabajador, el 67% alcanzó un nivel medio. En conclusión, se encontró un nivel correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.733, siendo la relación significativa al 1%. En ese sentido, se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe una relación significativa positiva entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.

Palabras clave: Procedimiento, sanción, desempeño, autoridades, evaluación.

## **Abstract**

The purpose of this thesis was to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure and the performance of the worker in the Provincial Municipality of Santa, 2020, for this the thesis was under a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive correlational design, cross section. The sample population was 30 collaborators of the Provincial Municipality of Santa, belonging to the year 2020, to whom a questionnaire was applied to determine their perception regarding the disciplinary administrative procedure and how it is related to their work performance. Finally, the results showed that the level of the disciplinary administrative procedure, according to 50% of the workers, is at a medium level, while with respect to the level of worker performance, 67% reached a medium level. In conclusion, a moderate positive correlation level between the administrative disciplinary procedure and the worker's performance was found of 0.733, the relationship being significant at 1%. In this sense, the alternative hypothesis is accepted, therefore, there is a significant positive relationship between the Disciplinary Administrative Procedure and the worker's performance in the Provincial Municipality of Santa, 2020.

Keywords: Procedure, sanction, performance, authorities, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido al contexto que se está viviendo, la población exige que su estado les brinde un servicio de calidad, en ese sentido, en los últimos años las instituciones públicas están en la obligación de ser más competitivos en todos sus procedimientos y por ende sus resultados, en ese sentido, estas deben buscar nuevos métodos para optimizar sus recursos, logrando mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, no obstante, el principal limitante para que se cumpla ello en las instituciones públicas es la corrupción. Es por ello que se pretende determinar el nivel de correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador.

Entre fronteras, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) señala que el desarrollo del servicio civil es la culminación de las experiencias organizativas que se producen como resultado del sindicato y la organización del empleo público y de los recursos humanos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2006). En cuanto al rendimiento laboral, Ford, Baldwin y Prasad (2018) señalan que una clara falta de compromiso por parte de los empleados les hace disminuir su productividad y, en general, su rendimiento; como resultado, es fundamental que las organizaciones pongan en práctica estrategias que permitan generar retroalimentación y la identificación de fallos en el lugar de trabajo de forma continua para generar eficacia y eficiencia en los trabajadores.

Según Amaya (2019, citado en Ocola, 2020), Colombia es un estudio de caso problemático en términos del tema en cuestión, ya que las instituciones públicas del país están experimentando un entorno negativo asociado a una alta incidencia de corrupción. Esto se debe a la recurrencia de prácticas deficientes, que no sólo pone en peligro el nivel de calidad de los servicios prestados al público, sino que también afectan negativamente a la gestión adecuada de los recursos disponibles. En un sentido similar, Huapaya (2019), Rodríguez (2018), Ponce (2017) y Haydar (2017) señalan que, para combatir una variedad de vulnerabilidades en las instituciones públicas, así como el uso inadecuado de los recursos, existe el procedimiento de sanción. En este sentido, es fundamental que el procedimiento



de sanción pase por todas sus etapas de forma correcta y transparente, con el objetivo de garantizar que las decisiones tomadas sean completamente legales.

Por otro lado, en Ecuador, Ramos, Acosta, Ramos, y Martínez (2019), en su investigación lograron identificar un escenario problemático respecto al desempeño laboral, consecuencias que se evidenciaron en la baja productividad de los trabajadores, esto originado a una clara falta de medidas que permitan que el trabajador pueda lograr desenvolverse de manera adecuada en su entorno laboral. Según refieren y concuerdan Matabanchay, Álvarez, y Riobamba (2019), Martins, Zerbini, y Medina (2019), respecto al desempeño laboral en instituciones públicas, refieren que esta se encuentra relacionada al apoyo que deben las estas instituciones a sus trabajadores, esto mediante estrategias cognitivas, constantes capacitaciones, entre otras que permitan conseguir la mejor productividad de todos los trabajadores.

En consecuencia, en el caso del gobierno peruano, que ha recibido apoyo de la población a través de varios canales directos e indirectos, su objetivo es establecer un Estado que esté al servicio del pueblo, a través de un gobierno descentralizado que está protegido por una administración abierta (Ley No. 27658, 2002). En este contexto, es necesario que las instituciones del Estado sean responsables de la necesidad de modernizar sus procedimientos y reforzar sus áreas de talento humano, abandonando la administración por papel en favor de pagar una gestión adecuada de los recursos humanos (SERVIR (Autoridad Nacional de Servicios Civiles), 2010).

En este sentido, SERVIR se creó, como se afirma en el párrafo anterior, con el fin de lograr una gestión pública que permita la prestación de servicios de alta calidad al público general sobre la base de la igualdad, los méritos y la flexibilidad, todos ellos importantes para cada ciudadano individual del país (SERVIR, 2019). En consecuencia, la reforma del servicio civil pretendía poner fin al contexto negativo asociado a la coexistencia de diversidad y a algunos complejos asociados a los regímenes laborales mediante la contribución de la transparencia en la gestión

de los recursos humanos, que se basó en nuevas directivas, y mediante la aplicación de las nuevas directivas (BID, 2015).

Según Lara (2015), el propósito de tener el poder de sanción disciplinaria es castigar el comportamiento que viola las obligaciones correspondientes a los empleados. Esto, a su vez, busca garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública. Mientras tanto, debido al entorno negativo que rodea el rendimiento laboral, este procedimiento debe aplicarse a nivel regional para corregir esta actitud. En este caso, es evidente que en el sector público hay varios trabajadores establecidos que han prestado servicios durante muchos años y que son indiferentes a los gastos de la institución, incluso cuando están delante de ella, demuestran comportamientos desinteresados y baja productividad.

En ese sentido, en la Municipalidad Provincial del Santa, es de necesidad que el desempeño laboral sea un factor determinante en el logro de los objetivos que se establecen, no obstante, existen también contextos donde trabajadores no llegan a cumplir de forma oportuna o inadecuadamente las funciones que se le encomendaron y evidentemente, siendo el Procedimiento Administrativo Disciplinario, el instrumento que permita prevenir y afrontar este contexto negativo, se identificaron hasta 49 funcionarios públicos sancionados al cierre del año 2019, sin embargo, pese a la aplicación de sanciones, aún se observan trabajadores cometiendo infracciones, en ese sentido, se pretende determinar la relación entre el procedimiento disciplinario y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa.

Por tanto la formulación del problema es: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020?

La presente investigación se encuentra centra en la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador, teniendo como institucional gubernamental objeto de estudio a la Municipalidad Provincial del Santa, esto entonces se justifica desde una perspectiva teórica, puesto que se

hará uso de postulados teóricos y normas laborales para explicar y conceptualizar la variable objeto de estudio, así mismo, servirán de base para explicar que se dan entre esta desde diferentes ángulos y perspectivas de diferentes autores, lo que permitirá concretar un apartado de discusión respecto a los resultados de la presente; también presenta justificación metodológica, puesto que se aplicará el diseño descriptivo, para analizar, describir e interpretar la efectividad de la mencionada ley, dicho resultado permitirá dar respuesta a la formulación del problema.

Se justifica socialmente, dado que se podrá conocer cuál es el estado respecto al Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial del Santa, esto permitirá también dar luces a la gestión que se lleva a cabo en la mencionada institución, esto permitirá a futuros investigadores, desarrollar propuestas que permitan mejorar la situación encontrada en la presente investigación.

Se justifica desde el punto de vista práctica, dado que se podrá identificar el estado respecto a las dimensiones del Procedimiento Administrativo Disciplinario, todo esto mediante la presentación de tablas y gráficos estadísticos que permitirán analizar cuantitativamente el mencionado hecho, además de realizar interpretaciones que detallen y expliquen los resultados encontrados.

En cuanto al objetivo general, es el de determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, y en cuanto a los objetivos específicos, determinar la relación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador de la Municipalidad, determinar la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador de la Municipalidad, determinar la relación la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador de la Municipalidad y determinar la relación la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador de la Municipalidad.

Respecto a la hipótesis,  $H_i$ : Existe una relación significativa positiva entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad y  $H_o$ : No existe una relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad.

## II. MARCO TEÓRICO

Ahora bien, a continuación se detallan las investigaciones y artículos científicos que anteceden a la presente investigación, tal es así que a nivel internacional se identifica el artículo de Chona (2020) quien buscó determinar los efectos del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución pública de Filipinas. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo y con un método hipotético deductivo. Finalmente el desempeño laboral si realmente es un aspecto fundamental para la obtención de los resultados deseados a nivel de toda la organización, esto se debe a que los problemas que se suscitan en esta, tienen como origen un desempeño laboral deficiente, aunado a ello, el perfil personal de los trabajadores de la institución pública, no está relacionada lo suficiente con lo que exigen el puesto.

Por su parte Gutiérrez (2019) en su investigación tuvo como propósito estudiar el procedimiento sancionatorio para servidores públicos en una institución del estado de Ecuador. Finalmente los resultados permitieron concluir que, se determinaron las leyes que regulan los procedimientos sancionatorios, se identifica además que estos deben de garantizar principios procesales referidos al derecho administrativo, entre estos destacan la oficiosidad, estos principios deben estar referidos a la base instructora y sancionadora, a su vez, se demostró que existen normas que permiten regular y garantizar un correcto procedimiento sancionador.

Bahamón y Zoraida (2017) realizaron un estudio de investigación exploratoria con el objetivo de determinar el impacto del activismo judicial en el procedimiento disciplinario en Colombia. Además del uso del método dogmático, se realizó un estudio de investigación exploratoria para alcanzar su conclusión. Por último, a medida que avanzaba la investigación, se descubrió que los funcionarios públicos desempeñan un papel importante en la gestión pública, especialmente en la imposición de la disciplina, porque el propósito de la acción disciplinaria se limita a regular la conducta de aquellos individuos que están sometidos a la ley.

Entre tanto, Fernández (2017) buscó determinar el poder disciplinario del empleador en una institución pública de México, para ello se empleó un enfoque

jurídico dogmático. Finalmente, los resultados arrojaron que el empleador actúa teniendo en cuenta su poder disciplinario que le otorga la ley, no obstante, este no actúa solo bajo la ley, en su defecto, este dispone también de su normativa interna referida a sus propios términos; por lo tanto, este escenario permite evidenciar la gran importancia que cobra el Procedimiento Administrativo Disciplinario en su fase sancionadora para el investigado o imputado.

Oré (2019) escribió una disertación en la que intentó determinar la acción contencioso-administrativa contra la resolución de sanción emitida a través o por un proceso administrativo disciplinario; para ello, tomó un enfoque abiertamente dogmático de la investigación legal. Finalmente los resultados permitieron concluir que, no se está infringiendo el principio de la doble instancia dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario, esto debido a que se posee con un órgano instructor y uno sancionador, funciones que recaen en funcionarios diferentes, además de ello, el Tribunal Superior supervisa las decisiones, permitiendo agotar la vía administrativa, esto con el objetivo de poder acceder al Poder Judicial si este está en desacuerdo.

Calderón y Facho (2017), por su parte, se propusieron determinar la relación entre el PAS de la Contraloría General de la República y la conducta de los funcionarios y servidores públicos en una institución pública amazónica. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo, sin diseño experimental, un enfoque descriptivo correlacional y un enfoque transversal. Finalmente, los hallazgos permitieron a los investigadores concluir que existe una relación entre las variables investigadas, lo cual quedó demostrado con un coeficiente de correlación de 0.661, el cual también fue estadísticamente significativo al nivel del 5%, indicando que existe una relación directa positiva entre la variables bajo investigacin.

Al igual que Ocola (2020), que pretendía determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento de la mano de obra en una municipalidad de distrito de la capital, y que utilizó un tipo básico de investigación con un diseño de sección transversal no experimental correlacional para alcanzar su objetivo en su investigación. Se estableció una población de

muestra de 32 trabajadores de la municipalidad investigada. Por último, los resultados revelaron que el 50% de los empleados tiene un nivel medio de percepción del procedimiento administrativo disciplinario, mientras que el 53,1% tiene un nivel medio de percepción de su propio rendimiento. Por otro lado, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre las variables investigadas ( $r= 0,371$ ).

Al igual que Castaeda (2019), cuya tesis pretendía analizar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento laboral de los funcionarios públicos en la Municipalidad de Trujillo, para la que se realizó la investigación utilizando un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño descriptivo no experimental y correlacional en la investigación. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 491 empleados de la municipalidad investigada. El cuestionario se administró a toda la muestra. Después de todo lo dicho y hecho, los resultados revelaron que el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el rendimiento laboral tienen una relación moderadamente positiva, con un valor de Spearman Rho de 0,347. Por otro lado, el Procedimiento Administrativo Disciplinario está en un nivel regular, mientras que los servidores presentaron un nivel regular de rendimiento.

Del mismo modo, Gonzáles (2015), cuya tesis tenía como objetivo el establecimiento y el análisis de la relación entre los procedimientos administrativos y el desempeño de funciones por parte de los empleados de una institución pública de Chiclayo, utilizó un enfoque cuantitativo para alcanzar este objetivo, empleando un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra de 75 empleados de la entidad pública investigada. El cuestionario se administró a esta muestra de empleados. Por último, pero no menos importante, los resultados revelaron que existe una relación positiva entre las variables investigadas, como demuestra el hallazgo de un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0,63 y un nivel de significación de 0,00.

Aquí hay una descripción detallada de los postulados teóricos que definen las variables objeto de investigación, y luego en la siguiente sección, comenzamos a describir el procedimiento administrativo disciplinario, que se define como una serie

de actos que están diseñados para identificar la comisión de un incumplimiento administrativo, para poder establecer que el empleado o el funcionario público es responsable de un incumplimiento administrativo, y el propósito de este procedimiento es c Guzman (2015), por otro lado, afirma que el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene como objetivo permitir a la administración imponer sanciones contra los empleados públicos que violan las normas administrativas o realizan conductas punibles en virtud de la ley.

Desde una perspectiva dogmática, Cury (2005), menciona que las infracciones y sanciones de índole administrativo, genera una serie de dificultades, las cuales no logran llegar a un consenso que permitan dar una explicación a los fundamentos constitucionales. Entre tanto, Rodríguez (1987), argumenta que existe un posible escenario problemático entre pena penal, administrativa y disciplinaria, cuyas soluciones teóricas difieren de ser acorde y grato, permitiendo no mostrar un rasgo divisorio que distancie a estas potestades.

Santy (2015) y Cobo (2016), concuerdan que la potestad sancionadora administrativa, y estando muy al margen del tipo de relación laboral, un individuo está en la potestad de efectuar la función pública, esto cuanto la función o cargo establecido es llevado a cabo siguiendo los lineamientos del Estado. Por su parte, Fonseca (2015), señala que la ley tiene como propósito principal la correcta aplicación de instrumentos técnicos normativos, los cuales brindan alternativas de solución referidos a los Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En consecuencia, el Procedimiento Administrativo Disciplinario se compone de una serie de acciones, así como de la generación de informes, todo de acuerdo con las disposiciones establecidas en un documento que presenta o tiene un efecto legal sobre el empleado en términos de sus dimensiones (Lara, 2015). Según Adrianzén (2015), la aplicación de sanciones administrativas permite a la administración pública evaluar la conducta de los funcionarios y funcionarios, ejerciendo claramente su autoridad disciplinaria contra ellos. Como afirman Kamei, Putterman y Tyran (2016), según la Ley 29622, que modifica la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y del Defensor General de la República, el Defensor

General de la República tiene la autoridad de ejecutar sanciones en materia de responsabilidad de administración hacia los empleados públicos; esta autoridad implica ejecutar sanciones y intentar disuadir la comisión de actos ilegales.

De acuerdo a Paredes (2015, p. 37), las dimensiones del Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentran compuestas por las acturidades y las tres fases que se deben seguir para emitir un dictamen, en ese sentido, es así entonces que se tienen a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario la L. N°300057, LSG, establece que las autoridades que se encuentran de llevar a cabo el Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentra conformado por el tribunal del servicio civil, el titular de la institución, el encargado de RRHH y el jefe de la servidor que cometió la presunta falta. Respecto a las fases, en primera instancia se tiene la fase de investigación previa, que es donde se llevan a cabo las indagaciones, reunión de pruebas, en ese sentido, se tiene por finalidad el adquirir información que permita conseguir una acreditación. En cuanto a la fase instructiva, esta inicia con la comunicación al servidor público procesado, esto mediante un acto administrativo que dispone el comienzo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en donde se concede 5 días para que el servicio pueda presentar un descargo si así lo desea este. Por último está la fase sancionadora, es aquí donde el órgano sancionador llega a tomar el conocimiento del informe, por tanto, esta se inicia a partir desde que se recibe el mencionado documento, para luego poder emitir el acto administrativo que permita resolver el imponer una sanción.

Ahora bien, a continuación se postulan las teorías que conceptualizan la variable desempeño del trabajador, que de acuerdo a Chiavenato (2014), esta variable es siempre tomada como una percepción sistemática de la forma en que se lleva o desarrolla un individuo sus actividades en un determinado cargo laboral y de la productividad que presente este. Según refieren Mondy y Noe (2005), el buen desempeño laboral a diferencia de otros, se refleja en los sentimientos de agradecimiento del colaborador, de estos se reconocen tres aspectos, siendo el primero la media en que el colaborador cree que está realizando un buen trabajo, en primer lugar, la evaluación del empleado, que incluye la concesión de



bonificaciones como resultado del logro, y, en segundo lugar, la valoración de estas bonificaciones por parte del empleado.

Por su parte, Rojas (2015) y Santamaria (2000), concuerdan que el rendimiento del colaborador es la conducta que se evalúa al verificar las metas o resultados deseados, por tanto, estas evaluaciones son clave para determinar si se están logrando las metas trazadas; entre tanto, Werther y Davis (1995), señalan que en las entidades públicas, por ser de carácter público, es más complejo que el personal pueda conseguir un compromiso real con su institución, por tanto, la administración pública debe de implementar una serie de factores o estrategias que permitan estimular la mejora de la productividad.

Herzberg (1959, citado en Paredes, 2015) desarrolló una teoría de la motivación muy conocida, a saber, la teoría de los dos factores; él distingue en su teoría entre motivadores y factores de higiene. Importante es que los factores son ya sea motivadores o factores de higiene, pero nunca ambos. Los motivadores son factores motivacionales intrínsecos, tales como trabajo desafiante, reconocimiento y responsabilidad. Y los factores de higiene son extrínsecos. Factores motivacionales como el estatus, la seguridad laboral y el salario (los factores intrínsecos y extrínsecos son se describe con más detalle en el siguiente párrafo). Los factores motivadores pueden, cuando están presentes, conducir a la satisfacción y los factores de higiene pueden, cuando no están presentes, conducir a la insatisfacción, pero los dos factores no pueden ser tratados como opuestos entre sí. Herzberg define la motivación en el lugar de trabajo como: realizar una acción relacionada con el trabajo porque así lo desea.

Indica Reyes (1997), es necesario un análisis adecuado de la evaluación de la acción que se produce en el puesto para el desarrollo de la evaluación del rendimiento laboral de un trabajador en el lugar de trabajo. Según Rengifo (2018), todos los colaboradores son conscientes de que van a evaluar los acontecimientos que tienen lugar alrededor de ellos, ya sean personales o externos, y que para ello es necesario evaluar varios aspectos del rendimiento laboral. Como resultado, el

rendimiento de una institución pública es extremadamente importante para mejorar las competencias del talento humano en general.

De acuerdo a Palaci (2005), refiriéndose a la capacidad profesional, que el propósito es poder generar y brindar conocimiento y habilidades por medio del estudio referido a la inserción laboral, en ese sentido, la importancia de la capacidad profesional se encuentra evidenciado en una serie de aspectos en una organización, por su parte, Popper (1979), Mattes (1999) y Davis (2001), concuerdan que el objetivo principal es contribuir a la mejora del cumplimiento de objetivos establecidos en una organización, logrando así aumentar la productividad del colaborador.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, según Davis y Newtrons, (2000), la primera esta referida a los rasgos de personalidad, dentro de esta se encuentra la aptitud del trabajo, las apariencias e iniciativas que tiene este para con su trabajo, sin embargo, estos aspectos son subjetivos, dado que no están alineados con el desempeño del trabajo, además de ser complejas de definir. Otra dimensión según Arias (1973) son las competencias, las cuales engloban una serie de rasgos tales como el conocimiento, habilidad, comportamiento y personalidad, los cuales pone en práctica el trabajador y se encuentran relacionadas a habilidades interpersonales. Así también está la dimensión logro de las metas, que de acuerdo a Alama (2001), aspecto que es muy valorado por las institución públicas o privadas, dado que es un factor determinante para medir si llegaron a cumplir los objetivos trazados.

Otra dimensión es el potencial de mejoramiento, que según refiere Ránago, (2010), es un aspecto tomado en cuenta por muchas instituciones para evaluar a sus trabajadores, teniendo como base su rendimiento pasado, dentro de esta dimensión se encuentran indicadores tales como el rendimiento pasado y la evaluación del potencial. Otras dimensiones ligadas al desempeño laboral son la eficacia, que según Reinoso, (2016), es tomado como un criterio por parte de las instituciones, con la finalidad de evaluar la capacidad de cada colaborador que haya alcanzado los objetivos propuestos; así también se tiene la eficacia, que de acuerdo

a Sampétegui (2016), es la capacidad que tiene un colaborador para adaptarse a los cambios, así también se incluye la satisfacción del cliente y el cumplimiento de la misión institucional.

### III. METODOLOGÍA

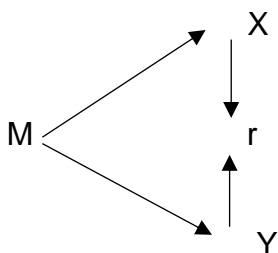
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), decido a que no se llevó a cabo manipulaciones en las variables objeto de estudio, a su vez, es correlacional, dado que se tiene el objetivo de determinar el grado de relación entre las mismas.

##### Diseño

La investigación es no experimental, descriptivo correlacional, y tendrá en siguiente diseño:



Dónde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

X : Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

Y : Variable desempeño del trabajador

r: relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

**Definición conceptual:** Obiol (2018), refiere que se encuentra conformado por una serie de actos orientados a señalar la comisión referida a una infracción administrativa, esto con el objeto de poder probar la responsabilidad administrativa

de un trabajador o servidor público, por tanto, el propósito es censurar o expulsar a aquellos servidores que infringen normas administrativas

**Definición operacional:** Son un conjunto de principios que contemplan la evaluación del grado de eficacia de las autoridades administrativas, ello para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando eficiencia y efectuando sanciones que respondan a una determinada falta disciplinaria.

**Indicadores:**

Autoridades

Investigación previa

Fase instructiva

Fase sancionadora

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Chiavenato (2014), menciona que es tomada como una percepción sistemática de la forma en que se lleva o desarrolla un individuo sus actividades en un determinado cargo laboral y de la productividad que presente este.

**Definición operacional:** Conjunto de actividades llevadas a cabo por un colaborador de una empresa, también es el indicador que permite saber cuál eficiente es el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales otorgadas por el empleador.

**Indicadores:**

Factores de desempeño

Evaluación

Capacidad profesional

Eficacia

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Se tuvo como población muestral a 30 colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, del año 2020, a los cuales se les aplicó un cuestionario para determinar su percepción respecto al procedimiento administrativo disciplinario y como se encuentra relacionado con su desempeño laboral.

Tabla 1:

*Población y muestra*

<b>Servidores públicos</b>	<b>Cantidad</b>
Trabajadores Decreto Leg. N° 1057 (CAS)	10
Trabajadores Decreto Leg. N° 728 (OBRERO)	10
Trabajadores Decreto Leg. N° 276 (NOMBRADOS)	10
Total	30

Fuente: Municipalidad Provincial del Santa (2020)

Respecto al muestreo, este fue de tipo no probabilístico, dado que la muestra es compuesta o conformada de acuerdo a la accesibilidad que se tiene a los participantes.

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

#### **Técnica**

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, la cual permitió obtener la opinión de la muestra representativa de la población.

#### **Instrumentos**

Para la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario, se empleó el cuestionario, cuyo autor original es Hermes Castañeda Mendieta (presentado en la Universidad César Vallejo), su aplicación es individual y se considera un tiempo de 20 minutos. Los enunciados tienen un tipo escala Likert con alternativa de respuesta que van Nunca (0), A veces (1), siempre (2); además está dividido en (4) Dimensiones. Autoridades con (4) ítems, Investigación Previa con (3) ítems, Fase Instructiva con (5) ítems, Fase Sancionadora con (2) ítems., la cual está conformada por 30 preguntas.

Respecto a la variable desempeño del trabajador, se empleó también el cuestionario, cuyo autor original fue también Hermes Castañeda Mendieta (presentado en la Universidad César Vallejo) su aplicación es individual y se considera un tiempo de 20 minutos. Los enunciados tienen un tipo escala Likert con

alternativa de respuesta que van: Nunca (0), A veces (1), siempre (2); además está dividido en (4) Dimensiones, Factores con (7) ítems, Evaluación con (2) ítems, Capacidad profesional con (2), Eficacia con (3) ítems.

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

Validez de contenido: Para la validación de los instrumentos de recolección de datos, se determinó que cada variable a medir, fueran consistentes y técnicamente coherentes con los fundamentos teóricos y los objetivos a investigar. Entre tanto, se realizó mediante el método de Hoslti con la opinión de dos (2) expertos, obteniéndose un valor de 0.98, siendo la validez excelente. Se debe señalar que los instrumentos de recolección de datos fueron extraídos de artículos científicos, en ese sentido, estas se encuentran certificadas, además de presentar las debidas fuentes en fichas técnicas presentadas en Anexos.

### **3.5. Procedimientos**

Debido al contexto que se vive referido al Covid – 19, se realizaron las coordinaciones correspondientes por el jefe de Recursos Humanos de la municipalidad en estudio, al cual se le explicó el propósito del trabajo de investigación y su importancia que tiene para la institución al momento que esta culmine. Con la mencionada persona se trabajó de forma conjunta para disponer de la autorización correspondiente a aplicar los instrumentos.

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

Se empleó la estadística descriptiva para la elaboración de la matriz de base de datos para ambas variables objeto de estudio, por otro lado, se utilizó la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis, entre tanto, para el procesamiento de los datos se empleó el software estadístico SPSS V.23, así mismo, para determinar la relación, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Cabe señalar que todos los postulados teóricos se encuentran debidamente citados siguiente lo señalado por la normativa de citado APA en su sexta edición,

así también, se debe aclarar que se garantizará la plena confidencialidad de la información y los sujetos informantes, esto mediante su consentimiento informado.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2:

*Relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

		Desempeño del trabajador	
<b>Rho de Spearman</b>	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Coeficiente de correlación	0.733
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Fuente: Cuestionario Anexo 3 y 4.

En la Tabla 3 se observa el resultado respecto a la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde se identifica un nivel de correlación moderado positivo de 0.733, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000. En ese sentido, se acepta la hipótesis alternativa.

#### Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 3:

*Nivel del procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	17%
Medio	15	50%
Bajo	10	33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Anexo 3.

En la Figura 1, se observan los niveles del procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde el 50% de los trabajadores encuestados, manifestaron que se encuentra en nivel medio, mientras tanto, solo un 17% lo califica en un nivel alto.

#### Variable Desempeño del Trabajador

Tabla 4:

*Nivel de desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	3%
Medio	20	67%
Bajo	9	30%

<b>Total</b>	30	100%
--------------	----	------

Fuente: Cuestionario Anexo 4.

En la Figura 2, se observan los niveles del desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde el 67% de los trabajadores encuestados, alcanzaron un nivel medio respecto a su desempeño, frente un 30% que alcanzó un nivel bajo, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3% de los trabajadores presentó un nivel alto en su desempeño.

### Objetivos Específicos

Tabla 5:

*Relación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

			Desempeño del trabajador
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	0.698
	Autoridades	Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

Fuente: Cuestionario Anexo 3 y 4.

En la Tabla 4 se observa el resultado respecto a la correlación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde se identifica un nivel de correlación moderado positivo de 0.698, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.001.

Tabla 6:

*Relación entre la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

			Desempeño del trabajador
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	0.653
	Investigación previa	Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Fuente: Cuestionario Anexo 3 y 4.

En la Tabla 5 se observa el resultado respecto a la correlación entre la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde se identifica un nivel de correlación moderado positivo de



0.653, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

Tabla 7:

*Relación entre la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

			Desempeño del trabajador
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	0.699
	Fase instructiva	Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Fuente: Cuestionario Anexo 3 y 4.

En la Tabla 6 se observa el resultado respecto a la correlación entre la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde se identifica un nivel de correlación moderado positivo de 0.699, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

Tabla 8:

*Relación entre la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020.*

			Fase sancionadora	Desempeño del trabajador
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	1	0.733
	Fase sancionadora	Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	30	30

Fuente: Cuestionario Anexo 3 y 4.

En la Tabla 7 se observa el resultado respecto a la correlación entre la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa, en donde se identifica un nivel de correlación moderado positivo de 0.733, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

## V. DISCUSIÓN

Una vez obtenido los resultados del todo el proceso de investigación, a continuación se someten estos a contrastación, esto mediante la comparación con lo arribado por artículos científicos de otros investigadores, aunado a ello, se validan estos mediante postulados teóricos, los cuales explican el contexto de los resultados.

Se cumplió el objetivo general, en donde se encontró que un nivel correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.733, al 1%, con dicho resultado se acepta la hipótesis alternativa, estos resultados también son encontrados en Calderón y Facho (2017), quien demostró que existe relación entre las variables objeto de estudio, esto debido a un coeficiente de correlación donde  $r = 0.661$ , además de ser significativa al 5%, por tanto, existe una relación positiva directa, del mismo modo con Ocola (2020), en cuyo resultados arrojaron que la percepción que tiene el 50% de los trabajadores respecto al procedimiento administrativo disciplinario se encuentra en un nivel medio, mientras tanto, un 53.1% presenta un nivel medio respecto a su desempeño, por otro lado, existe relación positiva significativa entre las variables objeto de estudio ( $r = 0.371$ ); entre tanto, este resultado se explica en la teoría de Rojas (2015) y Santamaria (2000), quienes concuerdan que el rendimiento del colaborador es la conducta que se evalúa al verificar las metas o resultados deseados, por tanto, estas evaluaciones son clave para determinar si se están logrando las metas trazadas, en cuanto a la valoración del comportamiento, Reyes (1997), refiere que la evaluación del desempeño laboral de un colaborador, se desarrolla a través de un adecuado análisis de la valoración de la actuación que se da en el puesto.

Respecto a la variable procedimiento administrativo disciplinario, se evidenció que el 50% de los trabajadores, afirmaron que se encuentra en un nivel medio, mientras tanto, solo un 17% lo califica en un nivel alto; no obstante, un considerable grupo conformado por el 33% afirmó se encuentra en un nivel bajo, esta última postura evidencia que existen indicadores problemáticos que

intervienen en un contexto negativo respecto a la variable, no obstante, estos resultados difieren con lo encontrado por Bahamón y Zoraida (2017), quienes encontraron que los servidores públicos cumplen con un papel importante en la gestión pública, imponiendo disciplina, dado que en el ámbito disciplinario, el propósito se encuentra limitado a la regulación de la conducta de los aquellos individuos que se encuentran bajo la ley, y esto se explica en la teoría de Fonseca (2015), quien señala que la ley tiene como propósito principal la correcta aplicación de instrumentos técnicos normativos, los cuales brindan alternativas de solución referidos a los Procedimiento Administrativo Disciplinario; en ese sentido, la responsabilidad de los servidores que se encuentren ligados a conductas por sancionar, se pueda garantizar la equidad y justicia, de esta forma se salvaguardan intereses y derechos de los servidores públicos.

En cuanto a la variable desempeño del trabajador, se encontró que el 67% alcanzó un nivel medio, frente un 30% que alcanzó un nivel bajo, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3% de los trabajadores presentó un nivel alto en su desempeño, estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, ya sea por falta de capacitación o una deficiente estructura de selección del perfil laboral a un cargo público; este contexto tiene similitud y se explica en la investigación de Chona (2020), quien concluyó que el desempeño laboral si realmente es un aspecto fundamental para la obtención de los resultados deseados a nivel de toda la organización, esto se debe a que los problemas que se suscitan en esta, tienen como origen un desempeño laboral deficiente, aunado a ello, el perfil personal de los trabajadores de la institución pública, no está relacionada lo suficiente con lo que exigen el puesto; estos hallazgos también son encontrados en la investigación de Castañeda (2019), quien demostró que el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral presentan una relación positiva moderada, esto con un valor Rho de Spearman de 0.347, por otro lado, el Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentra en un nivel regular, mientras que los servidores presentaron un nivel regular respecto a su desempeño.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró un nivel de correlación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador, moderado positivo

de 0.698, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.001, encontrándose similar resultado en la investigación de Oré (2019), quien concluyó que no se está infringiendo el principio de doble instancia dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario, esto debido a que se posee con un órgano instructor y uno sancionador, funciones que recaen en funcionarios diferentes, aunado a ello, el Tribunal Superior supervisa las decisiones, permitiendo agotar la vía administrativa, esto con el objetivo de poder acceder al Poder Judicial si este se encuentra en desacuerdo, en ese sentido, la relación recae en las funciones o acciones de las autoridades competentes para el uso correcto del procedimiento administrativo disciplinario como herramienta sancionadora y supervisora de las acciones de los trabajadores, por su parte, Popper (1979), Mattes (1999) y Davis (2001), concuerdan que el objetivo principal es abarcar también los comportamientos del personal, aunado a cualidades productivas, que permitan contribuir a la mejora del cumplimiento de objetivos establecidos en una organización, logrando así aumentar la productividad del colaborador.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró un nivel de correlación entre la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.653, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, ese resultado lo explica Guzmán (2015), quien manifiesta que el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene como objetivo principal el hacer posible que la administración pueda hacer efectivas sanciones contra servidores públicos que violen normativas administrativas o incurran en conductas penadas por la ley, esto a partir de un proceso de investigación previo, con la finalidad de determinar y concluir cual ha sido el contexto en donde se ha desarrollado o llevado a cabo el posible acto de indisciplina o acto violento, entonces, esta investigación también incluye el desempeño que ha tenido el trabajador.

Respecto al tercer objetivo, se encontró un nivel de correlación entre la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.699, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, de acuerdo a este resultado, Mondy y Noe (2005) explican que aquí se reconocen tres aspectos, siendo el primero la media en que el

colaborador cree que está realizando un buen trabajo, segundo, la valoración del trabajador con el reconocimiento de bonificaciones por el resultado del logro y por último, el peso que le da el colaborador a estas bonificaciones.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se encontró un nivel de correlación entre la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.733, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, encontrándose mismo resultado en la investigación de Fernández (2017), cuyos resultados arrojaron que el empleador actúa teniendo en cuenta su poder disciplinario que le otorga la ley, no obstante, este no actúa solo bajo la ley, en su defecto, este dispone también de su normativa interna referida a sus propios términos; por lo tanto, este escenario permite evidenciar la gran importancia que cobra el Procedimiento Administrativo Disciplinario en su fase sancionadora para el investigado o imputado, entonces, respecto a las tres fases relacionadas con el desempeño del trabajador, la Resolución de Contraloría 100-2018-CG (2018), el Procedimiento Administrativo Disciplinario consta de dos instancias bien marcadas, la primera es la fase de apertura y la fase de sanción y en segundo lugar está la apelación, la cual se encuentra a cargo del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas. Respecto a la primera instancia, en cuanto a la fase instructiva, esta se encuentra a cargo del órgano instructor, además, presenta una duración de 150 días hábiles, las cuales se pueden extender mediante una resolución motivada hasta 30 días hábiles.

En segunda instancia, referida a la fase sancionadora, está a disposición del órgano sancionador, el cual emite una resolución cuyo contenido demanda la imposición de las sanciones pertinentes, esta tiene una duración de 30 días hábiles, los cuales se cuentan desde la recepción del informe de pronunciamiento.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se encontró un nivel correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.733, al 1%. En ese sentido, se concluye que, se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la nula.

**Segunda.** Se concluye que existe un nivel de correlación entre la dimensión autoridades y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.698, la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.001.

**Tercera.** Se encontró un nivel de correlación entre la dimensión investigación previa y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.653, con un relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

**Cuarta.** Se concluye que existe un nivel de correlación entre la dimensión fase instructiva y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.699, siendo la relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

**Quinta.** Se concluye que existe un nivel de correlación entre la dimensión fase sancionadora y el desempeño del trabajador, moderado positivo de 0.733, con una relación significativa al 1%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.000.

## VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados a los cuales se ha arribado, a continuación se postulan una serie de sugerencias que apuntan a reforzar el proceso de investigación y contribuir a la propuesta de soluciones.

**Segunda.** Se sugiere a la Gerencia de RRHH. De la Municipalidad Provincial del Santa, organizar talleres informativos dirigidos a todos los trabajadores de la institución, con la finalidad de hacerles de conocimiento cuales son los fundamentos del procedimiento administrativo sancionador, de este modo, se logrará concretar un mejor conocimiento acerca de las sanciones que se puede recibir por diferentes conductas o acciones impropias, contribuyendo así a un mejor orden laboral.

**Tercera.** Se sugiere a la Gerencia de RRHH. De la Municipalidad Provincial del Santa, crear programas de capacitación y monitoreo de las actividades laborales de estos, de esta forma se podrán identificar los puntos débiles que contribuyen a un bajo rendimiento, permitiendo así poder ser reforzados en estas capacitaciones.

**Cuarta.** Se sugiere a la Gerencia de Recursos Humanos, conformar grupos de trabajo que permitan capacitar a las autoridades que se encargan de aplicar el procedimiento administrativo disciplinario, de esta forma estos se encontraran en la capacidad de aplicar de forma efectiva esta herramienta, teniendo en cuenta siempre nuevas leyes y decretos que la rigen.

**Quinta** Se sugiere a la Gerencia de RRHH. De la Municipalidad Provincial del Santa, implementar un grupo de trabajo de control interinstitucional para realizar seguimiento a los distintos casos existentes en coordinación con los denunciantes, denunciados y el apoyo de la Secretaría Técnica en brindar información de todo el proceso que se lleve a cabo, de esta manera el personal se sienta identificado con su Institución y obtener un mejor cumplimiento de sus funciones, haciendo más transparente aún el procedimiento.

## REFERENCIAS

- Adrianzén, G. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.  
<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>
- Alama, R. (2001). *Perfeccionamiento empresarial. Realidades y retos*. Sociales.
- Arias, F. (1973). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Bahamón, X., & Zoraida, Y. (2017). *El activismo judicial en el procedimiento disciplinario*. Universidad Santo Tomás [Tesis de maestría publicada, Universidad Internacional de la Rioja]. Repositorio Institucional - Universidad Internacional de la Rioja.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2006). *Report on the situation of the civil service in Latin America*. Washington: BID.
- BID. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>
- Calderón, L., & Facho, X. (2017). *Gestión del talento humano por competencias, un modelo teórico para el desempeño laboral en el hotel “Gloria Plaza” de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque* [Tesis de maestría publicada, Universidad de Lambayeque]. Repositorio Institucional - Universidad de Lambayeque.
- Castañeda, H. (2019). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera, Trujillo* [Tesis de maestría publicada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chona, A. (2020). The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance. *Rev. Psychosocial*.
- Cobo, T. (2016). *The administrative sanctioning procedure*.  
<http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4>



sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjczNLtbLUouLM\_DxblwMDCwNzAwuQQ  
GZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAfMx0XzUAAAA=WKE.

- Cury, E. (2005). *Derecho penal. Parte general, 8° ed.* Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Davis, K. (2001). *Administración de Personal*.  
[www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml](http://www.monografía.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml)
- Davis, K., & Newtrons, J. (2000). *Human behavior at work*. México: McGraw-Hill.
- Fernández, R. (2017). El poder disciplinario del empleador. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*.
- Fonseca, O. (2015). *Procedure and administrative process*. España: Bubok Publishing.
- Ford, K., Baldwin, T., & Prasad, J. (2018). Transfer of Training: The Known and the Unknown, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. *Revistas Annual*, 201-225 pp.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>
- González, A. (2015). *Propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos, Hotel Descanso del Inca - Chiclayo* [Tesis de maestría publicada, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional - Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias* [Tesis de maestría publicada, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional - Universidad Internacional SEK.
- Guzmán, N. (2015). *Los procedimientos administrativos sancionadores*. Pacífico Editores.
- Grace, D. (2014). *The Effectiveness of Performance Appraisal Systems: Employee Relations and Human Resource Management*. EE.UU: Anchor Academic Publishing.
- Haydar, F. (2017). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *Dialnet*, 60-89. <https://doi.org/10.1108 / IJLMA-04-2017-0081>

- Huapaya, R. (2019). The right to an administrative due process in the general administrative procedure act of Peru. *Revista de Investigações Constitucionais*(2), 137-167 pp. <http://dx.doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>
- Kamei, K., Putterman, L., & Tyran, J. (2016). State or nature? Formal versus informal endogenous sanctions in the voluntary provision of public goods. *Dialnet*, 18(30). <https://doi.org/10.1007/s10683-014-9405-0>
- Lara, P. (2015). *La sanción administrativa disciplinaria*. Editorial Gaceta Juridica.
- Ley N° 27658. (2002). *Aprueba Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Lima: Congreso de la República.
- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. Sao Paulo: University of Sao Paulo.
- Matabanchay, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Revista Universidad y Salud*(21), 176-187 pp.
- Mattes, H. (1999). Problemas de derecho penal administrativo. *Revista de derecho privado*, 144-145.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Human resources management (Vol. IX)*. México: Prentice Hall.
- Morris, A. (2001). *Worker Satisfaction and Economic Performance: Microfoundations of Success and Failure*. Chicago: M.E. Sharpe.
- Obiol, E. (2018). Subjective or objective responsibility in the administrative penalty procedure in peruvian legislation. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*. <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a08>
- Ocola, K. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de maestría publicada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Oré, C. (2019). *Expediente procedimiento contencioso admnistrativo: "accion contenciosa admnistrativa en contra de resolución de sanción de procedimiento admnistrativo sancionar de la Contraloría General de la República* [Tesis de maestría publicada, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional - Universidad Católica de Santa María.

- Palaci, F. (2005). *Organizational psychology*. Madrid: Prentice Hall.
- Ponce, C. (2017). The Evidentiary Activity as Part of the Due Procedure in Administrative Sanctioning Procedures. *Revista LEX*(20), 341-370. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1448>
- Popper, K. (1979). Tres concepciones sobre el conocimiento humano. En: K. Popper, *El desarrollo del conocimiento científico: Conjeturas y refutaciones*. *Revistas Paidós*. 5(2). 19 pp.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, k., & Martinez, A. (2019). Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ránago, E. (2010). *Gestión por competencias*. Netbiblo.
- Reinoso, M. (2016). *Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamiento de enfermería del hospital básico Píllaro*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Rengifo, R. (2018). *Procedimiento de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima* [Tesis de maestría publicada, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Resolución de Contraloría 100-2018-CG. (2018). *Reglas de infracciones y sanciones para la determinación de la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del sistema nacional de control*. Contraloría de la República.
- Reyes, A. (1997). *Administración de personal*. Limusa.
- Robert, G. & Carole, J. (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Chicago: M.E. Sharpe.
- Rodriguez, L. (1987). Bases para distinguir entre infracciones criminales y administrativas. *Revista de derecho de la Universidad Católica de Valparaíso*. 117 pp.
- Rodríguez, M. (2018). The extent to sanctioning administrative law of the human right to be compensated because of firm conviction reversed. *Revista de Estudios Deusto*, 191-217 pp. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-66\(2\)-2018](http://dx.doi.org/10.18543/ed-66(2)-2018)

- Rojas, I. (2015). Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. *Thomson Reuters*.
- Sampétegui, A. (2016). *Selección del personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Outsourcing S.A.C.* Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Sand, A. (2014). *Procedures in human resources Vol. II.* Chicago: labor law journal
- Santamaria, J. (2000). *Principios de derecho administrativo Volumen II.* Centro de estudios Ramón Areces.
- Santy, V. (2015). Estudio y análisis jurisprudencial de los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador. *Actualidad Jurídica*. 251-260 pp.
- Simon, W. (2007). *Leadership: A Critical Text.* California: SAGE.
- SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil). (2010). *Memoria Institucional 2009.* <https://storage.servir.gob.pe/transparencia/SERVIR-Memoria2009.pdf>
- SERVIR. (2019). *Memoria Institucional 2018.* <https://storage.servir.gob.pe/transparencia/SERVIR-Memoria2018.pdf>
- Werther, B., & Davis, K. (1995). Administración de personal y recursos humanos (4ta edición). *Rev. McGraw.Hill*.

## ANEXOS

### Anexo 01 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>	Obiol (2018), refiere que se encuentra conformado por una serie de actos orientados a señalar la comisión referida a una infracción administrativa, esto con el objeto de poder probar la responsabilidad administrativa de un trabajador o servidor público, por tanto, el propósito es censurar o expulsar a aquellos servidores que infringen normas administrativas	Son un conjunto de principios que contemplan la evaluación del grado de eficacia de las autoridades administrativas, ello para castigar la comisión de hechos ilícitos, mostrando eficiencia y efectuando sanciones que respondan a una determinada falta disciplinaria.	Autoridades	-jefe inmediato del infractor -jefe de recursos humanos -titular de la entidad -tribunal del servicio civil
			Investigación previa	-Secretario técnico -Denuncias -Prescripción
			Fase instructiva	-Actos conducentes -Determinación de responsabilidad administrativa -Notificación al servidor -Tipología de sanción -Emisión del informe
			Fase sancionadora	-Recepción del informe instructor -Recursos de reconsideración y/o apelación
<b>Desempeño del trabajador</b>	Chiavenato (2014), menciona que es tomada como una percepción sistemática de la forma en que se lleva o desarrolla un individuo sus actividades en un determinado cargo laboral y de la productividad que presente este.	Conjunto de actividades llevadas a cabo por un colaborador de una empresa, también es el indicador que permite saber cuál eficiente es el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales otorgadas por el empleador.	Factores de desempeño	-El ambiente de trabajo -La remuneración -Relaciones interpersonales -Jornada laboral -Horario de trabajo -Cancelación puntual de la remuneración. -Incentivos y motivación dentro de la Organización
			Evaluación	Trabajo en equipo Responsabilidad
			Capacidad profesional	Puesto de trabajo

---

Eficacia

Formación y actualización de conocimientos

Percepción del trabajo

Metas alcanzadas

Conocimiento del puesto de trabajo

---

Anexo 02

**MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE – Procedimiento Administrativo Disciplinario**

		N° de Ítems																							Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
N° de participantes	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	57	
	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	53	
	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	48	
	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	42	
	5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	1	41	
	6	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	41	
	7	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	47	
	8	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	48
	9	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	50
	10	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	49
	11	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	44
	12	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	49	
	13	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	46	
	14	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	54	
	15	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	54	

Ítems	Confiabilidad
1	0.21
2	0.32
3	0.44
4	0.52
5	0.49
6	0.35
7	0.71
8	0.36
9	0.66
10	0.21
11	0.26
12	0.31
13	0.33
14	0.51
15	0.43
16	0.42
17	0.35
18	0.57
19	0.46
20	0.69
21	0.29
22	0.26
23	0.26



Anexo 03:

**MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE – DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR**

		N° de Ítems																						Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
N° de participantes	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	49	
	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	48	
	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	45	
	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	40
	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	41	
	6	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	40
	7	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	48	
	8	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	49
	9	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	50
	10	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	49
	11	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	42
	12	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	49
	13	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	46
	14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	54
	15	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	55

Ítems	Confiabilidad
1	0.57
2	0.36
3	0.33
4	0.44
5	0.69
6	0.15
7	0.72
8	0.41
9	0.47
10	0.00
11	0.47
12	0.26
13	0.22
14	0.44
15	0.39
16	0.64
17	0.57
18	0.53
19	0.33
20	0.68
21	0.33
22	0.24

Anexo 04:

## **CUESTIONARIO SOBRE – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

### **Ficha técnica**

**Autora:** Katiana Misela Valderrama Saavedra

**Objetivo:** Medir el procedimiento administrativo disciplinario

**Institución:** Universidad César Vallejo

**Aplicación:** Individual

**Tiempo:** 20 min

**Cantidad de interrogantes:** 23

**Opciones de respuesta:** Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

### **Baremo de nivel de variable**

<b>Niveles</b>	<b>Escalas</b>
Alto	39-46
Medio	31-38
Bajo	23-30

	<b>Procedimiento Administrativo Disciplinario</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
N°	<b>Autoridades</b>			
1	¿Considera correcto que el jefe inmediato intervenga en el procedimiento administrativo disciplinario?			
2	¿Considera que su jefe inmediato conozca sobre procedimiento administrativo disciplinario?			
3	¿Conoce las funciones del jefe de recursos humanos en materia disciplinaria?			
4	¿La oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno?			
5	¿En tu centro de trabajo te han capacitado en materia disciplinaria?			
6	¿Sabía que el titular de la entidad interviene en el procedimiento administrativo disciplinario?			

7	¿Le hacen conocer quiénes son los titulares de la Entidad para efectos del procedimiento administrativo disciplinario?			
<b>Investigación previa</b>				
8	¿Le mencionan quien es el Secretario Técnico de su centro laboral? (también cuando hay rotación)			
9	¿Considera que el Secretario técnico verifica adecuadamente la responsabilidad administrativa?			
10	¿Considera que es adecuado la intervención del secretario técnico como apoyo a los órganos instructor y sancionador?			
11	¿Has realizado denuncias sobre faltas administrativas en tu centro laboral?			
12	¿Sabe quién declara la prescripción en su entidad?			
<b>Fase instructiva</b>				
13	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario?			
14	¿Sabe que conductas se considera como falta administrativa?			
15	¿Conoce mediante qué documento se notifica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario?			
16	¿Conoce el plazo para presentar el descargo?			
17	¿Sabe las sanciones que se aplican a los servidores que incurren en falta administrativa?			
18	¿Considera que se cumple con los criterios establecidos en esta fase?			
<b>Fase sancionadora</b>				
19	¿Considera que se otorga el derecho de defensa a través de un informe oral?			
20	¿Sabe que la sanción de destitución, conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario?			
21	¿Sabe que las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor?			
22	¿Conoce el plazo para interponer un recurso impugnatorio?			
23	¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de reconsideración?			

Anexo 05:

## CUESTIONARIO SOBRE – DESEMPEÑO LABORAL

### Ficha técnica

**Autora:** Katiana Misela Valderrama Saavedra

**Objetivo:** Medir el estado del desempeño laboral

**Institución:** Universidad César Vallejo

**Aplicación:** Individual

**Tiempo:** 20 min

**Cantidad de interrogantes:** 22

**Opciones de respuesta:** Siempre (2) , A veces (1) y Nunca (0)

### Baremo para nivel de variable

Niveles	Escalas
Alto	38-44
Medio	30-37
Bajo	22-29

	Desempeño laboral	Siempre	A veces	Nunca
N°	<b>Factores de desempeño</b>			
1	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?			
2	¿La entidad les proporciona los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?			
3	¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad?			
4	¿Considera que su remuneración es acorde a sus labores?			
5	¿Considera que debe recibir un aumento en su remuneración?			
6	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?			
7	¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?			
8	¿Consideras que cumples con tus funciones dentro de la jornada laboral?			
9	¿Conoces que en el reglamento interno se establece los incentivos por el desempeño laboral?			
	<b>Evaluación</b>			
10	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?			
11	¿Consideras que la entidad incentiva al trabajo en equipo?			
12	¿Realizas tu trabajo dentro de los plazos establecidos?			
13	¿Tu trabajo es supervisado por tu jefe inmediato?			
	<b>Capacidad profesional</b>			
14	¿Consideras que estas ubicado en un puesto acorde a tu profesión?			
15	¿Existe posibilidad de ascenso dentro de tu trabajo?			
16	¿Cumple la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?			

17	¿Crees que estas calificado para asumir tareas complejas?			
	<b>Eficacia</b>			
18	¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?			
19	¿Sientes que te identificas con la entidad?			
20	¿Piensas que la entidad logra cumplir con sus metas?			
21	¿Crees que la entidad contribuye para alcanzar tus metas personales?			
22	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?			

Anexo 06:

## VALIDACIONES DE INSTRUMENTO

### MAJTRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

**Título de proyecto:**

Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en Municipalidad Provincial del Santa 2019

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Proceso Administrativo Disciplinario	Autoridades	-jefe inmediato del infractor	¿Considera correcto que el jefe inmediato intervenga en el procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
			¿Considera que su jefe inmediato conozca sobre procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
		-jefe de recursos humanos	¿Conoce las funciones del jefe de recursos humanos en materia disciplinaria?	1			1		1		1		1	
			¿La oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno?	1			1		1		1		1	
		-titular de la entidad	¿En tu centro de trabajo te han capacitado en materia disciplinaria?	1			1		1		1		1	
			¿Sabía que el titular de la entidad interviene en el proceso administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
	-tribunal del servicio civil	¿Conoce quién es el Titular de la Entidad para efectos del procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1		
	Investigación previa	-Secretario técnico	¿Conoce al Secretario Técnico de su centro laboral?	1			1		1		1		1	
			¿Considera que el Secretario técnico verifica adecuadamente la responsabilidad administrativa?	1			1		1		1		1	
		-Denuncias	¿Considera que es adecuado la intervención del secretario técnico como apoyo a los órganos instructor y sancionador?	1			1		1		1		1	

			¿Has realizado denuncias sobre faltas administrativas en tu centro laboral?	1			1		1		1		1	
		-Prescripción	¿Sabe quién declara la prescripción en su entidad?	1			1		1		1		1	
Fase instructiva		-Actos conducentes	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
		-Determinación de responsabilidad administrativa	¿Sabe que conductas se considera como falta administrativa?	1			1		1		1		1	
			¿Conoce mediante qué documento se notifica el inicio del procedimiento admirativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
		-Notificación al servidor	¿Conoce el plazo para presentar el descargo?	1			1		1		1		1	
		-Tipología de sanción	¿Sabe las sanciones que se aplican a los servidores que incurren en falta administrativa?	1			1		1		1		1	
		-Emisión del informe	¿Considera que se cumple con los criterios establecidos en esta fase?	1			1		1		1		1	
Fase sancionadora	-Recepción del informe instructor		¿Considera que se otorga el derecho de defensa a través de un informe oral?	1			1		1		1		1	
			¿Sabe que la sanción de destitución, conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario?	1			1		1		1		1	
			¿Sabe que las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor?	1			1		1		1		1	
	-Recursos de reconsideración y/o apelación		¿Conoce el plazo para interponer un recurso impugnatorio?	1			1		1		1		1	
			¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de reconsideración?	1			1		1		1		1	
<b>Sub total</b>														
<b>Total</b>														

Sin observaciones

**OBSERVACIONES:**

.....  
 .....  
 .....



**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta			Procede su aplicación.	1
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Martín Castro Velásquez	DNI N°	17833078
Institución laboral	Gobierno Regional La Libertad	Teléfono/Celular	945098122
Título profesional en:	Derecho y Ciencias Políticas		
Grado académico en:	Maestro	Mg. / Dr.	

**FECHA DE REVISIÓN:** Chimbote, 10 de noviembre del 2020.



**FIRMA DEL VALIDADOR**

**Nombre:** Martín Castro Velásquez .....

17833078  
**DNI N°** .....

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE – DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

**Título de proyecto:**

Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en Municipalidad Provincial del Santa 2019

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Factores de desempeño	-El ambiente de trabajo	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	1			1		1		1			
			¿La entidad les proporciona los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	1			1		1		1			
			¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad?	1			1		1		1			
	-La remuneración	¿Considera que su remuneración es acorde a sus labores?	1			1		1		1				

	-Relaciones interpersonales	¿Considera que debe recibir un aumento en su remuneración?	1		1		1		1		1
	-Jornada laboral	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	1		1		1		1		1
	-Horario de trabajo	¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?	1		1		1		1		1
	-Cancelación puntual de la remuneración.	¿Consideras que cumples con tus funciones dentro de la jornada laboral?	1				1		1		1
	-Incentivos y motivación dentro de la Organización	¿Conoces que en el reglamento interno se establece los incentivos por el desempeño laboral?	1		1		1		1		1
Evaluación	Trabajo en equipo	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	1		1		1		1		1
		¿Consideras que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	1		1		1		1		1
		¿Realizas tu trabajo dentro de los plazos establecidos?	1		1		1		1		1
	Responsabilidad	¿Tu trabajo es supervisado por tu jefe inmediato?	1		1		1		1		1
Capacidad profesional	Puesto de trabajo	¿Consideras que estas ubicado en un puesto acorde a tu profesión?	1		1		1		1		1
		¿Existe posibilidad de ascenso dentro de tu trabajo?	1		1		1		1		1
	Formación y actualización	¿Cumple la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	1		1		1		1		1

	de conocimientos	¿Crees que estas calificado para asumir tareas complejas?	1			1			1			1			1
Eficacia	Percepción del trabajo	¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?	1			1			1			1			1
		¿Sientes que te identificas con la entidad?	1			1			1			1			1
		¿Piensas que la entidad logra cumplir con sus metas?	1			1			1			1			1
	Metas alcanzadas	¿Crees que la entidad contribuye para alcanzar tus metas personales?	1			1			1			1			1
	Conocimiento del puesto de trabajo	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	1			1			1			1			1
<b>Sub total</b>															
<b>Total</b>															

**OBSERVACIONES:** Sin observaciones

.....

.....

.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta			Procede su aplicación.	1
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	

Validación Baja			No procede su aplicación.	
-----------------	--	--	---------------------------	--

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Martin Castro Velásquez	DNI N°	
Institución laboral	Gobierno Regional La Libertad	Teléfono/Celular	945098122
Título profesional en:	Abogado		
Grado académico en:	Maestro Mg. / Dr.		

**FECHA DE REVISIÓN:** Chimbote, .....<sup>10</sup>..... de noviembre del 2020.



**FIRMA DEL VALIDADOR**

**Nombre:** Martin Castro Velásquez

**DNI N°:** 17833078

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

**Título de proyecto:**

Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en Municipalidad Provincial del Santa, 2020

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Autoridades	-jefe inmediato del infractor	¿Considera correcto que el jefe inmediato intervenga en el procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
			¿Considera que su jefe inmediato conozca sobre procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
		-jefe de recursos humanos	¿Conoce las funciones del jefe de recursos humanos en materia disciplinaria?	1			1		1		1		1	
			¿La oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno?	1			1		1		1		1	
		-titular de la entidad	¿En tu centro de trabajo te han capacitado en materia disciplinaria?	1			1		1		1		1	
			¿Sabía que el titular de la entidad interviene en el proceso administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
	-tribunal del servicio civil	¿Conoce quién es el Titular de la Entidad para efectos del procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1		
	Investigación previa	-Secretario técnico	¿Conoce al Secretario Técnico de su centro laboral?	1			1		1		1		1	
			¿Considera que el Secretario técnico verifica adecuadamente la responsabilidad administrativa?	1			1		1		1		1	
		-Denuncias	¿Considera que es adecuado la intervención del secretario técnico como apoyo a los órganos instructor y sancionador?	1			1		1		1		1	

		¿Has realizado denuncias sobre faltas administrativas en tu centro laboral?	1			1		1		1		1	
	-Prescripción	¿Sabe quién declara la prescripción en su entidad?	1			1		1		1		1	
Fase instructiva	-Actos conducentes	¿Conoce las fases del procedimiento administrativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
	-Determinación de responsabilidad administrativa	¿Sabe que conductas se considera como falta administrativa?	1			1		1		1		1	
		¿Conoce mediante qué documento se notifica el inicio del procedimiento admirativo disciplinario?	1			1		1		1		1	
	-Notificación al servidor	¿Conoce el plazo para presentar el descargo?	1			1		1		1		1	
	-Tipología de sanción	¿Sabe las sanciones que se aplican a los servidores que incurrn en falta administrativa?	1			1		1		1		1	
	-Emisión del informe	¿Considera que se cumple con los criterios establecidos en esta fase?	1			1		1		1		1	
Fase sancionadora	-Recepción del informe instructor	¿Considera que se otorga el derecho de defensa a través de un informe oral?	1			1		1		1		1	
		¿Sabe que la sanción de destitución, conlleva a la inhabilitación automática por 5 años calendario?	1			1		1		1		1	
		¿Sabe que las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor?	1			1		1		1		1	
	-Recursos de reconsideración y/o apelación	¿Conoce el plazo para interponer un recurso impugnatorio?	1			1		1		1		1	
		¿Sabe que autoridad del procedimiento administrativo disciplinario resuelve el recurso de reconsideración?	1			1		1		1		1	
<b>Sub total</b>													
<b>Total</b>													

**OBSERVACIONES:** Sin observaciones

.....  
.....  
.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta			Procede su aplicación.	1
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	ALFREDO GIOVANNE LOZANO CABANILLAS	DNI N°	32769813
Institución laboral	DIRECTOR IE. MARIA GORETTI	Teléfono/Celular	943872825
Título profesional en:	LICENCIADO EN EDUCACION - MATEMATICA		
Grado académico en:	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA		

**FECHA DE REVISIÓN:** Chimbote, 01 de diciembre del 2020.



*Alfredo G. Lozano Cabanillas*  
Alfredo G. Lozano Cabanillas  
Director

**Nombre: ALFREDO GIOVANNE LOZANO CABANILLAS**

**DNI N° 32769813**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE – DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

**Título de proyecto:**

Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en Municipalidad Provincial del Santa, 2020

**Instrucciones:** Estimado validador, coloque un ASPA (X) en las opciones SI (1) y NO (0) de acuerdo a las siguientes rúbricas de la matriz:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Factores de desempeño	-El ambiente de trabajo	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la entidad y/o oficina para el desempeño de sus labores?	1			1		1		1			
			¿La entidad les proporciona los materiales suficientes para el desarrollo de sus labores?	1			1		1		1			
			¿Existe en la entidad un espacio de descanso y/o recreatividad?	1			1		1		1			
		-La remuneración	¿Considera que su remuneración es acorde a sus labores?	1			1		1		1			



Desempeño del Trabajador		-Relaciones interpersonales	¿Considera que debe recibir un aumento en su remuneración?	1		1		1		1		1	
		-Jornada laboral	¿Consideras que existen trabajadores que no deberían estar laborando por su desempeño laboral?	1		1		1		1		1	
		-Horario de trabajo	¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?	1		1		1		1		1	
		-Cancelación puntual de la remuneración.	¿Consideras que cumples con tus funciones dentro de la jornada laboral?	1		1		1		1		1	
		-Incentivos y motivación dentro de la Organización	¿Conoces que en el reglamento interno se establece los incentivos por el desempeño laboral?	1		1		1		1		1	
	Evaluación	Trabajo en equipo	¿La entidad realiza funciones formando equipos de trabajo?	1		1		1		1		1	
			¿Consideras que la entidad incentiva al trabajo en equipo?	1		1		1		1		1	
			¿Realizas tu trabajo dentro de los plazos establecidos?	1		1		1		1		1	
		Responsabilidad	¿Tu trabajo es supervisado por tu jefe inmediato?	1		1		1		1		1	
	Capacidad profesional	Puesto de trabajo	¿Consideras que estas ubicado en un puesto acorde a tu profesión?	1		1		1		1		1	
			¿Existe posibilidad de ascenso dentro de tu trabajo?	1		1		1		1		1	
		Formación y actualización	¿Cumple la entidad en capacitar al personal para mejorar su desempeño?	1		1		1		1		1	

Eficacia	de conocimientos	¿Crees que estas calificado para asumir tareas complejas?	1			1		1		1		1	
	Percepción del trabajo	¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?	1			1		1		1		1	
		¿Sientes que te identificas con la entidad?	1			1		1		1		1	
		¿Piensas que la entidad logra cumplir con sus metas?	1			1		1		1		1	
	Metas alcanzadas	¿Crees que la entidad contribuye para alcanzar tus metas personales?	1			1		1		1		1	
Conocimiento del puesto de trabajo	¿Recomiendas que es necesario aplicar el periodo de prueba laboral?	1			1		1		1		1		
<b>Sub total</b>													
<b>Total</b>													

**OBSERVACIONES:** Sin observaciones

.....

.....

.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Calificación	Baremación	Porcentaje	Rúbrica	Marcar
Validación Alta			Procede su aplicación.	1
Validación Media			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.	
Validación Baja			No procede su aplicación.	

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	ALFREDO GIOVANNE LOZANO CABANILLAS	DNI N°	32769813
Institución laboral	DIRECTOR IE. MARIA GORETTI	Teléfono/Celular	943872825
Título profesional en:	LICENCIADO EN EDUCACION - MATEMATICA		
Grado académico en:	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA		

**FECHA DE REVISIÓN:** Chimbote, 01 de diciembre del 2020.

**FIRMA DEL VALIDADOR**


  
 Alfredo G. Lozano Cabanillas  
 Director

**Nombre: ALFREDO GIOVANNE LOZANO CABANILLAS**

**DNI N° 32769813**

Anexo 07:

**BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

N°	Autoridades							Investigación previa					Fase instructiva						Fase sancionadora				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23
1	2	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
2	2	1	2	1	1	2	0	0	1	2	0	2	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
3	2	1	2	1	1	2	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
4	2	2	1	1	1	2	0	2	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
5	2	2	1	1	0	1	0	2	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
6	2	2	1	1	0	1	0	2	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0
7	2	2	1	2	0	1	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	2	1
8	2	1	2	1	0	1	0	1	2	2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	2	1
9	2	1	2	1	0	1	0	2	2	2	0	2	2	0	2	1	0	0	0	1	1	2	1
10	2	1	2	2	0	1	0	2	0	1	2	2	2	0	2	1	0	0	1	1	1	1	1
11	1	1	2	2	1	1	1	1	0	1	2	2	2	0	2	1	0	1	1	2	1	1	2
12	3	1	2	2	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	2	2	1	2
13	1	2	2	2	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	2	1	1	1	0	1	2	1	0
14	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	0	0
15	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0
16	1	0	1	1	2	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1
17	2	0	1	1	2	2	1	0	2	1	1	1	0	1	2	2	2	1	2	2	2	1	0
18	2	0	1	2	0	1	1	0	2	2	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	2	1	0
19	2	0	2	2	0	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
20	2	1	2	2	0	2	1	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	2	2
21	2	1	0	2	0	2	1	1	1	2	0	2	0	2	1	1	1	2	1	0	1	2	2
22	2	1	0	1	0	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	2	0
23	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	2	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	2	0
24	1	2	1	1	1	0	2	2	0	2	2	0	0	1	1	1	0	1	2	2	2	1	1
25	1	2	1	1	0	0	2	1	0	2	0	0	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
26	1	2	1	0	0	2	1	1	2	0	1	0	1	1	2	2	1	2	0	1	2	2	2
27	1	2	2	0	1	2	2	2	2	0	1	0	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	0
28	1	2	2	0	0	0	2	1	2	0	1	0	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	0
29	0	1	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	0
30	0	1	2	0	0	1	1	2	0	2	0	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1

Anexo 08:

**BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR**

N°	Factores de desempeño									Evaluación				Capacidad profesional				Eficacia				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22
1	1	1	0	2	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	0	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1
3	1	1	1	1	2	0	1	2	1	0	1	2	1	2	0	1	1	1	2	2	0	1
4	1	2	1	1	2	0	2	2	1	1	1	2	0	2	0	1	2	1	2	2	0	1
5	2	2	1	1	1	0	2	2	2	1	1	2	0	2	0	1	2	1	1	1	0	2
6	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	0	2	0	2	0	1	2	0	1	1	0	2
7	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	0	1	0	2	0	1	2	0	1	1	0	2
8	2	0	1	2	2	1	2	2	2	2	0	1	0	2	0	1	2	0	1	1	0	2
9	1	0	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	0	1	1	0	2
10	1	0	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	0	2	1	1	2
11	0	0	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
12	0	1	2	1	2	2	2	2	1	1	0	2	0	2	0	2	2	1	1	1	1	0
13	0	1	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	0	1	0	2	2	0	1	2	2	0
14	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	0	2	0	1	0	2	2	0	1	2	2	0
15	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	1	2	2	1	0
16	2	0	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	2	2	0	2
17	2	0	1	1	2	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	2	1	0	2	1	0	2
18	2	0	1	1	2	2	1	2	2	1	0	2	1	1	1	0	2	0	1	2	0	2
19	1	2	1	0	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	0	2	1	1	2	0	0
20	1	1	1	0	2	1	2	2	0	1	0	2	1	1	1	0	2	1	1	1	0	0
21	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	2	1	1	0	0	2	0	1	1	2	0
22	0	0	0	1	2	1	2	1	0	1	0	2	2	1	0	0	2	0	2	1	2	0
23	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	0	1	2	1	2	2	0	2
24	1	0	1	2	2	2	1	1	2	2	0	2	2	2	1	1	2	1	2	2	0	2
25	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	0	2
26	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	2	1	2	2	0	2
27	2	1	2	0	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	0	2
28	2	0	2	0	2	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	0	2	0	1	1	0	2
29	1	0	1	0	2	2	1	2	2	1	0	2	2	2	0	0	2	0	1	1	1	2
30	0	0	1	1	1	2	0	2	2	1	1	2	2	2	0	0	2	1	1	1	1	2

Anexo 9:

**CARTA DE PRESENTACIÓN A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA**



"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 15 de noviembre de 2020

Señor(a):  
**Maribel Sonia Paredes Mejía**  
Gerente de Recursos Humanos Municipalidad Provincial del Santa  
Chimbote

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). Katiana Misela Valderrama Saavedra identificado con DNI No. 42732133 y código de matrícula No 7002363005, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Desempeño del Trabajador en la  
Municipalidad Provincial del Santa, 2020**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**

Municipalidad Provincial del Santa  
Área de Trámite Documentario



Documento 0000024841-2020  
EXPEDIENTE

Recepcionado 07/12/2020 14:14:54  
Folios :1

Anexo 10:

## AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Chimbote, 11 de diciembre de 2020.

**CARTA N°362-2020-GRH-MPS**

**Señora**  
**Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
UCV - Chimbote

**Presente.-**


REF. : Exp. Adm. N°24841-2020  
ASUNTO: Facilidades para alumno.

-----

Me dirijo a Ud. para expresar mi saludo cordial y al mismo tiempo, en atención a su solicitud de brindar facilidades para que el alumno **KATIANA MISELA VALDERRAMA SAAVEDRA**, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis) "Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa 2020", realice encuestas/entrevistas a nuestros trabajadores, esta Gerencia de Recursos Humanos autoriza a partir del lunes 14 del presente la realización de lo solicitado.

Atentamente,

c.c  
Arch.

  
  
Abog. Maribel Sonia Paredes Mejía  
GERENTE  
CAS N° 943

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Groberti Alfredo Medina Corcuera, docente de la Escuela de posgrado del Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César vallejo filial Chimbote, revisor de la tesis titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño del trabajador en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, de la estudiante Katiana Misela Valderrama Saavedra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 8 de enero de 2021



Groberti Alfredo Medina Corcuera

DNI N° 32910680