



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Procedimiento Administrativo Disciplinario Y Su
Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores
De La Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA:

Mejia Pajuelo, Maribel Eliane (ORCID: 0000-0001-5184-3743)

ASESORA:

Mg. Cano Perez, Zoila Maria (ORCID: 0000-0003-0641-8179)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

HUARAZ - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por sus consejos y apoyo de continuar y alentarme en mi crecimiento como profesional, por sus ejemplos de perseverancia a pesar de las dificultades.

A mi compañero y pareja, por su apoyo incondicional en concluir una etapa de mi vida profesional, por su paciencia, persistencia y ejemplo de superación a pesar de las adversidades.

Maribel E. Mejía Pajuelo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de continuar con mis proyectos de vida personal y profesional, y por poner en mi vida a personas que me han sumado con sus consejos y apoyo para continuar en mis proyectos, entre ellos concluir una etapa más como profesional.

A todos los profesionales y amigos quienes han colaborado con sus conocimientos y sugerencias.

Maribel E. Mejía Pajuelo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.3.1 Población.....	13
3.3.2 Muestra.....	13
3.3.3 Muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1 Técnica.....	14
3.4.2 Instrumento.....	14
3.4.3 Validez.....	14
3.4.4 Confiabilidad.....	15
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos Éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

1. Encuesta variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	21
Tabla 5.....	22
Tabla 6.....	23
Tabla 7.....	24
Tabla 8.....	25
Tabla 9.....	26
Tabla 10.....	27

2. Encuesta variable desempeño laboral

Tabla 1.....	28
Tabla 2.....	29
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
Tabla 5.....	31
Tabla 6.....	32
Tabla 7.....	33
Tabla 8.....	33
Tabla 9.....	34
Tabla 10.....	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo demostrar la relación e influencia que existe entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz del año 2021. La investigación es de enfoque cuantitativo, básica, con diseño no experimental, correlacional. El trabajo se desarrolló en una población de 980 servidores; el método fue por conveniencia del investigador, la técnica fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó el cuestionario tipo escala Likert, la confiabilidad con Alfa de Cronbach, donde se encontró que el Proceso Administrativo Disciplinario está relacionada o asociada con el nivel del Desempeño Laboral que presentaron colaboradores integrantes de la investigación. Existe una correlación positiva entre las variables de estudio, siendo que mientras mayor sea la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios mayor será el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Palabras claves: Procedimiento Administrativo Disciplinario, Desempeño Laboral, secretaria técnica de Procesos Disciplinarios, Ley Servir.

ABSTRACT

The objective of this research was to demonstrate the relationship and influence that exists between the Disciplinary Administrative Procedure and job performance in the workers of the Provincial Municipality of Huaraz in the year 2021. The research is quantitative, basic, with a non-experimental, correlational design. . The work was developed in a population of 980 servers; the method was for the convenience of the researcher, the technique was the survey and for the data collection the Likert scale type questionnaire was used, the reliability with Cronbach's Alpha, where it was found that the Disciplinary Administrative Process is related or associated with the level of Work Performance presented by collaborators who are members of the investigation. There is a positive correlation between the study variables, and the greater the application of disciplinary administrative processes, the higher the level of job performance of the workers of the Provincial Municipality of Huaraz.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure, Work Performance, Technical Secretary of Disciplinary Processes, Serving Law

I. INTRODUCCIÓN

El derecho ha ido evolucionando en la sociedad a tal punto que existen convenciones y acuerdos internacionales que buscan el desarrollo jurídico, dentro de ellos encontramos el derecho administrativo que enfoca su desarrollo en la administración pública. Es por ello que, en los últimos tiempos, las administraciones de los gobiernos a nivel internacional han buscado la mejora en la gestión pública, así como su modernización y el Perú no ha sido ajeno, especialmente los gobiernos locales. Por esta razón, y en salvaguarda de los diferentes niveles del Estado; en nuestro país, se han dictado leyes y normas que están destinadas a la protección del estado de derecho y prevención de su incumplimiento, el cual busca ofrecer cada día mejores servicios públicos, las cuales sean eficientes para la ciudadanía y para lograr eso los servidores públicos deben tener un perfil adecuado y conocimiento sobre la labor que realizan así como cumplir con el reglamento interno del trabajo que estipula la entidad.

Los servidores tienen la obligatoriedad de cumplir con las funciones establecidas en el marco jurídico y los instrumentos de gestión de sus entidades de acuerdo al nivel de estado, nacional, regional o provincial. El incumplimiento de parte de los trabajadores hacia el orden jurídico muchas veces genera que sean merecedores de procesos judiciales y procedimientos administrativos disciplinarios (en adelante PAD).

Para evitar las deficiencias administrativas, el no acatamiento de las normas, se han publicado y actualizado leyes como la Ley de Procedimientos Administrativo 27444, asimismo, las entidades actualizan sus manuales de gestión como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) que tienen como propósito disminuir los índices de estos actos.

El Art. 85 de la Ley 30057 (Ley de Servicio Civil) señala que los trabajadores que realizan actuaciones que afecten al libre desarrollo o la buena imagen de la administración pública, serán pasibles a ser procesados y merecedores de una sanción administrativa disciplinaria que puede ser: amonestación escrita, suspensión o destitución, ello en base a la responsabilidad que se le encuentre por incumplir funciones.

En cuestión de entidades como gobiernos locales, la Organización Nacional del Trabajo (OIT, 2016) señala como una de las razones por la cual los trabajadores de las municipalidades no alcanzan el desempeño laboral sería el desconocimiento de sus funciones, las cuales afectan la productividad laboral, en virtud a ello es que la sociedad tiene una percepción baja o mala sobre los servicios por parte de las entidades del estado. A ello se suma la despreocupación por capacitarse, el cual conlleva muchas veces a cometer faltas, las cuales terminan en la aplicación del PAD.

Por lo señalado el presente trabajo de investigación se va a centrar en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huaraz (en adelante MPH), el cual nos permitirá conocer los desafíos a los que se enfrentan y medir la labor del trabajador. La oficina de recursos humanos, será preponderante en el desempeño laboral de los trabajadores, el cual conlleva a que se desarrollen actividades destinadas a motivar a que los trabajadores se desarrollen no solo en beneficio de ellos sino de la institución en la que laboran.

Muchas veces el éxito de una gestión radica en que los trabajadores constantemente deben estar motivados y para ello se debe usar una serie de mecanismos, que más que un profesional capacitado y conocedor de sus obligaciones y funciones dentro de la institución, para evitar conductas infractoras de los servidores públicos que atentan contra lo regulado en el ordenamiento jurídico del Estado para la buena labor de la administración pública. El rol que deben cumplir los trabajadores va incidir y se verá reflejado en las metas, objetivos, políticas, estrategias y procedimientos propuestas por las instituciones.

De todo lo señalado se desprende el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2021? como problemas específicos de investigación: ¿Cuál es el nivel predominante de la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2021? ¿Cuál es el nivel predominante del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2021?

Teniendo como objetivo: Determinar cuál es la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2021 y como objetivos específicos: a) Establecer el nivel predominante de la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. b) Identificar cuál es el nivel predominante del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Tomando en cuenta lo expuesto y desarrollado hasta este punto, así como las características propias de la presente investigación, la hipótesis general de trabajo quedó formulado en los siguientes términos: Existe una correlación positiva entre las variables de estudio, siendo que mientras mayor sea la aplicación de los Procesos Administrativos Disciplinarios mayor será el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Si se aplica correctamente el procedimiento administrativo disciplinario con imparcialidad, sancionando proporcionalmente, y de manera célere, entonces se garantizaría que la labor de los servidores públicos se realice de acuerdo a las normas de orden interno y externos de la Municipalidad.

II. MARCO TEÓRICO

Es de importancia señalar los trabajos de investigación que se han realizado a nivel internacional, nacional y local, las cuales nos servirán como antecedentes para la presente investigación, siendo las siguientes:

Antecedentes a nivel Internacional.

Por su parte, Mafla (2015) en su tesis titulada “La responsabilidad administrativa de los servidores públicos, en el desempeño de sus funciones”, investigación desarrollada en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador, concluye que el Derecho Administrativo en su país ha evolucionado, y el ente encargado de determinar las responsabilidades administrativas es Contraloría General del Estado la institución de los servidores públicos; asimismo se señala que los trabajadores son susceptibles de sanciones administrativas por parte de la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y el Reglamento de Responsabilidades. Un trabajador puede tener sanción por acción u omisión de sus actos, esa sanción puede ser apelada tal como lo estipula la constitución ecuatoriana.

De acuerdo a Hernandez, Guacheta, Paredes & Reyes (2020) en la investigación titulada “Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? Manifiestan que más allá de la sanción, debería ser una proposición de prevención, para buscar una menor incursión de faltas disciplinarias. Mayores sanciones realizadas no significan un mejor éxito de la norma. Estas demostrarían que el comportamiento de quienes ejercen la función pública, tiene comportamientos errados. Asimismo, la aplicación de la potestad disciplinaria debe ser de acuerdo a las responsabilidades, pero también a partir de la disposición anticipada y organizacional del derecho disciplinario.

Asimismo, Guevara, Washington, Carrillo (2020) en su tesis “Modelo de Gestión Pública y Desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador, concluyen en los siguiente: para un buen desempeño laboral, existen una serie de factores para que un trabajador logre los objetivos y realice sus actividades

con una mayor productividad en el proceso de gestión de la administración pública, siendo trascendental la motivación como un componente primordial en los empleados. Esta motivación se ve reflejado muchas veces con los beneficios económicos que perciben los empleados, asimismo, influye el ambiente laboral en el cual se desenvuelve. Cuando un trabajador se siente motivado su desenvolvimiento mejorara, el cual es importante para poder crecer como trabajador y ascender laboralmente.

Con respecto a los antecedentes nacionales tenemos a Cabrera (2018) en su tesis “El procedimiento Administrativo disciplinario y su influencia en el desempeño laboral de los servidores civiles en la Municipalidad Provincial de la Convención en el año 2017” concluyó que tanto la aplicación del PAD, así como el desempeño laboral de los trabajadores es regular, del mismo modo encuentra una relación importante entre el PAD y el desempeño laboral.

Según Hermes (2020) en el trabajo de investigación que desarrollaron “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019” precisan la necesidad de fomentar y sensibilizar a los servidores en los reglamentos internos de trabajo, competencia exclusiva de la oficina de Recursos Humanos

Asimismo, Castro (2021) en su tesis titulado “Sanciones administrativas ley servir y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo-2018 “ concluye en que la apertura del procedimientos disciplinario genera un malestar en el trabajador, y que esta tiene injerencia en el desempeño laboral del servidor, más aún cuando estos procedimientos están mal hechos, por lo que, recomienda se realice capacitaciones a los trabajadores a fin de que estos no cometan infracciones y puedan evitar la apertura de procesos administrativos

A nivel local encontramos a Portilla (2018) en su tesis titulada “Proceso Administrativo Disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la Ley del Servicio Civil en

el Perú”, señala que para una correcta aplicación del PAD en los actuales procesos que siguen los trabajadores de las municipalidades, deberá aplicarse el principio de inmediatez, ya que forma parte del debido procedimiento, y su no aplicación estaría vulnerando el debido proceso.

Asimismo, Cano (2020) en su tesis “Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz en el año 2019” quien señala que existe una correspondencia efectiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, asimismo, señala que la adecuada aplicación de los procesos benefician al correcto desempeño de los trabajadores.

Por otra parte Gálvez y Moreano (2021) señalan en la tesis titulada “Modernización del Estado y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz” quienes señalan que el modernismo e innovación van a favorecer la labor de los trabajadores dentro de las instituciones pública.

Por otro lado, se debe señalar que para la presente investigación es de relevancia desarrollar las Bases Teóricas el cual nos servirá de fundamento en el presente estudio. Es así que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario es definido por Guzmán (2007) como una acción o un procedimiento que se realiza en una entidad que produzca algún efecto legal ya sea de manera personal sobre obligaciones o derechos de los administrados es catalogado como PAD. Las acciones jurídicas restringen los derechos del administrado puede afectar su patrimonio y algunos derechos civiles, aunque no se ve vulnerado su libertad individual. El inicio de un PAD establece la relación entre el trabajador y la administración, sus procedimientos de sanción pueden ser variados, así como los medios que se aplican.

En el mismo sentido el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015 como el conjunto de etapas y actuaciones el cual ha sido determinada por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria ante las faltas cometidas por los servidores o funcionarios, siempre en cuando estén

probados la existencia de una responsabilidad administrativa, se aplica la sanción correspondiente.

Por otro lado, Camargo (2015) señala que el Régimen Disciplinario, busca corregir a los trabajadores que incumplan sus funciones, ya que pueden afectar a la entidad, tiene por finalidad encontrar equidad entre un funcionario y un servidor que se pueda encontrar inculgado.

Asimismo, la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) señala que el PAD es un procedimiento administrativo sancionador que se funda en una relación jurídica.

Una sanción a un trabajador pasa por varias instancias la primera de ellas es la secretaria técnica del PAD puede ser un servidor que no pertenezca a Recursos Humanos pero reporta a esta área de manera obligatoria. El Secretario Técnico tiene por función esencial precalificar y evidenciar documentariamente todo el proceso del PAD, brindado asistencia a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

En el Perú una sanción disciplinaria se inicia cuando la Secretaria Técnica recibe una denuncia ya sea verbal o por escrito que contenga los hechos. La precalifica de acuerdo a los elementos expuestos e investigados. El denunciante recibirá una respuesta en un plazo no mayor de 30 días hábiles.

En el PAD la Secretaria Técnica puede solicitar información a otras instituciones, trabajadores y ex trabajadores de la entidad o de otras entidades sin distinción. La información solicitada debe entregarse de manera obligatoria dentro del plazo bajo responsabilidad.

Una denuncia recibida en la Secretaria Técnica puede ser considerada no lugar a trámite luego de determinarse que no existen los suficientes elementos para aperturar un PAD.

Se entiende al PAD como el inicio de la investigación de una posible falta que se inicia a partir de la comunicación a la oficina de recursos humanos o a la secretaria técnica, ya sea verbal o escrita, y desde ahí corre traslado el plazo para iniciar una investigación y posterior a esto su sanción o archivo.

El PAD cuenta con una fase instructora tal como lo señala el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) una resolución de inicio del procedimiento es notificada al trabajador dándole cinco días hábiles para los descargos, respectivos. En su defensa el servidor puede solicitar de manera oportuna la ampliación de este plazo, lo cual queda a potestad de la Secretaria Técnica, asimismo, en su defensa, la entidad está en la obligación de facilitar los elementos por los que se le acusa al trabajador.

Las sanciones por PAD se establecen dentro del artículo 114º del Reglamento de la Ley N.º 30057, se debe precisar que el expediente debe de contener los antecedentes, la falta imputada, la norma jurídica que motiva la sanción, los hechos que ocasionaron la falta, la sanción que se debe aplicar y el proyecto de resolución remitido por el órgano instructor al órgano sancionador.

En cuanto a la fase sancionadora el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015) precisa que se inicia cuando se recepciona el informe que emite el órgano instructor al órgano sancionador esta puede ser una sanción al trabajador o declarar el archivo del caso, pero con su respectiva interpretación y motivación. Una vez que se notifica y pone en conocimiento al servidor, este tiene un plazo para poder presentar su descargo ya sea oral o a través de su abogado. El órgano sancionador tiene como máximo diez días hábiles para pronunciarse sobre la existencia o inexistencia de alguna falta del servidor público.

Dromi (1986), señala que es esencial en la administración pública el principio de legalidad en los PAD ellos deben estar sujetos a las normas y leyes existentes, delimitando su aplicación (p. 61)

No deja de tener razón el principio se encuentra en el Art. 2º numeral 24 inciso d) de la Constitución Política del Perú, solo por Ley se verifica un acto irregular que merece sanción, evitando arbitrariedad contra el trabajador por parte de la entidad.

Debemos de considerar que este principio es muy importante, primordial y de obligatorio cumplimiento en el PAD. Teniendo en cuenta que la ley nos brinda un listado de faltas de cual el ente disciplinario debe regirse y a su vez apoyarse en las demás bases legales de apoyo.

Las autoridades administrativas aplican el principio de legalidad respetando la carta magna, la ley y el derecho, sin suplir las facultades atribuidas y respetando los fines conferidos (El numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444)

Por principio constitucional todo servidor tiene derecho a un debido procedimiento, el mismo debe prevalecer ya sea a nivel jurisdiccional o administrativo, si es en el ámbito administrativo sancionador debe respetarse por las consecuencias que podrían tener la misma. Un defecto del debido proceso afecta el derecho a la defensa (expediente N° 5514-2005-PA/TC).

El numeral 14 del Art. 139º de la Constitución Política señala que todos los ciudadanos tenemos el derecho a la defensa y que debemos ser informados de los que se nos acusa, asimismo contar con un abogado para que nos asista.

El acto administrativo es debidamente motivado mediante una relación de los hechos que se acusan, estas deben ser probadas y sancionadas de acuerdo al orden jurídico existente. Ello constituye una garantía de proceso razonable y que no sea parcializado en la decisión administrativa. Sin fundamentos razonables se pierde la garantía a un debido proceso (Res N° 01437-2021-SERVIR-TSC-Segunda Sala).

Las entidades públicas están obligadas a respetar los derechos constitucionales reconocidos de los servidores públicos, si ello no sucediera todo acto carecería de validez.

Por su parte el doctrinario Morón (2005) refiere sobre el principio de tipicidad como la relación de la infracción y la sanción que puede ser resuelto de manera causística. Una conducta puede ser sancionada cuando exista una norma que describa con claridad que se debe sancionar. El mandato de tipificación se impone al que legisla y a la autoridad al efectuar la subsunción en una conducta legal que se encuentre existente.

Por su parte Ramírez (2011) señala que el principio de tipicidad tiene por propósito primordial que los administrados conozcan, anticipadamente a sus actos, cuáles son las infracciones, y sanciones que existen.

De igual forma la autora Tejada (2019) manifiesta que el principio de legalidad efectúa una conjetura de lo que podría suceder de las infracciones e incluye las sanciones previstas en la ley y el principio de tipicidad se refiere a la conducta que la ley supone con falta, el cual va a constituir una expresión del principio de legalidad respecto a los términos que se exige al legislador penal o al administrativo, esto a razón de que las prohibiciones que obligan sanciones, administrativas o penales, deben estar escritas de manera clara para que cualquier persona comprenda sin algún problema lo que se está prohibido bajo coacción de sanción de una establecida disposición legal

Así mismo, la misma autora Tejada (2019) refiere que el principio de tipicidad establece un límite a la autoridad sancionadora del estado, el cual reclama que las normas de anticipación de faltas, si bien no gocen con una exactitud absoluta, deben detallar la conducta sancionable. Asimismo se exige que las entidades públicas cuando inicien o resuelvan un PAD, deban señalar cual es la norma o disposición que se ha incumplido.

Con respecto al desempeño laboral Cubillo, Velásquez y Reyes (2014) señalan la estrecha correlación que coexiste entre la motivación y el

desempeño laboral, lo cual es notorio que una persona que no se encuentra motivada por la institución, no se encuentre feliz con lo que realiza y que lo haga porque no tiene otra opción, no tendrá el mismo desempeño, y desenvolvimiento que una persona que está feliz en el trabajo, por encontrarse en mejores condiciones laborales, el cual satisface sus necesidades básicas.

Asimismo, Collazos (2016) refiere que la motivación basado en valores puede llevar a un mejor desempeño de los trabajadores, esto a raíz de factores que influyen como el ambiente físico, remuneración, reconocimiento y seguridad, el cual influirá en la mejora del desempeño en las instituciones públicas.

Según Mamani y Cáceres (2019) el desempeño es una forma estructural y sistemática que evalúa, valora y tiene influencia sobre las acciones y comportamientos relacionados al trabajo, el cual medirá la productividad del trabajador. Cuando el desempeño laboral es positivo se alcanza los objetivos, para ello se necesita que el contratante trate al colaborador como un recurso importante. Asimismo Mora y Mariscal (2019) señalan que existe una correlación entre la satisfacción laboral el cual juega un papel importante en del desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación a presentar será básica, de diseño no experimental, transaccional o transversal, correlacional.

Fernández & Baptista (2010) señalan que son diseños que acopian información en un solo momento. La intención es detallar las variables y estudiar sus ocurrencias en un momento.

Según Ugalde & balbastre (2013) señalan que la investigación Cuantitativa se aplica cuando se intenta exponer fenómenos de causa y efecto. Por lo que, el modelo de investigación demanda de un enunciado conjugada. Este método es completamente objetivo, es recomendable su aplicación cuando existe teoría suficiente y concepciones definidos.

Por otro lado, Merino y Pintado (2015) refiere sobre la investigación cuantitativa ofrece datos mediables y responde a interrogantes como ¿Cómo? ¿Cuándo?, ¿dónde? y ¿Cómo? Tiene como objetivo cuantificar los resultados obtenidos. La investigación cuantitativa puede darse de manera transversal y longitudinal. Asimismo, los resultados serán analizados mediante técnicas estadísticas, la característica de esta investigación es ser objetiva.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario.

- **DEFINICION CONCEPTUAL:** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015 como el acumulado de etapas y actuaciones el cual ha sido determinada por la Administración Pública para ejecutar su facultad sancionadora disciplinaria ante las faltas cometidas por los servidores o funcionarios, siempre en cuando estén probados la existencia de una responsabilidad administrativa, se procederá a aplicar la sanción correspondiente, por parte de la entidad pública

- **DEFINICION OPERACIONAL:** determinar cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2021.

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

- **DEFINICION CONCEPTUAL:** Mamani y Cáceres (2019) indican que el desempeño es una forma organizada y constante que va a medir y evaluar las acciones y conductas relacionadas al trabajo, ello incluye la productividad del trabajador. Los investigadores consideran que si en una entidad se alcanzan los objetivos es porque el desempeño laboral es positivo. La institución debe entender que un trabajador es lo más valioso.

- **DEFINICION OPERACIONAL**

La variable Desempeño Laboral será medida por un cuestionario que consta de 10 ítems, las cuales serán medidas por las dimensiones de la variable.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Suarez (2011) refiere que la población es el acumulado de sujetos al que se va a referir la pregunta de estudio o razón al cual se pretende concluir algo. Mientras que muestreo viene a ser que parte de una realidad debe examinarse para realizarse un proceso interpretativo.

La población para el presente trabajo son los 980 servidores públicos con los que cuenta la MPH.

3.3.2 Muestra

Suarez (2011) Es parte de los elementos o subconjunto de la población, el cual se va a seleccionar para realizar el estudio de esa muestra en específico. Cuando se emplea la muestra, se intenta conocer las características de la población. Un aspecto fundamental que se debe considerar en la muestra es el tamaño.

La muestra el cual se investigó fue de 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

3.3.3 Muestreo

La muestra ha sido seleccionada por el investigador por conveniencia, viene hacer una técnica de muestreo no probabilístico, por lo que se ha considerado a 30 servidores públicos de la MPH.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 TÉCNICA:

Se utilizaran preguntas cerradas en un cuestionario realizado para medir el impacto de ambas variables. La técnica a utilizar será a través de encuestas a los trabajadores de la MPH. Ello permitirá entender a los individuos y la realidad problemática de la institución (Molina, 2017; López-Roldán & Facheli, 2015).

3.4.2 INSTRUMENTO:

Arias (1999), señala a los instrumentos como un elemento que nos permite conseguir y guardar en los estudios a realizar.

Como instrumento tenemos el cuestionario con 10 ítems para la variable PAD e igual cantidad de preguntas para la variable desempeño laboral que serán aplicados en los encuestados.

3.4.3 VALIDEZ

Es la medición de expertos que evaluarán las variables ya sea a favor o de manera desfavorable (Creswell y Plano, 2018).

En la investigación que presentamos los validadores son: Mag. Guillermo Antonio, Aliaga Pajares; Mag. Javier Eduardo Paredes Iparraguirre y Dra. Doris Luz, Ortega Obregón quienes consideran como aplicable la variable a medir.

3.4.4 CONFIABILIDAD

La seguridad de la encuesta empleada a los servidores públicos de la MPH en las variables Procedimiento Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral será calculado a través de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para validar la técnica de la observación se utilizará la prueba del Alpha de Cronbach en cual se utiliza para evaluar el buen funcionamiento de una escala si estos se encuentran correlacionados.

3.6. Método de análisis de datos

La técnica de estudio a recurrir será la correlación de Pearson, el cual tiene por esencia mostrar cuanta relación tienen las dos variables.

Para Morales (2011), los factores de similitud pueden ser positivos o negativos, el cual se demostrará mediante su forma gráfica, los diagramas de propagación en las que estarán las dos variables. También, se recurrió a la escala de Likert para el acopio de información.

3.7. Aspectos éticos

La investigación el cual se presenta no dañará ni atentará con los derechos fundamentales de empleados del municipio de Huaraz, asimismo, la investigación se ha ceñido a la estructura señalada por la Universidad Cesar Vallejo. Se ha utilizado las normas APA en su séptima edición (2021) la misma que se utiliza en proyectos de grado o algún tipo de investigación, las normas APA permite juntar los formatos para la presentación de trabajos, de esta manera se evitaría el fraude en la elaboración de las investigaciones.

IV. RESULTADOS

En la ejecución de la presente investigación se obtuvo los resultados a través de la aplicación de los dos instrumentos de recolección de datos (dos encuestas) definidos previamente en el proyecto de investigación, los cuales fueron aplicados a una muestra de estudio conformado por 30 trabajadores de la MPH.

En esta primera parte se describirá la muestra de estudio en función de los índices o ítems que conformaron el instrumento de recolección de datos para la variable independiente de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta aplicándose un cuestionario a los 30 trabajadores que conformaron la muestra de estudio; este cuestionario estuvo constituido por 10 ítems o preguntas determinando el valor que adoptó la variable independiente de la investigación por cada trabajador integrante de la muestra de estudio.

Descripción de los resultados:

En ese sentido, de la sustentación de resultados conseguidos en la primera etapa, se ha procedido con la distribución de la frecuencia de la muestra de estudio en función de los ítems que conformaron el cuestionario como instrumento de recolección de los datos; posteriormente será el mismo desarrollo con respecto a la variable dependiente de estudio y a partir de dichos valores se desarrollará la validación de la hipótesis de la investigación.

Tabla N° 01

Distribución de la muestra en función del conocimiento de las funciones del servidor público.

¿Conoces las funciones del servidor público?	las N°	%
SI	21	70%
NO	09	30%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se aprecia la distribución de la muestra en función del ítem concerniente al conocimiento que tienen los trabajadores respecto de las funciones que tienen los servidores públicos; en ese sentido se puede observar que del total de la muestra veintiuno de estos trabajadores respondieron indicando que conocen de manera clara cuáles son las funciones que tienen los servidores públicos.

De igual forma, 9 de los trabajadores encuestados respondieron que no tenían claro cuáles eran las funciones que tienen todo servidor público; al respecto se puede observar que de la muestra el 70% respondió afirmativamente en contraposición el 30% de la muestra manifestó que no conocía las funciones de los servidores públicos.

A partir de la información brindada, se puede establecer que los trabajadores de la MPH conocen mayoritariamente cuáles son las funciones que tiene todo servidor público.

Tabla N° 02

Distribución de la muestra en función del conocimiento de las faltas administrativas.

¿Conoce las faltas administrativas de servidores públicos?	N°	%
SI	20	66%
NO	10	34%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número dos se observa la distribución de la muestra en función a la pregunta sobre si los trabajadores conocen las faltas administrativas que puede cometer un servidor público; a partir de dicha información se puede observar que del total de la muestra 20 trabajadores respondieron que afirmativamente conocen cuáles son las faltas que un administrador o servidor público puede cometer durante el tiempo que cumple sus funciones.

En contraposición, 10 trabajadores respondieron que no tienen conocimiento sobre las faltas en específico que son posibles de ser cometidas por los servidores públicos, siendo que en la muestra en el 66% respondieron de forma afirmativa mientras que solo el 34% de la muestra respondieron El cuestionario de forma negativa.

Por lo anterior se puede afirmar que los trabajadores de la MPH conocen adecuadamente cuáles son las faltas que un servidor público puede cometer durante el ejercicio de sus funciones.

Tabla N° 03

Distribución de la muestra en función del conocimiento de sanciones por faltas administrativas.

¿Conoce las sanciones por administrativas?	N°	%
SI	25	83%
NO	05	17%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 3 se observa la muestra de estudio en función de la pregunta correspondiente al ítem número 3 del cuestionario aplicado; en ese sentido, del total de integrantes de la muestra 25 trabajadores respondieron que conocen cuáles son las sanciones que se aplican por los actos constitutivos de falta administrativa, por el contrario 5 de los trabajadores integrantes de la muestra de estudio respondieron que no tienen conocimiento respecto de cuáles son las sanciones que se aplican a los funcionarios por conductas catalogable de falta administrativa.

En ese sentido, se puede observar que el 83% de la muestra estudiada respondieron afirmativamente al cuestionario aplicado, mientras que tan solo el 17% de los integrantes de la muestra respondieron de forma negativa con respecto a la pregunta sobre el conocimiento de las sanciones que se aplican por la comisión de faltas administrativas.

En ese sentido, se puede afirmar que los trabajadores de la MPH son plenamente conscientes del tipo de sanciones que se aplica por conductas catalogables como faltas administrativas.

Tabla N° 04

Distribución de la muestra en función del conocimiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

¿Sabes que significa PAD?	N°	%
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número cuatro se observa la distribución de la muestra en función de la pregunta referida al conocimiento que tienen respecto al PAD; a partir de la información expuesta, se observa que del total de trabajadores encuestados 19 de ellos respondieron que conocen o están familiarizados con el PAD, por el contrario 11 de ellos respondieron a que no tienen conocimiento acerca de cuál es el desarrollo del PAD.

A partir de la información dada se observa que de la muestra el 63% respondieron afirmativamente a la pregunta indicando que conocen adecuadamente el desarrollo de todo PAD, caso contrario en menor medida el 37% de la muestra respondió de forma negativa.

Se puede afirmar, entonces, los trabajadores la MPH tienen un adecuado conocimiento respecto del desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios.

Tabla N° 05

Distribución de la muestra en función de la capacitación sobre la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

¿Fuiste capacitado sobre la aplicación del PAD?	N°	%
SI	09	30%
NO	20	70%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 5 se observa la distribución de la muestra de estudio en función al ítem número 5 del cuestionario aplicado referente a la presencia de actividades de capacitación para los trabajadores respecto de los procesos administrativos disciplinarios; en este sentido, se puede observar que en el total de la muestra 9 trabajadores han indicado que sí fueron capacitados respecto al tema del proceso administrativo disciplinario, mientras que la mayoría de la muestra de estudio, 20 trabajadores, han manifestado que no han recibido ninguna forma de capacitación respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios.

En ese sentido, se observa que de la muestra de estudio el 70% de éstos respondieron que no recibieron ninguna forma de capacitación, mientras que la minoría el 30% respondieron que sí recibieron algún tipo de capacitación referente al procedimiento administrativo disciplinario.

De lo anterior se puede concluir que los trabajadores que ingresaron a laborar la MPH no recibieron la adecuada capacitación referente al PAD.

Tabla N° 06

Distribución de la muestra en función del conocimiento de quiénes son las autoridades encargadas de la aplicación del PAD.

¿Quiénes son las autoridades encargadas de la aplicación del PAD?	N°	%
SI	20	66%
NO	10	34%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 6 se observa la distribución de la muestra en función del conocimiento de los trabajadores respecto a las autoridades que están encargadas a la aplicación del PAD. de la tabla se puede observar que la mayoría de los trabajadores, 20 trabajadores encuestados, respondieron si conocen o están familiarizados con las autoridades que están encargadas de la aplicación del proceso administrativo disciplinario; por el contrario, la minoría de los trabajadores encuestados, 10 trabajadores, respondieron que no conocen quiénes son los encargados de la aplicación del PAD.

En ese sentido, la mayoría de la muestra encuestada el 66% respondieron afirmativamente al ítem número 6 del cuestionario, al contrario, la minoría de la muestra encuestada, el 34%, respondieron de forma negativa indicando que no conocen quiénes son las autoridades a las que se le ha encargado la función de la aplicación del PAD.

De lo señalado anteriormente, se puede afirmar que los trabajadores de la MPH conocen o están familiarizados con aquellos funcionarios al que se les ha dado la responsabilidad de la aplicación del PAD.

Tabla N° 07

Distribución de la muestra en función del conocimiento de cómo inicia la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

¿Sabes cómo se inicia la aplicación del PAD?	N°	%
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 7 se observa la distribución de la muestra en función el conocimiento que tienen estos con respecto de cómo se da el inicio de la aplicación de los PAD del total de encuestados, 19 trabajadores respondieron que sí conocen de qué forma se da inicio a un proceso administrativo disciplinario; en contra posición 11 de los trabajadores encuestados manifestaron que no conoce cuál es la forma en la que se inicia un PAD.

De la información expuesta en la tabla número 7, se puede observar que la mayoría de los encuestados, 63% de los trabajadores encuestados, respondieron afirmativamente a la pregunta; siendo que la minoría el 37% de los encuestados respondieron negativamente a la pregunta respecto de cómo se inicia un PAD.

A partir de los datos se puede afirmar, entonces, los trabajadores de la MPH tienen conocimiento de la forma o la modalidad en la que se inicia la aplicación de un PAD.

Tabla N° 08

Distribución de la muestra en función del conocimiento de existencia de la secretaria técnica del centro de labor.

¿Conoces la secretaria técnica en tu centro de labor?	N°	%
SI	21	70%
NO	09	30%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 8, se grafica la distribución de la muestra de estudio en función del conocimiento de los trabajadores respecto de la existencia de la Secretaría técnica de la MPH. En ese sentido, se puede observar que 21 trabajadores conocen la existencia de la Secretaría técnica de la municipalidad, por el contrario 9 de los trabajadores encuestados indicaron que no sabían de la presencia o existencia de dicha Secretaría.

Con respecto al porcentaje de los trabajadores, de la tabla se observa la gran mayoría de estos, el 70% de los encuestados, tenían conocimiento de la existencia de la Secretaría técnica de la MPH, mientras que solo el 30% de los trabajadores encuestados respondieron que no estaban al tanto de la existencia o presencia de dicha Secretaría.

La información anteriormente expuesta se desprende que los trabajadores de la MPH son conscientes de la existencia de la Secretaría técnica de dicha municipalidad.

Tabla N° 09

Distribución de la muestra en función del conocimiento de las funciones de la secretaria técnica.

¿Sabes cuáles son las funciones de la secretaria técnica?	N°	%
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se desarrolla la distribución de la muestra de estudio en función sobre si tienen o no conocimiento respecto de las funciones que cumple la Secretaría técnica de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Se puede observar que 18 trabajadores encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta respecto de si conocen las funciones que tiene la mencionada Secretaría, mientras que solo 12 de los trabajadores encuestados respondieron negativamente a la interrogante anteriormente mencionada.

En la tabla se observa entonces, la mayoría de la muestra de estudio, el 60% de los trabajadores encuestados, conocen cuáles son las funciones que tiene la Secretaría técnica, mientras que tan solo un 40% de los trabajadores encuestados respondieron negativamente a dicha cuestión.

Entonces, se afirma que los trabajadores están al tanto de las funciones que tiene el órgano secretaria técnica de la MPH.

Tabla N° 10

Distribución de la muestra en función de la perspectiva propia sobre si el titular de la entidad influye en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario.

¿Crees que el titular de la entidad influye en la no aplicación del PAD?	N°	%
SI	26	86%
NO	04	14%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 10 se ha desarrollado la distribución de la muestra de estudio en función de la perspectiva que tienen los trabajadores respecto de si el titular de dicha entidad tiene alguna influencia en la aplicación de los PAD. En la tabla se puede observar que 26 de los trabajadores encuestados respondieron que el titular de la entidad tiene algún tipo de influencia en la aplicación de los PAD, mientras que solo 04 trabajadores encuestados indicaron que desde su perspectiva el titular de la entidad no tiene ninguna influencia en dichos procedimientos.

Se encuentra que el 86% de los encuestados, la gran mayoría, consideran afirmativamente que el titular de la entidad de su centro de labores influye en la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios, mientras que tan solo un 14% de la muestra encuestada respondieron negativamente a dicha pregunta.

Se concluye que los trabajadores de la MPH tienen la perspectiva de que el titular de dicha entidad de labores tiene una importante influencia en el normal desarrollo del PAD ya sea que dicha influencia sea para fomentar el adecuado desarrollo y dichos procedimientos, así como también puede ser una influencia negativa.

A continuación, se procederá con el desarrollo de los resultados que se obtuvieron respecto a la variable dependiente de la investigación; en este sentido, se desarrollará la distribución de la frecuencia de los datos de la muestra de estudio la función de los ítems que conformaron el instrumento de

recolección de datos, que en el caso de la variable dependiente se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

En ese sentido, se aplicó dicho cuestionario a la muestra de estudio que estuvo conformada por 30 trabajadores de la MPH. A partir de los valores arrojados por dicho cuestionario se determinará el valor que adopta la variable dependiente, el desempeño laboral, aspecto de cada uno de los integrantes que conformaron la muestra de estudio los cuales, de forma posterior fueron contrastados con los valores que ha adoptado la variable independiente de la presente investigación.

Tabla N° 01

Distribución de la muestra en función de la perspectiva del ambiente laboral en el que trabaja.

¿El ambiente laboral en el que se encuentra es agradable?	N°	%
SI	22	73%
NO	08	27%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

La tabla número 1 se ha desarrollado la distribución de la muestra de estudio en función a la perspectiva que los integrantes de dicha muestra tienen del ambiente laboral en el que trabaja. En ese sentido, se aprecia que el 73% de trabajadores encuestados manifiestan que el ambiente laboral en el que están inmersos es adecuado o agradable en su perspectiva, por el contrario, el 27% de trabajadores encuestados, 8 trabajadores, indicaron que no están conformes con el ambiente laboral en el que trabajan.

Por lo tanto, de los datos expresados en la tabla número 1 se puede afirmar que los trabajadores de la MPH consideran que su ambiente laboral es adecuado o agradable para desempeñar sus funciones.

Tabla N° 02

Distribución de la muestra en función de la presencia de capacitación para el desempeño de sus labores.

¿La entidad en la que laboral le proporciona capacitaciones?	N°	%
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se desarrolla la distribución de la muestra de estudio en función de la presencia de capacitaciones a los trabajadores para la mejora de su desempeño laboral. se puede observar el 43% de los trabajadores encuestados han manifestado que sí han recibido algún tipo de capacitación dentro de la institución gubernamental, mientras que la mayoría de los trabajadores, 57% de los encuestados, han manifestado no recibido ningún tipo de capacitación por parte de su centro de labores.

En ese sentido y a partir de los datos expuestos, se puede afirmar que los trabajadores de la MPH no han tenido suficientes números de capacitaciones para la mejora de su empeño laboral.

Tabla N° 03

Distribución de la muestra en función de la perspectiva de la infraestructura y área donde se desempeña.

¿Se siente conforme con la infraestructura y área donde se desempeña?	N°	%
SI	21	70%
NO	09	30%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 3 se ha desarrollado la distribución de la muestra en función de la perspectiva que los trabajadores tienen respecto de la

infraestructura en la que desempeñan sus labores. En la tabla se observa que el 70% de los trabajadores encuestados han manifestado que se encuentran conformes con la estructura y el área donde se desempeñan, mientras que una minoría de trabajadores, el 30% de los encuestados, han manifestado que no están conformes con la calidad de la infraestructura y el tamaño del área en el cual realizan su trabajo.

Tomando en cuenta la proporción porcentual en la que se diferencia la muestra de investigación, se puede afirmar que los trabajadores de la MPH consideran que tanto la infraestructura y área de trabajo son adecuados para el desempeño de sus funciones.

Tabla N° 04

Distribución de la muestra en función de la presencia de comunicación efectiva entre jefe de área y trabajador.

¿Existe comunicación entre jefe de área y sus trabajadores?	N°	%
SI	23	76%
NO	07	24%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número cuatro se observa la distribución de la muestra en función de si existe o no comunicación directa entre los jefes de área y los trabajadores. En la tabla se muestra que la gran mayoría de los trabajadores encuestados, 76% de encuestados, han manifestado que, si existe una comunicación directa entre el jefe del área en el que laboran y los trabajadores de dicha área, siendo que solo un 24% de los encuestados han manifestado que perciben que no hay una adecuada comunicación entre el jefe de área y los trabajadores.

Tomando en consideración que el 76% de los trabajadores han respondido afirmativamente a la pregunta, se puede afirmar que los trabajadores de la MPH tienen una adecuada comunicación con los jefes de área y los trabajadores que están a su cargo.

Tabla N° 05

Distribución de la muestra en función de la perspectiva sobre la correspondencia entre la remuneración y el desempeño laboral que.

¿Considera que su remuneración se ajusta a su desempeño?	N°	%
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se ha desarrollado la distribución de frecuencia de la muestra de estudio en función de la perspectiva que tienen los trabajadores entre la adecuada correspondencia entre sus remuneraciones y su desempeño laboral. En ese sentido se puede observar que el total de la muestra el 43%, de trabajadores encuestados, manifiestan que están de acuerdo o conformes con el nivel de remuneración respecto del desempeño que los trabajadores brindan a la institución, por el contrario, el 57% de la muestra de estudio, 17 trabajadores encuestados siendo estos la mayoría, han manifestado que no están conformes con el nivel de remuneración recibido respecto del desempeño laboral que estos tienen.

En ese sentido, de los datos aportados en la tabla número 5 se puede afirmar que en los trabajadores de la MPH existe una sensación mayor de que la remuneración que perciben debería ser mayor en consideración del desempeño laboral que brindan los trabajadores a la municipalidad.

Tabla N° 06

Distribución de la muestra en función del cumplimiento de los documentos de gestión (ROF- MOF).

¿Se cumple con los N° documentos de gestión (ROF- MOF)?	N°	%
SI	25	83%
NO	05	17%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 6 se observa la distribución de frecuencias de la muestra de la investigación que ha sido realizada en función al cumplimiento de los documentos de gestión de la MPH, ya sean estos reglamentos de organización y funciones, así como el manual de organización de funciones (ROF y MOF).

Al respecto, se puede observar que la gran mayoría de trabajadores encuestados, el 83% de los encuestados correspondiente a 25 trabajadores, ha expresado que en la MPH se viene dando cumplimiento a los dos documentos de gestión (tanto ROF y MOF); por el contrario el 17% de la muestra de estudio, correspondiente a un total de 5 trabajadores encuestados conformando estos la minoría, han manifestado que en su opinión en la MPH no se viene dando un adecuado cumplimiento a los documentos de gestión interna.

De los datos anteriormente expuestos se puede afirmar que los trabajadores de la MPH consideran que dentro de su centro de labores se viene cumpliendo adecuadamente con los documentos de gestión interna.

Tabla N° 07

Distribución de la muestra en función de la presencia en el reglamento interno de incentivos para el desempeño laboral.

¿Existe incentivos por el desempeño laboral?	N°	%
SI	14	46%
NO	16	54%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la presente tabla se ha desarrollado la distribución de frecuencias de la muestra de la investigación en función de la presencia de incentivos para el desempeño laboral dentro del reglamento interno de la MPH. En ese sentido, se ha observado que el 54% de la muestra de estudio, correspondiente a 16 trabajadores encuestados, manifiestan que no se da la presencia de los incentivos adecuados para un eficiente desempeño, por el contrario, el 46% de los trabajadores encuestados, correspondiente a 14 individuos encuestados, considera que si se viene aplicando incentivos para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

En ese sentido, se puede afirmar que en la MPH se debe mejorar la aplicación de incentivos a fin de que aumente el desempeño laboral por parte de los trabajadores que integran la municipalidad.

Tabla N° 08

Distribución de la muestra en función del cumplimiento del perfil requerido por parte de los compañeros de trabajo.

¿Sus compañeros de trabajo cumplen con el perfil requerido?	N°	%
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 8 se puede observar la distribución de frecuencias de la muestra de estudio respecto del adecuado cumplimiento del perfil requerido por parte de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz.

De la tabla se observa que el 60% en la muestra de estudio que corresponde a 18 trabajadores encuestados, han manifestado que consideran que sus compañeros de labores no cumplen adecuadamente con el perfil profesional que dichos puestos requieren; por el contrario, el 40% de la muestra de estudio el cual correspondió a 12 trabajadores encuestados, manifiesta que considera que sus compañeros de trabajo cumplen adecuadamente con el perfil profesional de los puestos que estos ocupan.

De los datos anteriores podemos concluir que en la MPH los puestos de trabajo se vienen cubriendo por personas que no cumplen adecuadamente con el perfil profesional que dichos puestos laborales requieren para su adecuado desempeño.

Tabla N° 09

Distribución de la muestra en función de la perspectiva respecto de si la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador.

¿El PAD influye positivamente en el desempeño laboral?	N°	%
SI	26	86%
NO	04	14%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

En la tabla número 9 se observa el desarrollo de la distribución de frecuencias de la muestra de la investigación en función de la perspectiva que tienen los trabajadores de la MPH respecto de si los procedimientos administrativos disciplinarios influyen de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad.

De los datos mostrados se puede observar que la gran mayoría de la muestra de la investigación, 86% de la muestra el cual correspondió a 26 trabajadores encuestados, han manifestado que la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios influye de forma positiva en el

adecuado desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz.

Por el contrario, el 14% de la muestra de estudio el cual correspondió a solo cuatro trabajadores encuestados, manifiestan que la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Huaraz no mejora o no tiene ningún efecto en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, se afirma los trabajadores de la MPH consideran adecuado la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios para la mejora del desempeño laboral de los mismos.

Tabla N° 10

Distribución de la muestra en función de la perspectiva respecto de si la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador.

¿El PAD influye negativamente en el desempeño laboral?	N°	%
SI	04	14%
NO	26	86%
TOTAL	30	100 %

Fuente: elaboración propia

De forma complementaria, en la tabla número 10 se desarrolla la distribución de frecuencias de la muestra de estudio en función de la perspectiva que tienen los trabajadores respecto de si la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

De la tabla que se expone se puede observar que solo un 14% de la muestra de estudio consideran que el proceso administrativo disciplinario influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, por el contrario, el 86% de los trabajadores de dicha municipalidad considera que no es cierto que los procesos administrativos disciplinarios influyan de forma negativa con respecto del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Se puede afirmar, entonces, que los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz consideran que no es cierto que los procesos administrativos disciplinarios influyan negativamente en el desempeño laboral de los mismos.

Contrastación de la hipótesis:

Conseguido la información recogida en las muestras de estudio que incluye el valor que se han obtenido de ambas variables se realiza la construcción de la tabla con los datos obtenidos de los encuestados.

Este aspecto ha sido fundamental en el proceso de investigación ya que a partir de los valores que adoptaron cada una de las variables de la investigación con respecto a la muestra que tuvo el estudio, se pudo desarrollar la prueba de la hipótesis la cual se ejecutó mediante la aplicación de una prueba no paramétrica; todo lo cual permitió la validación de la hipótesis que se propuso en la presente investigación. En ese sentido, a continuación, se muestra los valores de las dos variables de estudio:

Variable independiente: “Proceso Administrativo Disciplinario”

La aplicación del proceso administrativo disciplinario fue determinada mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de 30 trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz; en ese sentido, fue definido una escala ordinal para esta variable constituido por 3 posibles valores:

Aplicación del proceso administrativo disciplinario	
Escala ordinal	Escala numérica
<i>Alta: 07 – 10 pts.</i>	<i>Alta = 03</i>
<i>Media: 04 – 06 pts.</i>	<i>Media = 02</i>
<i>Baja: 00 – 03 pts.</i>	<i>Baja = 01</i>

Fuente: elaboración propia

Variable dependiente: “Desempeño Laboral “

El nivel del desempeño laboral fue determinado mediante la aplicación de un cuestionario a la muestra de 30 trabajadores de la MPH; en ese sentido, fue definido una escala ordinal para esta variable constituido por 3 posibles valores:

Nivel del desempeño laboral	
Escala ordinal	Escala numérica
<i>Alta: 07 – 10 pts.</i>	<i>Alta = 03</i>
<i>Media: 04 – 06 pts.</i>	<i>Media = 02</i>
<i>Baja: 00 – 03 pts.</i>	<i>Baja = 01</i>

Fuente: elaboración propia

A continuación, se presentará una tabla en la cual se expondrá los valores que han asumido las variables de investigación a partir de los datos recolectados en el trabajo de campo; dicha tabla contiene enumerado a la muestra de investigación compuesta por los 30 colaboradores que son trabajadores de la MPH y que colaboraron con el desarrollo la presente investigación llenando cuestionarios que sirvieron para recordar la información necesaria.

En ese sentido, en la tabla se mostrará el valor final de las variables de estudio (tanto la variable independiente como la variable dependiente) por cada uno de los colaboradores que conformaron la muestra de investigación. Añadido a lo anterior en la siguiente tabla se ha incluido los valores en escala ordinal de las variables de estudio, así como sus equivalencias en una escala numérica, esto con la finalidad que facilite el desarrollo de la prueba de la hipótesis mediante la aplicación de pruebas estadísticas no paramétricas.

N°	Muestra	Variable ordinal	1 Variable numérico	1 Variable ordinal	2 Variable numérico
01	Colaborador 01	Alta	03	Medio	02
02	Colaborador 02	Medio	02	Medio	02
03	Colaborador 03	Alta	03	Alta	03
04	Colaborador 04	Alta	03	Alta	03

05	Colaborador 05	Medio	02	Medio	02
06	Colaborador 06	Alta	03	Medio	02
07	Colaborador 07	Alta	03	Alta	03
08	Colaborador 08	Medio	02	Medio	02
09	Colaborador 09	Alta	03	Medio	02
10	Colaborador 10	Medio	02	Alta	03
11	Colaborador 11	Alta	03	Alta	03
12	Colaborador 12	Alta	03	Alta	03
13	Colaborador 13	Alta	03	Alta	03
14	Colaborador 14	Medio	02	Medio	02
15	Colaborador 15	Medio	02	Medio	02
16	Colaborador 16	Alta	03	Alta	03
17	Colaborador 17	Medio	02	Medio	02
18	Colaborador 18	Bajo	01	Baja	01
19	Colaborador 19	Alta	03	Alta	03
20	Colaborador 20	Medio	02	Medio	02
21	Colaborador 21	Alta	03	Medio	02
22	Colaborador 22	Alta	03	Alta	03
23	Colaborador 23	Medio	02	Medio	02
24	Colaborador 24	Bajo	01	Bajo	01
25	Colaborador 25	Alta	03	Alta	03
26	Colaborador 26	Medio	02	Medio	02
27	Colaborador 27	Medio	02	Alta	03
28	Colaborador 28	Alta	03	Alta	03
29	Colaborador 29	Medio	02	Medio	02
30	Colaborador 30	Alta	03	Alta	03

Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para determinar la correlación se aplicará la prueba chi cuadrado entre las variables con ello podemos establecer una prueba de hipótesis que nos permitan saber si los datos conseguidos tienen una distribución anormal.

- si la muestra es mayor a 30 ($n \geq 30$) se le aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov
- si la muestra es menor a 30 ($n \leq 30$), se le aplicará la prueba de Shapiro-Wilks,

Son 30 mediciones, $n \leq 30$ se aplicará la prueba de normalidad de Sapiro-Wilks y tendrá un valor de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Hipótesis estadística:

- H_0 : Los datos obtenidos se aproxima a una distribución normal
- H_a : Los datos obtenidos no se aproxima a una distribución normal

Criterio de decisión:

- Si $p \geq \alpha$, en ese sentido no se rechaza la hipótesis nula (H_0)
- Si $p < \alpha$, en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (H_a)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PAD	,317	30	,000	,742	30	,000
Desempeño	,291	30	,000	,753	30	,000

Procedimiento Administrativo Disciplinario: $0.000 < 0.05$; $p < \alpha$

Desempeño laboral: $0.000 < 0.05$; $p < \alpha$

Del cálculo de la prueba de normalidad, se puede apreciar las dos variables tienen valores diferentes siendo sus valores menores al Alfa (valor de

significancia). En este sentido, la validación de la hipótesis desarrollará mediante la aplicación de pruebas no paramétricas.

Hipótesis general de investigación: Existe una correlación positiva entre las variables de estudio, siendo que mientras mayor sea la aplicación del PAD mayor será el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la MPH.

Hipótesis estadística:

- Hipótesis nula (H_0): La aplicación del proceso administrativo disciplinario no está relacionado / asociado con el nivel del desempeño laboral que presentaron colaboradores de la muestra.
- Hipótesis alternativa (H_a): La aplicación del proceso administrativo disciplinario está relacionado / asociado con el nivel del desempeño laboral que presentaron colaboradores de la muestra.

Criterio de decisión:

- Si $p \geq \alpha$, entonces no se rechaza la hipótesis nula (H_0)
- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla cruzada PAD*Desempeño

		Desempeño			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
PAD	Baja	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de Desempeño	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	Medio	Recuento	0	11	2	13
		% dentro de Desempeño	0,0%	73,3%	15,4%	43,3%
	Alta	Recuento	0	4	11	15
		% dentro de Desempeño	0,0%	26,7%	84,6%	50,0%
Total		Recuento	2	15	13	30
		% dentro de Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,074 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	24,809	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,770	1	,000
N de casos válidos	30		

Prueba Chi-cuadrado de Pearson:

$$0.000 < 0.05; p < \alpha$$

El “p-valor” es menor que el valor del “ α ” (el margen de error aceptado); por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se entiende que la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario está relacionada o asociada con el nivel del desempeño laboral que presentaron colaboradores integrantes de la muestra de investigación.

Hipótesis general de investigación: Existe una correlación positiva entre las variables de estudio, siendo que mientras mayor sea la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios mayor será el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la MPH.

La presente tesis debe concluir afirmando que se ha podido comprobar la hipótesis de investigación, y por lo tanto debe ser aceptada.

V. DISCUSIÓN

De la ejecución de la investigación se ha obtenido como resultado la corroboración de la hipótesis del estudio, en el cual la respuesta tentativa se afirmaba que el PAD tiene una influencia directa sobre el desempeño laboral que han demostrado los trabajadores de la MPH durante el año 2021.

Los datos obtenidos durante la ejecución de la investigación han sido evaluados a través del programa SPSS, mediante el cual en un primer aspecto se ha determinado la normalidad de los datos que se obtuvieron a partir de los instrumentos de recolección; posteriormente, una vez definido con normalidad estadística de los datos recolectados, se procedió la aplicación del estadístico chi-cuadrado (también denominado ji-cuadrado) con la finalidad de establecer y demostrar el nivel de correlación existente entre las variables de estudio, los cuales fueron el procedimiento administrativo disciplinario y a nivel del desempeño laboral.

En ese sentido, en la tabla cruzada en el cual se recuenta la distribución de los datos respecto es la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios en función del desempeño laboral de los trabajadores de la MPH.

A partir de la mencionada tabla se puede observar que durante el año 2021, en la muestra de trabajadores de la MPH, una baja cantidad de procesos administrativos disciplinarios se ha correspondido con un desempeño laboral bajo, siendo que del total de trabajadores encuestados solo dos de ellos manifestaron la presencia de escasos procedimientos administrativos disciplinarios los cuales correspondieron también a un bajo nivel de desempeño laboral, correspondiendo estos dos trabajadores encuestados un total de 6.7% de la muestra de estudio.

Con respecto a la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios a un nivel intermedio se puede observar que vemos a trabajadores arrojando un desempeño laboral medio mientras que solo dos trabajadores arrojando un desempeño laboral alto, correspondiendo estos 13 trabajadores un total de 43.3% de la muestra de estudio.

Por el contrario, con respecto a los datos que arrojaron un nivel alto de procesos administrativos disciplinarios aplicados se puede observar que cuatro de los trabajadores encuestados arrojaron un nivel de desempeño laboral de

nivel medio mientras que 11 de los trabajadores encuestados arrojaron un nivel alto de desempeño laboral, correspondiendo dichos encuestados a un total de 50% de la muestra de estudio.

En ese sentido, se ha podido observar y una tendencia clara en cuanto un nivel alto de proceso administrativo que secundario que se corresponde también con altos niveles de desempeño laboral los trabajadores de la MPH. A partir de lo cual se ha podido demostrar que mientras mayor sea los procesos administrativos disciplinarios el desempeño laboral arrojado por los trabajadores también es mayor.

Los resultados que se han logrado a través de la ejecución de la investigación pueden ser corroborados, también, a través de los antecedentes planteados en la investigación, ya sea a través de los antecedentes a nivel internacional, los precedentes a nivel nacional y los antecedentes locales que se plantearon oportunamente en la propuesta o proyecto de investigación. En ese sentido se desarrollará una comparación dentro de los resultados obtenidos en la presente tesis con respecto a los resultados descritos los antecedentes de la investigación del capítulo correspondiente el marco teórico.

Hernández (2018) unificado de su investigación en el proceso administrativo disciplinario además de ser un proceso destinado a establecer sanciones también debe ser concebido como un instrumento para establecer la prevención de posibles faltas administrativas ya sea tanto por trabajadores, funcionarios o autoridades públicas que trabajan en la administración estatal.

En ese sentido, la investigación que se ha expuesto coincide con el trabajo de Fernández en el sentido en que el proceso administrativo disciplinario tiene la naturaleza de ejercer una influencia en la conducta de los trabajadores de la administración estatal, ya sea concretándose a través de la imposición de sanciones así como completándose como una manifestación o advertencia para que los trabajadores ajusten sus conductas no solo evitar faltas administrativas, sino aprendiendo aseguraron pulsar un mejor desempeño laboral en sus funciones.

Mafla (2015) su trabajo de investigación que fue citada en los antecedentes de la presente tesis, puesto que como resultado de dicha investigación se logró establecer que la responsabilidad administrativa de los servidores públicos tiene un efecto directo respecto al desempeño de las funciones de dichos

servidores estatales, indicando que la responsabilidad administrativa se cierne no solo como una advertencia sino como un instrumento que corrige las malas conductas en los trabajadores de la administración pública. En ese sentido, existe correspondencia con los resultados aportados en la presente investigación, la razón de igual forma que el autor citado en la presente investigación se ha logrado establecer la existencia de una correlación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Huaraz.

Al respecto Guevara (2020), los resultados de su investigación manifestaron que un buen o adecuado desempeño laboral por parte de trabajadores de la administración pública, esto en función de diversos factores entre los que los autores resaltaron la motivación, los beneficios económicos y un adecuado o saludable ambiente laboral. En este sentido se puede observar una correspondencia entre los resultados de los autores citados y los resultados obtenidos es la presente tesis, debido a que los factores que dan como resultado un desempeño global positivo puede ser logrados a través de la aplicación de PAD los cuales tienen como finalidad o sancionar las malas prácticas en la administración pública, corregir las malas funciones públicas y lograr un ambiente libre de corrupción y eficiente, los cuales son factores que determinan o estimulan un aumento en el desempeño laboral.

Por su parte, las investigaciones realizadas a nivel nacional cómo lo desarrollado por Aníbal (2020) cuyos resultados de su tesis concluyen que la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios ocasiona un aumento en el desempeño laboral de los trabajadores. En ese sentido, los resultados la presente tesis se han correspondido resultados la liberación del autor citado, siendo que ambas investigaciones coinciden en el hecho de que la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios por caso de conductas en contra de la administración pública, no solo corrigen la correcta marcha de la administración pública, sino que también son un catalizador para la mejora del desempeño laboral.

Sin embargo, a pesar de las coincidencias en los resultados de las investigaciones citadas en los párrafos precedentes, también es importante traer a colación a las investigaciones o tesis cuyos resultados de investigación difieren en cierto grado con los resultados que se exponen en la presente tesis;

en ese sentido, resulta de gran importancia citar a Castro (2021) realizó una investigación respecto a la incidencia de las sanciones administrativas respecto del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la ciudad de Trujillo.

En dicha investigación, el autor citado, concluye que la apertura de PAD genera un sentimiento o ambiente de malestar en los trabajadores de dicha municipalidad y es por este motivo que la aplicación de los PAD repercute de forma negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad. En ese sentido, se pudo observar que para la investigación desarrollada por Castro (2021) la aplicación de procesos administrativos disciplinarios Generó un bajo desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de la ciudad de Trujillo durante el año 2018.

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado la existencia de una relación directa entre los procesos administrativos disciplinarios y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz durante el año 2021; siendo que mientras mayor sea la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios se observará un aumento en el nivel del desempeño laboral de los mencionados trabajadores del servicio administrativo.

Se ha establecido que, durante el año 2021, en la municipalidad provincial de Huaraz se ha manifestado predominantemente los niveles medio y alto de aplicación de procesos administrativos disciplinarios; siendo que los trabajadores han experimentado y presenciado una cantidad alta y media de procesos administrativos disciplinarios iniciados por la municipalidad provincial de Huaraz durante el año 2021.

Se ha identificado que, durante el año 2021, los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz han manifestado, predominantemente, niveles medios y altos en su desempeño laboral; siendo que, durante dicho año la calidad en las labores de los servidores experimento un aumento importante.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados obtenidos de la presente investigación se sugiere a la Gerencia de Recursos Humanos de la MPH implementar capacitaciones al personal administrativo, en lo que respecta a las sanciones administrativas, ello con la finalidad que puedan desempeñar sus funciones de manera idónea, y evitar sanciones administrativas disciplinarias, las cuales influyan en su desempeño laboral como profesionales y servidores de la municipalidad.

La MPH a través de la secretaria técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios debe desarrollar una correcta aplicación de los PAD a los servidores que cometan faltas administrativas, sin que ello atente sus derechos como trabajadores.

La MPH debe reconocer la idoneidad, dedicación y probidad de los trabajadores brindándoles oportunidades para su desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Carrera (2017) El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen Y Castigo Hacia Una Política De Integridad-Saber Servir: *Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (1). Recuperado a partir de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Jara Schnettler, J. (2013). La Contraloría General de la República y su contribución al surgimiento y evolución del procedimiento administrativo en Chile. *Revista De Derecho Público*, (78), Pág. 63–77. <https://doi.org/10.5354/rdpu.v0i78.30946>
- Hernández (2006) El principio de culpabilidad en el derecho disciplinario colombiano: un concepto por definir, *Justicia Juris*, ISSN 1692-8571, Vol 7. Abril-Septiembre 2007
- Morón (2003) Los efectos de la Ley del Procedimiento Administrativo General sobre los procedimientos especiales DERECHO & SOCIEDAD 20 - Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica del Perú en el curso de Derecho Administrativo I, e integrante de las Comisiones elaboradoras de la Ley de Procedimiento Administrativo General y la Ley del Contencioso Administrativo.
- Hernandez, Guacheta, Paredes & Reyes (2020) en la investigación titulada “Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva?
- Latorre Navarro, M. F. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*.
- MONTEJO, A. Pérez. Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2001, vol. 2, no 9.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus

- consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1).
- Navarro Cabrera, J. L. (2018). El Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de La Convención en el Año 2017.
- Vidal Paroy, J. (2017). Procedimientos administrativos y su influencia en los actos administrativos en los trabajadores del Decreto Legislativo 276 del Gobierno Regional de Ancash, 2017.
- Payares, O. B. (2017). Evolución del proceso administrativo desde los orígenes de la revolución industrial y su fundamento como una función del administrador. *Enfoque disciplinario*, 2(1), 1-14.
- Osores Morales, A., & Orihuela Romero, C. C. (2021). La idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador en la municipalidad De Santa Rosa de Sacco, 2019.
- Mafla (2015) en su tesis titulada “La responsabilidad administrativa de los servidores públicos, en el desempeño de sus funciones”, investigación desarrollada en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.
- Carlos Ccahuana, V. I., & López Quispe, M. M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la Empresa Erre Dos SAC de Arequipa 2017.
- Argibay, J. C. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(1), 13-29.
- Fernández, C. P. T., & Díaz, P. (2009). Investigación cuantitativa. *Sistema*.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Rodríguez-Fonseca, W. A. (2020). La independencia del derecho disciplinario para los servidores públicos en relación con el derecho penal en Colombia.
- Rivera, C., & Banacek, M. (2014). La doble función del procedimiento administrativo disciplinario en el marco normativo mexicano.
- Anaya Andrade, J. D., & Muñoz Zavaleta, J. D. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento

administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/548>

Ocola Gadea, K. Y. (2020). Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Barsallo Delgado, O. G. (2018). Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Colca Torres, T. B. (2021). La secretaría técnica en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil en la municipalidad metropolitana de Lima, 2019.

Brewer-Carías, A. (2011). La regulación del procedimiento administrativo en América Latina con ocasión de la primera década (2001-2011) de la Ley de Procedimiento Administrativo General del Perú (ley 27444). *Derecho PUCP*, (67), 47-76.

CARI, J. M. P. EL PROCEDIMIENTO RECURSAL EN EL TUO DE LA LEY N° 27444.

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR | Escuela Nacional de Administración Pública, Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil-
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Vásquez, M. A. C. Reflexiones sobre el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, su Reglamento el Decreto Supremo N°005-90-PCM y la Ley Marco del Empleo Público. *Docentia et Investigatio*, 7(1), 53-64.

Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87-94.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0008/9-reglamento-de-la-ley-de-carrera-administrativa-1.pdf>

- Navarro Cabrera, J. L. (2018). El Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de La Convención en el Año 2017.
- Giraldo Chilca, G. Y., & Llovera Molina, J. L. (2018). Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018.
- Trejo Rímac, C. M. (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016.
- Quiñones Guio, A. R., & Uribe Cornelio, G. E. (2013). Factores de selección de personal y desempeño humano del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Marcos, Ancash. 2013.
- Portilla Garcia, K. K. (2018). El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBEJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema General ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2021?	Objetivo General Determinar cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2021.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fase instructiva	Antecedentes del procedimiento	Tipo Cuantitativo Diseño No experimental Transversal Descriptivo Correlacional Explicativo Población Todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021.
				Determinación de la falta imputada	
				Resolución de Inicio	
				Información del Órgano Instructor	
			Fase Sancionadora	La sanción impuesta	
				Plazo para impugnar	
				Recurso de apelación	
				Capacitación	

Problema Especifico - ¿Cómo se relaciona el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Ley Servir en la Municipalidad de Huaraz, 2021? ¿Cómo se relaciona la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y su conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad de Huaraz, 2021?	Objetivo Especifico -Determinar cómo se relaciona el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Ley Servir en la Municipalidad de Huaraz, 2021. - Identificar cómo se relaciona la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y su conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad de Huaraz, 2021	Desempeño laboral	Productividad	D eficacia	
			competitividad	Conocimiento experiencia	
			Satisfacción laboral	Clima laboral motivación	

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable: Procedimiento Administrativo Disciplinario

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
<p align="center">Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria porque el trabajador comete faltas disciplinarias que siendo acreditadas su existencia motiva la aplicación de una sanción (Ministro de Justicia y Derechos Humanos_2015)</p>	<p>En el procedimiento administrativo disciplinario encontramos la fase instructiva y la fase sancionadora.</p>	Fase instructiva	Antecedentes del procedimiento	<p align="center">NOMINAL</p> <p align="center">SI</p> <p align="center">NO</p>	
				Determinación de la falta imputada		
				Resolución de Inicio		
				Información del Órgano Instructor		
			Fase Sancionadora	La sanción impuesta		
				Plazo para impugnar		
				Recurso de apelación		
				Capacitación		

Variable: Desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">Desempeño Laboral</p>	<p>Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000)</p>	<p>El desempeño laboral o rendimiento laboral es el resultado de una adecuada Capacitación del trabajador en áreas como sus tareas, comportamiento con el público mejorando notablemente su productividad.</p>	productividad	Desempeño eficacia	NOMINAL
			competitividad	Conocimiento experiencia	SI
			Satisfacción laboral	Clima laboral motivación	NO

ANEXO N° 03 : INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: Proceso Administrativo Disciplinario.

La presente tiene como objeto el recabar información para establecer la relación que existe entre Proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021

INSTRUCCIONES. *Leer cuidadosamente cada pregunta y responder con naturalidad, y verdad en base a sus conocimientos y experiencia en el ámbito laboral. Esto a razón de que, la información que se obtenga corresponde a los resultados de la presente investigación. A fin de que contribuya a hallar la realidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.*

CUESTIONARIO

N°	ÍTEMS	SI	NO
1	¿Conoce Ud. las funciones del servidor público?		
2	¿Conoce Ud. cuáles son las faltas administrativas que comete un servidor público?		
3	¿Conoce Ud. de las sanciones que imponen a los servidores que cometen faltas administrativas?		
4	¿Conoce Ud. que significa Procedimiento Administrativo Disciplinario?		
5	¿Conoce Ud. si la entidad en la que trabaja ha capacitado sobre la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		
6	¿Conoce Ud. quiénes son las autoridades encargadas de intervenir en la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?		
7	¿Conoce Ud. cómo se inicia la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		
8	¿Conoce Ud. sobre la secretaria Técnica en su centro de labor?		
9	¿Conoce Ud. cuáles son las funciones de la secretaria técnica?		
10	¿Cree Ud. que el titular de la entidad influye en la no aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en algunos servidores?		

VARIABLE: Desempeño laboral.

La presente tiene como objeto el recabar información para establecer la relación que existe entre Proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021

INSTRUCCIONES. *Leer cuidadosamente cada pregunta y responder con naturalidad, y verdad en base a sus conocimientos y experiencia en el ámbito laboral. Esto a razón de que, la información que se obtenga corresponde a los resultados de la presente investigación. A fin de que contribuya a hallar la realidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.*

CUESTIONARIO

N°	ITEMS	SI	NO
1	¿El ambiente laboral en el que se encuentra es agradable para el desempeño de sus funciones?		
2	¿La institución en la que labora le proporciona la capacitación suficiente para el desempeño de sus labores?		
3	¿Se siente conforme con la infraestructura de la entidad y área donde se desempeña como trabajador?		
4	¿Existe comunicación entre tu jefe de área y sus trabajadores?		
5	¿Considera que su remuneración se ajusta a las labores que desempeña?		
6	¿La institución en la que labora cumple con los documentos de gestión (ROF- MOF)?		
7	¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de la institución que labora se da incentivos por el desempeño laboral?		
8	¿Considera que sus compañeros de trabajo cumplen con el perfil requerido para las funciones que les han sido encomendadas?		
9	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador?		
10	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador?		

ANEXO 04: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

Huaraz, 17 de mayo de 2022

Mag. ORTEGA OBREGON DORIS LUZ

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa.

Me es grato dirigirme a Ud. Para expresar mi cordial saludo, asimismo, solicitarle su colaboración como experto, para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación, cuyas preguntas deben ser validados por expertos, por lo que, solicito a usted como conocedor y experto, a colaborar con la presente investigación.

La presente investigación lleva por título **Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021**, investigación que servirá para obtener el título profesional de Abogado. .

Asimismo, para efectuar la validación del instrumento, el validador deberá leer cada enunciado y las alternativas de respuesta. Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia que considere ayude a la mejora de la presente investigación.

Conocedor de su espíritu altruista, agradezco por adelantado su aporte.

Atentamente,



Maribel Eliane Mejía Pajuelo

DNI:40952237

VALIDADOR 01

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones: Señor (a) especialista se le solicita su colaboración de acuerdo a su criterio y experiencia profesional el puntaje a si las preguntas realizadas permiten capturar las unidades de análisis de la presente investigación- tesis

En la evaluación de cada Ítem colocar la letra correspondiente, según los criterios que a continuación se detalla.

LETRA	SIGNIFICADO
A	EXCELENTE
B	BUENO
C	MEJORAR
D	ELIMINAR

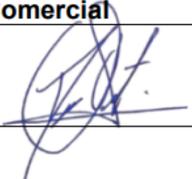
Las categorías a evaluar deben tener en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado.
- Congruencia
- Consistencia lógica y metodológica.

RECOMENDACIONES:

Usted, podrá aplicar su instrumento de recolección de datos.

Gracias por su valioso aporte.

Apellidos y Nombres	Ortega Obregón Doris Luz
Grado Académico	Doctora en Derecho
Mención	En Derecho y Ciencias Política
Grado Académico	Maestro en Derecho
Mención	Civil y Comercial
Firma	

PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿Conoce Ud. las funciones del servidor público?		b			
2	¿Conoce Ud. cuáles son las faltas administrativas que comete un servidor público?		b			
3	¿Conoce Ud. de las sanciones que imponen a los servidores que cometen faltas administrativas?		b			
4	¿Conoce Ud. que significa Procedimiento Administrativo Disciplinario?		b			
5	¿Conoce Ud. si la entidad en la que trabaja ha capacitado sobre la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		b			
6	¿Conoce Ud. quiénes son las autoridades encargadas de intervenir en la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?		b			
7	¿Conoce Ud. cómo se inicia la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		b			
8	¿Conoce Ud. sobre la secretaria Técnica en su centro de labor?		b			
9	¿Conoce Ud. cuáles son las funciones de la secretaria técnica?		b			
10	¿Cree Ud. que el titular de la entidad influye en la no aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en algunos servidores?		b			

DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿El ambiente laboral en el que se encuentra es agradable para el desempeño de sus funciones?		b			
2	¿La institución en la que labora le proporciona la capacitación suficiente para el desempeño de sus labores?		b			
3	¿Se siente conforme con la infraestructura de la entidad y área donde se desempeña como trabajador?		b			
4	¿Existe comunicación entre tu jefe de área y sus trabajadores?		b			
5	¿Considera que su remuneración se ajusta a las labores que desempeña?		b			
6	¿La institución en la que labora cumple con los documentos de gestión (ROF- MOF)?		b			
7	¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de la institución que labora se da incentivos por el desempeño laboral?		b			
8	¿Considera que sus compañeros de trabajo cumplen con el perfil requerido para las funciones que les han sido encomendadas?		b			
9	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador?		b			
10	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador?		b			

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Juez experto validador: Doris Luz Ortega Obregón

DNI: 31609056

Huaraz, 24 de Mayo 2022

Huaraz, 17 de mayo de 2022

Mag. JAVIER E. PAREDES IPARRAGUIRRE

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa.

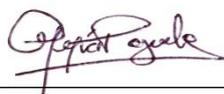
Me es grato dirigirme a Ud. Para expresar mi cordial saludo, asimismo, solicitarle su colaboración como experto, para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación, cuyas preguntas deben ser validados por expertos, por lo que, solicito a usted como conocedor y experto, a colaborar con la presente investigación.

La presente investigación lleva por título **Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021**, investigación que servirá para obtener el título profesional de Abogado.

Asimismo, para efectuar la validación del instrumento, el validador deberá leer cada enunciado y las alternativas de respuesta. Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia que considere ayude a la mejora de la presente investigación.

Conocedor de su espíritu altruista, agradezco por adelantado su aporte.

Atentamente,



Maribel Eliane Mejía Pajuelo

DNI:40952237

VALIDADOR 02

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones: Señor (a) especialista se le solicita su colaboración de acuerdo a su criterio y experiencia profesional el puntaje a si las preguntas realizadas permiten capturar las unidades de análisis de la presente investigación- tesis

En la evaluación de cada ítem colocar la letra correspondiente, según los criterios que a continuación se detalla.

LETRA	SIGNIFICADO
A	EXCELENTE
B	BUENO
C	MEJORAR
D	ELIMINAR

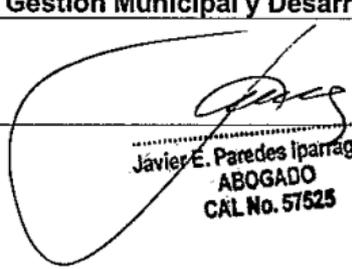
Las categorías a evaluar deben tener en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado.
- Congruencia
- Consistencia lógica y metodológica.

RECOMENDACIONES:

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

Gracias por su valioso aporte.

Apellidos y Nombres	Javier Eduardo Paredes Iparraguirre
Grado Académico	Magister
Mención	Gestión Municipal y Desarrollo Local
Firma	

Javier E. Paredes Iparraguirre
ABOGADO
CÁL No. 57525

PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿Conoce Ud. las funciones del servidor público?		X			
2	¿Conoce Ud. cuáles son las faltas administrativas que comete un servidor público?		X			
3	¿Conoce Ud. de las sanciones que imponen a los servidores que cometen faltas administrativas?		X			
4	¿Conoce Ud. que significa Procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
5	¿Conoce Ud. si la entidad en la que trabaja ha capacitado sobre la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
6	¿Conoce Ud. quiénes son las autoridades encargadas de intervenir en la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
7	¿Conoce Ud. cómo se inicia la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
8	¿Conoce Ud. sobre la secretaria Técnica en su centro de labor?		X			
9	¿Conoce Ud. cuáles son las funciones de la secretaria técnica?		X			
10	¿Cree Ud. que el titular de la entidad influye en la no aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en algunos servidores?		X			

DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿El ambiente laboral en el que se encuentra es agradable para el desempeño de sus funciones?		X			
2	¿La institución en la que labora le proporciona la capacitación suficiente para el desempeño de sus labores?		X			
3	¿Se siente conforme con la infraestructura de la entidad y área donde se desempeña como trabajador?		X			
4	¿Existe comunicación entre tu jefe de área y sus trabajadores?		X			
5	¿Considera que su remuneración se ajusta a las labores que desempeña?		X			
6	¿La institución en la que labora cumple con los documentos de gestión (ROF- MOF)?		X			
7	¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de la institución que labora se da incentivos por el desempeño laboral?		X			
8	¿Considera que sus compañeros de trabajo cumplen con el perfil requerido para las funciones que les han sido encomendadas?		X			
9	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador?		X			
10	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador?		X			

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Juez experto validador:

Javier Eduardo Paredes Iparraguirre

DNI:09393091

Huaraz, 17 de mayo de 2022

VALIDADOR 03

Huaraz, 17 de mayo de 2022

Mag. GUILLERMO ALIAGA PAJARES

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa.

Me es grato dirigirme a Ud. Para expresar mi cordial saludo, asimismo, solicitarle su colaboración como experto, para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación, cuyas preguntas deben ser validados por expertos, por lo que, solicito a usted como conocedor y experto, a colaborar con la presente investigación.

La presente investigación lleva por título **Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021**, investigación que servirá para obtener el título profesional de Abogado.

Asimismo, para efectuar la validación del instrumento, el validador deberá leer cada enunciado y las alternativas de respuesta. Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia que considere ayude a la mejora de la presente investigación.

Conocedor de su espíritu altruista, agradezco por adelantado su aporte.

Atentamente,



Maribel Eliane Mejía Pajuelo

DNI:40952237

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones: Señor (a) especialista se le solicita su colaboración de acuerdo a su criterio y experiencia profesional el puntaje a si las preguntas realizadas permiten capturar las unidades de análisis de la presente investigación- tesis

En la evaluación de cada Ítem colocar la letra correspondiente, según los criterios que a continuación se detalla.

LETRA	SIGNIFICADO
A	EXCELENTE
B	BUENO
C	MEJORAR
D	ELIMINAR

Las categorías a evaluar deben tener en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado.
- Congruencia
- Consistencia lógica y metodológica

RECOMENDACIONES:

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

Gracias por su valioso aporte.

Apellidos y Nombres	Guillermo Aliaga Pajares
Grado Académico	Maestro
Mención	En Derecho Empresarial
Firma	 CAL 51572



PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿Conoce Ud. las funciones del servidor público?		X			
2	¿Conoce Ud. cuáles son las faltas administrativas que comete un servidor público?		X			
3	¿Conoce Ud. de las sanciones que imponen a los servidores que cometen faltas administrativas?	X				
4	¿Conoce Ud. que significa Procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
5	¿Conoce Ud. si la entidad en la que trabaja ha capacitado sobre la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
6	¿Conoce Ud. quiénes son las autoridades encargadas de intervenir en la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?		X			
7	¿Conoce Ud. cómo se inicia la aplicación del procedimiento Administrativo Disciplinario?	X				
8	¿Conoce Ud. sobre la secretaria Técnica en su centro de labor?		X			
9	¿Conoce Ud. cuáles son las funciones de la secretaria técnica?	X				
10	¿Cree Ud. que el titular de la entidad influye en la no aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en algunos servidores?	X				

DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				OBSERVACIONES
N°	ITEM	a	b	c	d	
1	¿El ambiente laboral en el que se encuentra es agradable para el desempeño de sus funciones?	X				
2	¿La institución en la que labora le proporciona la capacitación suficiente para el desempeño de sus labores?	X				
3	¿Se siente conforme con la infraestructura de la entidad y área donde se desempeña como trabajador?	X				
4	¿Existe comunicación entre tu jefe de área y sus trabajadores?	X				
5	¿Considera que su remuneración se ajusta a las labores que desempeña?		X			
6	¿La institución en la que labora cumple con los documentos de gestión (ROF- MOF)?		X			
7	¿Tiene conocimiento si en el reglamento interno de la institución que labora se da incentivos por el desempeño laboral?		X			
8	¿Considera que sus compañeros de trabajo cumplen con el perfil requerido para las funciones que les han sido encomendadas?	X				
9	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera positiva en el desempeño laboral del trabajador?		X			
10	¿Cree que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario influye de manera negativa en el desempeño laboral del trabajador?	X				

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Juez experto validador: *Guillermo Aliaga Pajares*

DNI: *44078565*

**DECLARATORIA DE USO DE FORMATO DE CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

Yo, Maribel Eliane Mejía Pajuelo con dni ,40952237 estudiante del quinto grupo del curso del taller de Titulación de la escuela de derecho de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Para la realización de las encuestas realizadas a profundidad a cada uno de los participantes, aplico el formato de **CONSENTIMIENTO INFORMADO**, que anexo, a la presente la misma que fue desarrollada de forma verbal para las encuestas que formulé, para el presente informe de investigación, titulado: **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ- 2021**, las cuales no han sido alterados ni tergiversados, toda vez que han sido transcritos según las perspectivas expuestas por cada encuestado. Afirmo y ratifico, lo expresado para lo cual firmo e imprimo mi huella digital en el presente documento en la ciudad de Huaraz a los 20 días del mes de junio 2022.




Maribel Eliane Mejía Pajuelo
DNI: 40952237

[Handwritten signature]

CERTIFICO:

Que la firma que antedece corresponde a

MARIBEL (ELIANE)
ELIANE MEJIA PASUECO

Que se indentifica con DNS N°
40952237

Se legaliza la firma mas no el contenido
Huaraz 20 JUN. 2022



ICTOR HUGO ESTACIO CHAN
ABOGADO
NOTARIO DE LA PROVINCIA DE
HUARAZ
INSCRIPCIÓN C.N.A. N° 44

[Handwritten signature] **NE**

Victor Hugo Estacio Chan
ABOGADO - NOTARIO

