



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios y
rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Coba Maslucan, Katherine (orcid.org/0000-0001-8570-2279)

ASESOR:

Dr. Davila Sanchez, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre, el mejor hombre del mundo y el más trabajador, por haberme guiado siempre con su sabiduría; a mi madre, por nunca abandonarme en mis días grises al motivarme siempre y protegerme incondicionalmente; y también a mi único hermano, mi mejor compañero de guerra en esta vida, por estar siempre pendiente de mí, de mis sentimientos y pesares.

Katherine.

Agradecimiento

Principalmente a Dios, porque no habría llegado hasta aquí de no ser porque él lo ha permitido, bendiciéndome con vida y dándome la fortaleza en cada situación adversa que se presenta; a Guido y Dora por impulsar mis sueños y expectativas de manera constante, por su confianza, consejos, principios y valores puedo decir que son los mejores padres; a Alejandro, mi único hermano al que amo mucho, por ser muy paciente conmigo y preocuparse siempre por mi bienestar y a todos mis docentes de la maestría, pues son ellos los que me guiaron y sin egoísmo me alimentaron con sus conocimientos.

Katherine.

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	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	18
3.2. Variables y Operacionalización:	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo:	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	24
3.5. Procedimientos:	29
3.6. Método de Análisis de Datos:.....	29
3.7. Aspectos Éticos:	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 01. Cantidad de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Rioja	20
Tabla 02. Porcentajes de confianza	22
Tabla 03. Validación por expertos	25
Tabla 04. Índice de Confiabilidad	26
Tabla 05. Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	27
Tabla 06. Confiabilidad del número de preguntas del instrumento	27
Tabla 07. Análisis de confiabilidad de la Variable: Rendimiento Laboral	28
Tabla 08. Confiabilidad del número de preguntas del instrumento	28
Tabla 09. Nivel de Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	31
Tabla 10. Nivel de Rendimiento laboral	32
Tabla 11. Nivel de similitud de frecuencia presentada entre variables	33
Tabla 12. Normalidad del estudio	34
Tabla 13. Correlación aplicada de Pearson entre las variables de estudio	36

Resumen

Mediante el curso de la presente investigación se tuvo como objetivo primigenio llegar a determinar la relación que presentaría la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), ello aunado al rendimiento laboral que presentó la Municipalidad Provincial de Rioja (MPR); pues de la misma manera el tipo de investigación realizada atiende a la forma cuantitativa acompañada de un estudio básico, seguido de un diseño no experimental; bajo esa tesitura se aplicó la técnica denominada “encuesta” a través del instrumento “cuestionario de preguntas”, ello teniendo en cuenta que la población fueron los trabajadores de la municipalidad antes mencionada; como muestra se escogió a 138 trabajadores de manera aleatoria entre las diversas áreas que conforman la Municipalidad Provincial de Rioja (MPR); teniendo así como resultado mediante la prueba estadística r de Pearson, un coeficiente de 0,236 seguido de una Sig. (Bilateral) de 0,05 como valor predeterminado, por lo que se evidenciaría una relación alta entre las variables antes mencionadas; concluyendo así la preponderancia de la existencia significativa de relación entre las variables, ello a través del método estadístico aplicado con los valores de $r = 0,236$ y $p = 0,05$; evidenciándose así que existe una correlación del tipo alta.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, investigación preliminar, etapa instructiva, etapa sancionadora.

Abstract

Through the course of this investigation, the primary objective was to determine the relationship that the management of the Disciplinary Administrative Procedures (PAD) would present, this coupled with the work performance presented by the Provincial Municipality of Rioja (MPR); because in the same way the type of research carried out attends to the quantitative form accompanied by a basic study, followed by a non-experimental design; Under this situation, the technique called "survey" was applied through the instrument "questionnaire of questions", taking into account that the population were the workers of the aforementioned municipality; As a sample, 138 workers were chosen randomly from the various areas that make up the Provincial Municipality of Rioja (MPR); thus having as a result, through the Pearson's r statistical test, a coefficient of 0.236 followed by a Sig. (Bilateral) of 0.05 as a default value, for which a high relationship between the aforementioned variables would be evidenced; thus concluding the preponderance of the significant existence of relationship between the variables, this through the statistical method applied with the values of $r = 0.236$ and $p = 0.05$; thus evidencing that there is a correlation of the high type.

Keywords: Disciplinary administrative procedure, preliminary investigation, instructive stage, sanctioning stage.

I. INTRODUCCIÓN

En lo que respecta a los estudios realizados sobre el derecho administrativo en el plano internacional se evidencia que persisten hasta la actualidad problemas arraigados desde la implementación del derecho originario en el ámbito disciplinario, ello en el marco de las raíces provenientes de Francia y España; de esa manera se puede evidenciar el problema significativo que tiene en la doctrina contemporánea ante la falencia del derecho administrativo respecto de pragmatización de las leyes reguladoras del procedimiento administrativo disciplinario (Correa, 2009, p. 205).

A nivel nacional la gestión pública se viene reformando con el pasar del tiempo, teniendo como producto la descentralización y con ello el manejo del potestad punitiva que ostenta el Estado el cual se divide en dos aspectos; para lo cual nos centraremos netamente en el administrativo disciplinario bien es cierto que, a nivel nacional en materia administrativa existen diversos “órganos de control” para la persecución de conductas que contravengan la norma, donde estos no se pueden abastecer del todo, velando así por el correcto desenvolvimiento de los servidores civiles en las diversas entidades públicas.

Bajo ese tenor, a nivel municipal en la ciudad de Rioja se viene encontrando con una realidad que terminaba por dejar pasar desapercibidas conductas contempladas como faltas en el establecidas en el importante artículo 85° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, la cual brinda aquella pauta de transitoriedad del régimen laboral en el país, es por ello que el estudio se realiza ante el funcionamiento actual de una secretaría técnica que viene desarrollándose primando la protección de los intereses de la entidad, teniendo en cuenta las conductas que pudiesen ser pasibles de una sanción administrativa disciplinaria acorde a las faltas.

En lo que respecta a la Formulación del problema se tiene el siguiente planteamiento: ¿En qué medida la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?

Los Problemas Específicos se sientan en los siguientes puntos: ¿Cómo se relaciona la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?; ¿Cómo se relaciona la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?; ¿Cómo se relaciona la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?; ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?

La justificación de la investigación atañe a la evidencia que presenta la conveniencia que ostenta la investigación, que finalmente servirá para determinar de manera practica la funcionalidad que posee la secretaria técnica y como la gestión representativa a través del iter procesal de los procedimientos administrativos disciplinarios afecta el desempeño del servidor público, por ende, el rendimiento laboral que vendrían presentando los trabajadores de las entidades públicas, teniendo ante nosotros en este el caso a la Municipalidad Provincial de la ciudad de Rioja; seguido de ello se tiene en cuenta la relevancia social, la investigación es trascendental al poner en evidencia el estudio del correcto del funcionamiento las entidades públicas, las cuales se beneficiarían al visualizar como se realiza un control de las conductas contrarias al ordenamiento jurídico de los servidores civiles; de igual manera, la implicancia práctica; coadyuva a que en el ámbito práctico generaría niveles más altos de cumplimiento institucional por metas, mejorando el desarrollo público; sin dejar de lado el valor teórico que ostenta la presente, resulta siendo el cubrimiento de un estudio realizado sobre un área aún desconocida del derecho para muchos doctrinarios, el cual deviene en el aspecto medular del procedimiento administrativo disciplinario, dicho ello, los resultados de la presente investigación pueden ser y serán usados mediante la suerte de antecedente y prueba piloto para la implementación de más secretarías técnicas en las entidades públicas; finalmente, a través de la utilidad metodológica que presenta la investigación se aplicaría un instrumento bajo la premisa

de causa - efecto que tendría la mira a un mejor desempeño de la gestión pública en general.

Como Objetivo General tenemos a la siguiente composición: Conocer la relación entre la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

Como Objetivos Específicos se presentan los siguientes puntos: Determinar la relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; Determinar la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; Establecer la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; Establecer el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

Como Hipótesis General tenemos a la siguiente composición: La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios se relaciona de forma directa con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

Como Hipótesis Específicas tenemos a los siguientes puntos: La relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es alta; La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es de carácter indubitable; La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es de carácter indubitable; Existe un aumento en el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante el planteamiento que se tiene de los antecedentes de la investigación tenemos a continuación el enfoque tomado de los antecedentes de nivel internacional, por lo que dentro de la presente investigación se cita al trabajo de investigación efectuado por el Gobierno de Malta (2022), la cual a través de su investigación teoría denota el papel que desempeñar en el derecho público con referencia específica a la relación entre las autoridades locales y los usuarios de sus servicios y preguntar qué designación o etiqueta de identificación que la ley asigna a esa relación; la presente investigación fue de tipo descriptiva – analítica, para lo cual se usaron guías documentales y de observación, teniendo como fin el poder determinar la relación que ostenta el manejo de la administración pública en el marco de una sociedad globalizada teniendo en cuenta el principio fundamental del interés público, ello en lo concerniente a la toma de decisiones ejecutadas de manera discrecional por parte de los organismos públicos reguladores (entendidos como entidades públicas), primando así el interés superior del estado frente a cualquier conducta intencional o no que pretenda enervar una confianza legítima en las políticas de interés público por parte de la población con una constante intervención de la misma sin perder de vista la proporcionalidad del control administrativo que se tiene sobre los trabajadores.

Bajo esa misma línea, Aldana Inestroza, Cruz Mejía, & López Gonzales (2020), plantean de manera conjunta la importancia de la investigación referente al análisis del principio de culpabilidad dentro de los fundamentos de hecho que presentan en las resoluciones administrativas, viene emitiendo la oficina de procedimientos administrativos disciplinarios de la Universidad perteneciente a la ciudad del El Salvador; aunado a ello, por intermedio de la presente se aplicó un análisis integrado con diferentes cuerpos normativos recogiendo la aplicación del precepto que sostiene el principio de culpabilidad, siendo este aplicado según las disposiciones de fundamentación de las resoluciones administrativas disciplinarias que son emitidos por la Universidad de El Salvador, pues su razón de ser atiende al inicio de una investigación preliminar fichada dentro de un llamado expediente, en el que

liminalmente vendrían siendo investigados los miembros docentes que conforman el plantel de la comunidad universitaria, los cuales pueden haber incurrido en el cometimiento de una falta, la principal causa del motivo de estudio se encuentra en el fundamento que poseen las disposiciones emitidas por parte de las autoridades competentes, los cuales en teoría deberían de conocer la síntesis procesal que acarrear los procedimientos administrativos disciplinarios y aunado a ello la argumentación necesaria que debe existir en cuanto uno se refiere a los criterios de imputación acorde a la subjetiva del operador encargado de sancionar.

Ahora bien, en lo que respecta al planteamiento de los antecedentes a nivel nacional, bajo la línea de investigación y el tema escogido se considera los estudios de: Vasquez (2020), quien demostró que en la UGEL 07, San Borja; se realizó una investigación de tipo correlacional descriptiva, ello mediante un diseño de tipo no experimental y transversal entre las variables, puesto que se consideró como población útil a los servidores públicos que en su momento fueron sancionados por faltas administrativas, previamente llevándose a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), el cual no es otra cosa que el proceso que se sigue acorde al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el motivo del estudio en el que se basa radica dentro del propio sistema del régimen disciplinario ya que el mismo viene presentando falencias del tipo evidentes, las cuales no pueden pasar desapercibidas originan que las autoridades encargadas de conducir el Proceso Administrativo Disciplinario no lo hagan de manera adecuada, por lo que cabe realizar una pragmatización interna a través de un razonamiento enfocado a indicar que las sanciones se encuentren debidamente motivadas y relacionadas con una determinada falta administrativa.

Asimismo, Celis (2018) en su investigación realizó un estudio de carácter no experimental, el cual cuenta con un diseño descriptivo que presenta una recolección de datos que consiguientemente fueron validados con la técnica Alfa de Cronbach; si bien es cierto dentro de la presente se establece que la Ley N° 30057 es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), siguiendo esta ilación el objetivo principal de esta investigación viene a ser cual la finalidad del Proceso Administrativo Disciplinario

dentro del campo de estudio antes señalado teniendo en cuenta el impulso que podría tener el mismo dentro del ámbito de una venganza personal u política interna.

De igual forma, Gadea (2020), pone en evidencia la importancia de que los trabajadores públicos del ámbito de estudio conozcan conceptos mínimos teniendo en cuenta de que el desempeño laboral viene siendo un factor de vital importancia en lo que respecta al cumplimiento de metas y objetivos que se busca muchas veces dentro de la administración pública, ello sin tener en cuenta la media de intervención por parte de los funcionarios de dicha entidad, presentando una vez más la falencia que presenta una administración del tipo vertical; resaltando así finalmente la importancia de la investigación, pues el resultado lesivo no se limita únicamente a la entidad, pues se cometen faltas a su vez atentan contra los recursos públicos, los cuales son asignados a las instituciones para el desarrollo de la ciudadanía, propósito que pierde razón en vista de que se deja impune los actos realizados por servidores al no establecer una proporcionalidad adecuada en la sanción del falta cometida y aplicatoriedad de la misma.

Ahora bien, tampoco se debe dejar de lado el nivel local de la investigación, pues se debe tener en cuenta lo establecido por Martínez (2020); en la que dentro de la misma se realizó una investigación de tipo básico, mediante la cual se atendió a la razón que venía presentando el análisis de los trabajos articulados por intermedio de revistas científicas tanto internacional como nacional de la temática bajo análisis dada la complejidad que atañe; aunado a ello se evidencia la obtención de resultados que coadyuvan al incremento de la utilización del principio del *ne bis in ídem*, poniendo así una dilatación sobre el inter procesal común hasta la resolución de la invocación de dicho principio, sobre todo a su actualización y posterior implementación en el raciocinio impericito a través del iter procesal, ello a través de un diseño de la teoría fundamentada la teoría fundamentada, indicando que la formulación de la teoría propia que sostiene el autor vino siendo aplicada durante toda la etapa de proyección y ejecución de la investigación, considerando como población útil a los expedientes administrativos los cuales contenían los actuados de los procesos administrativos disciplinarios (PAD), los cuales fueron encontrados en la oficina de secretaria técnica

que maneja la UGEL Moyobamba, que en si la encargada de manejar lo que respecta al ámbito disciplinario de la UGEL en dicho periodo de tiempo fue la secretaria técnica de la DRE, por ser la entidad jerárquicamente superior a través del periodo de los años 2018-2019, procesos que finalmente fueron llevados teniendo como implicados directos a los servidores públicos de dicha entidad, pues la finalidad de la sanción coadyuva a mejorar la conducta inicialmente que mantiene el servidor a través de la resocialización la ejemplificación como medio subversivo ante la consecución de actos contrarios a la norma y las buenas costumbres, actos que finalmente vienen siendo dispuestos por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Consiguientemente, Mesía Garcia & Reyes Villacorta (2020) a través de la tesis que plantearon, llevaron a cabo una investigación en lo concerniente al Hostigamiento Sexual en la Ugel Moyobamba 2019; ello sin dejar al lado de aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario como órgano de control ante dicha conducta, pues a través de una investigación de tipo aplicada, con un diseño de Teoría Fundamentada, la que, permitió a los autores elaborar su propia teoría de explicación del fenómeno estudiado, siendo este previamente identificado a través del punto de vista recabado de un grupo determinado de participantes; siendo estos la población recabada, los cuales fueron como población útil las resoluciones impositivas de sanción administrativa, las cuales hayan sido emitidas por las autoridades competentes de la UGEL – Moyobamba a través del cauce adecuado del debido proceso seguido en un procedimiento administrativo disciplinario (PAD), en el cual la falta impuesta haya sido el hostigamiento sexual, así como también, se estableció que también se tomó en cuenta como población útil aquellas resoluciones expedidas por el Tribunal del Servicio Civil - SERVIR, por lo que se procedió a aplicar la técnica del análisis documental sobre el fondo que contenían las resoluciones emitidas por el órgano sancionador (UGEL-Moyobamba), así mismo se observó el dictando de medidas cautelares, las cuales consecuentemente procedieron a sancionar aquellos actos de hostigamiento sexual; consecuentemente; se llegó a concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) que ha venido instaurando la Dirección Regional de Educación-San Martín, no son del todo eficaces, en vista de que

no cuentan con los medios necesarios para la capacitación mínima, la cual viene siendo necesaria para la tramitación procedimental que establece la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC de las denuncias, pues dicha situación termina por generar situaciones de vulnerabilidad hacia los estudiantes a causa de la desprotección por la no intervención o la deficiente intervención de las autoridades encargadas de instaurar el PAD.

Siguiendo esta línea de ideas es muy importante hablar sobre la evaluación del rendimiento laboral, el cual si bien es cierto sigue un proceso común de exploración respecto del trasfondo y consiguiente puesta a prueba de la valía que genera, pues la evaluación de esta debe sostenerse en mérito del tipo de actividad finalmente realizada, sea bien del tipo administrativa u obrera, pudiendo inclusive ser individual o grupal, lo cual finalmente permite iniciar acciones de planificación de metas por ruta a través de planes de desarrollo; dicho ello se deja en claro la importancia de determinar el nivel que presenta el evaluar el rendimiento de los trabajadores en la realización sus actividades dentro del ámbito laboral, teniendo así como finalidad el proporcionar beneficios importantes para la productividad dentro de la administración pública, pues son las políticas de constante monitoreo y evaluación un medio óptimo para detectar el desempeño y su consecuente destaque, pues categóricamente el destaque del trabajador como resultado por un buen desempeño es lo que todo servidor público busca y finalmente motiva a la correcta atención que brinda en su puesto de trabajo (Guartán, 2019).

Antes de entrar al tema de análisis en cuestión de debe tener en cuenta a que nos referimos con el concepto de servidor civil para lo que se debe tener en cuenta que la Constitución Política del Perú dedica específicamente todo el contenido el capítulo IV a lo concerniente a la Función Pública, aunque cabe mencionar que a través de la presente se genera una situación específica de no conceptualización específica por parte del legislador respecto de quién viene siendo un servidor civil, pues la implementación de aquella referencia terminológica al trabajador atiende a la novedad que acarrea la reforma laboral con la implementación de la coloquialmente llamada ley SERVIR (refiriéndose a la Ley N° 30057); por lo que corresponde realizar un análisis

de los conceptos relacionados existentes, por lo que de una lectura en vista de la interpretación del tipo sistemática que faculta la doctrina en derecho, pues se infiere que un servidor civil es aquel sujeto que cuenta con garantías mínimas respecto la situación laboral, las cuales son configuradas y previstas por el legislador, ello sin distinción de la modalidad contractual que ostente, teniendo como finalidad el tránsito hacia el correcto denominado “servicio civil” en el país (entendiéndose por servicio civil la correcta legislación en materia laboral sin discriminación); dicho ello se regula de igual manera el acceso, derechos, obligaciones, progresión y cese del trabajador, de igual manera este se encuentra obligado a rendir cuentas de manera periódica (según lo disponga el empleador o superior jerárquico) por lo que se le exige cierto grado de responsabilidad por los actos que llegase a cometer en ejercicio de su función sea por acción propia u omisión, e inclusive ambas; básicamente a manera de conclusión el servidor civil es aquel sujeto de derecho definido como aquella persona que se encuentra al servicio del Estado y que viene ejerciendo funciones en una entidad pública, enmarcándose así dentro del aforismo: “El servidor es aquel que trabaja por y para el estado” (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

Bajo la línea de ideas que se viene sosteniendo, es importante saber que el concepto que sostienen las variables: “gestión de procedimientos administrativos disciplinarios” y “rendimiento laboral” se debe trabajar bajo los siguientes preceptos para una mejor comprensión del lector, teniendo como resultado el siguiente esquema de conceptos:

Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios: Antes de entrar al aspecto procesalista de nuestra investigación se debe tener en cuenta los conceptos que se unen en el precepto bajo la sintaxis de las palabras Gestión y Procedimientos Administrativos Disciplinarios; por lo que para facilidad del lector se desarrollan a continuación dichos preceptos:

La gestión procedimental es aquella forma en la que se va a gestionar toda la organización en este caso de una entidad edil, el cual se entiende como un conjunto de recursos y actividades interrelacionadas los cuales se encuentran debidamente estructurados acorde a los lineamientos que establece cada

entidad respetando lo referido a los instrumentos de gestión que posee, ello de manera concordante con lo que dispone el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (Universidad de Cantabria, 2019).

Ahora bien, cabe mencionar la importancia que acarrea la estrategia reguladora en lo que respecta a la capacidad que ostenta la propia entidad de cómo manejar y entreveer a la luz de la justicia hechos que vienen suscitándose a lo largo de toda una gestión de una entidad edil (entendiéndose por una Municipalidad sea nivel distrital o provincial), hechos que son cometidos por los propios trabajadores de dicha institución público, poniendo en evidencia de que el manejo del procedimiento administrativo disciplinario es de suma importancia en lo que respecta del control de las actividades que tiene en enfoque realizar teniendo en cuenta el progreso, avance y manejo de situaciones de las partes que atañen a la tratativa que debe tener las diferentes ramas/materias que componen las distintas áreas existentes dentro del funcionamiento de la entidad en el marco de la Administración Pública; por lo que extensivamente debe realizarse una inferencia (y de manera urgente) en vista de que el procedimiento a través del cual los ciudadanos pueden acceder para tomar las acciones pertinentes ante la inacción o incorrecta acción de un servidor civil para hacer prevalecer así sus derechos (en vista de que los derechos no son absolutos, ya se presenta un límite entre lo que viene siendo inalienable y lo que no) ya que hasta la fecha no existe un manejo administrativo adecuado de las actuaciones administrativas de las entidades públicas dentro de la textura social (Menacho, 2017).

En vista del concepto antes erigido no se puede dejar desapercibido la siguiente concepción: Dentro de la definición conceptual de Gestión Administrativa a través del Art. 29 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; da a entender que el sistema regulador administrativo llanamente es el conjunto de actos con relevancia jurídica tratados en las entidades, bien pudiendo estos ser actos de administración

interna o actos administrativos, clasificación erigida teniendo en cuenta la finalidad que posee el acto, teniendo estos efectos dentro de la entidad o hacia la comunidad socio geográfica en general (fuera del ámbito de la entidad) (TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, 2019)

Es en vista de ello que se debe realizar un ahondamiento preparado en lo que respecta a los elementos que deben conformar la emisión de cualquier tipo de acto resolutorio respecto de la actuación administrativa; pues siendo el caso ante nosotros dentro del ámbito disciplinario; dicho ello de manera accesoria se genera que dicha actuación tiende a producir consecuencias del tipo individualizable para los intereses de las partes, entendiéndose en ese prospecto al implicado como el sujeto de derecho que finalmente será sancionado por su conducta y a la entidad, la cual ejemplifica la sanción bajo la intencionalidad de un no hacer ante el resto de trabajadores, asumiendo así un compromiso consigo misma de mantener el statu quo entre la labor desempeñada por los diversos servidores públicos que finalmente podemos concluir que son controlados a través de los actuados que realizan las entidades públicas.

Bajo esa ilación debemos entender que el manejo de las actuaciones emitidas dentro de una entidad sujeta a la administración pública se rige de los principios básicos que contemplan la razón de ser del Derecho Administrativo los cuales son contemplados como el Principio de Interés, ello en vista de que la común actuación realizada por administración pública se dirige hacia la obtención del fin persecutorio que atiende a la razón de ser de la entidad, por ejemplo el poder judicial es el encargado de resolver procesos judiciales generados de la litis entre partes, ahora bien las municipalidades en amplio ratió son las encargadas de buscar el llamado desarrollo y bien común, en lo que respecta a la legalidad, bien se sabe que la actuación de la administración pública siempre tiene que tener razón de ser en las disposiciones de la norma erigida por el legislador, sin contravenir la primacía de cuerpos normativos evitando la emisión de actos arbitrarios o la incursión de actitudes carentes de fundamento legal; de igual

manera en lo referente a la actuación de oficio, a través de la cual se presume que las entidades de oficio dan continuidad a los procedimientos administrativos sin la necesidad de la intervención por parte de los administrados entendiéndose por ello que la falta de impulso no excusa al abandono del procedimiento administrativo, en la medida que respecta a la publicidad, pues se refiere liminalmente al acceso que tienen los administrados tienen todo el derecho a acceder a la información del tipo pública, más aun referida a los procedimientos en curso de los cuales forman parte, ello teniendo en cuenta los límites existentes dispuestos por la Ley de transparencia y acceso a la información – Ley N° 27806; según lo establecido a través de la doble instancia, es la representación de la persecutoriedad de un fallo visto justo por las partes, pues a través de la práctica procesal administrativa se evidencia que el administrado tiene aquel derecho de tipo facultativo para recurrir ante una instancia superior a fin hacer prevalecer su derecho ante lo dispuesto por la instancia inferior; en lo que respecta a la doble vía; bien se sabe que luego de la apelación en segunda instancia administrativa de ser denegado o no estar conforme con la decisión del órgano administrativo podemos demandar bajo el concepto de acción contenciosa administrativo pues tenemos la facultad de acudir ante Poder Judicial; en todo procedimiento, proceso prima presunción de veracidad, pues existe la presunción de que toda afirmación realizada por los administrados acarrea verdad, pero ello no implica que no deban de probarlo; en lo que respecta a la eliminación de exigencias y formalidades, en una sociedad utópica se busca la eliminación de las barreras burocráticas que el mismo estado impone a su vez del esfuerzo por la primacía de la actuación celeridad de las entidades, situación que no requiere mucha conceptualización en vista de que se sobre entiende la intencionalidad del legislador al contemplar este principio; finalmente tenemos un principio un tanto complejo contemplado como la participación ciudadana en el control de los servicios públicos, la observancia en la práctica de este principio es un tanto complejo en tanto se puede entender de manera abstracta como enfocar hacia un determinado punto, pues resulta aquí que la administración pública como bien se sabe tiene

vías específicas para la actuación procedimental en cualquiera de los tramites que ostente, disponiendo que el ciudadano tenga una participación mínima, ahora bien, en sentido abstracto y enfocado al ámbito disciplinario bien es cierto que los ciudadanos pueden remitir sus quejas o reclamos al órgano encargado de atención, pero dicha intervención no es más que el control de la misma administración pública sobre sus trabajadores, denotando que el ciudadano lo único que hace es impulsar ese control más no ejercer alguna acción que implique intervención a través del procedimiento administrativo disciplinario, dicho ello se debe tener cuidado con las aseveraciones dispuestas en la doctrina (Osinermin, 2017).

Ahora en relación a lo que manifiesta Mallar (2010), el cual establece que la conformación estructural que poseen las entidades, no presentaría signos de evolución hasta la fecha si no se hubiese tomado en cuenta los nuevos requerimientos dispuestos a través del enfoque organizacional moderno, teniendo en cuenta el tipo de administración dispuesta en las entidades públicas, sean del tipo horizontal o vertical; ahora bien, hoy en día se viene definiendo un nuevo concepto en lo que respecta a la gestión de procesos, pues se considera que toda organización procedimental se puede concebir como una red interrelativa presentada en el ámbito procedimental, dado que de manera taxativa se refiere al manejo que atañe al procedimiento, pues se visualiza la aplicación de modelo de gestión denominado en la realidad como: “Gestión basada en los Procesos Administrativos Disciplinarios”, los cuales son un punto de estudio dentro del presente trabajo al verificar el manejo de las etapas a través de la travesía que dure el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Bajo ese orden de ideas, debe entenderse al modelo de gestión basada en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como la forma a través de la cual se constituye aquella herramienta que coadyuva al correcto manejo procedimental en vista de que se traza una ruta que genera un precedente de aleatoriedad del tipo obligatoria en la administración, mediante la cual, el estado

manifiesta de manera correcta, ágil y eficaz la llamada potestad sancionadora (*ius puniendi*) dentro del ámbito administrativo, en mérito de la persecutoriedad que se busca a aquellas conductas finalmente denominadas como faltas, las cuales vienen siendo cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco del desempeño común de sus labores (Gestión Pública y Control, 2021).

Finalmente cabe describir la finalidad que ostenta un Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual es orientar a desarrollar de manera operativa y eficaz la dirección de la entidad respecto, de la satisfacción de la población y el cumplimiento de las expectativas que tiene la sociedad en general la sociedad sobre la misma primando los aspectos estructurales tomando el orden jerárquico al cual pertenece cada uno de los servidores civiles teniendo en cuenta que el órgano que garantiza la fiscalización de las actuaciones que pudiesen devenir en falta, y para ello muchas veces es la Secretaría Técnica a raíz de la potestad de conducción que se le atribuye acorde a la Ley N° 30057 – Ley SERVIR (Franco, 2021).

Rendimiento Laboral: Para entender este precepto es necesario establecer diferentes puntos desde el ámbito doctrinario lo concibe como el valor total de una entidad, de la cual una entidad tendrá un aprovechamiento útil gracias al aumento de la utilidad funcional, ello con respecto al aumento de la fuerza edil que atañe a un grupo de trabajadores, los cuales emplean sus funciones en base a metas en un período de tiempo determinado por parte del empleador, finalmente este aumento también deviene de la eficacia de su organización a través de los instrumentos de gestión que regula la propia entidad (Mendoza, 2016).

Dicha definición permite resaltar de manera concreta que el rendimiento laboral tiene como final el asociarse a fin de lograr resultados del tipo positivo, es decir que el servidor debe desenvolverse con eficacia dentro de la entidad pública para la cual viene laborando, siendo ello evidenciado en el proceso de evaluación laboral, donde se busca analizar las diversas competencias

laborales que se necesitan para cumplir con determinadas responsabilidades, para lo cual se necesitan de conocimientos del tipo general y específico para poder ejercer un cargo designado sea muchas veces por rotación y suplencia; aunado a ello también se debe prever la formación técnica y/o profesional acorde, de las capacidades y conductas esenciales bajo las cuales debe desempeñarse el servidor para para una destacada labor; de donde se denota la íntima relación entre el rendimiento laboral de la persona y su desempeño personal, por lo que se debe tener en cuenta un mecanismo para el control de ciertas conductas las cuales pueden ser inadecuadas para conservar el bienestar de la institución (Pari, 2020).

Teniendo en cuenta lo antes establecido se entiende que el Rendimiento Laboral es aquel producto que se obtiene en el marco del desempeño realizado de uno o más empleados, ello en vista de que la evaluación del rendimiento atañe a verificar la cantidad de actuaciones (trabajo, mano de obra) de manera eficiente que produce un servidor civil en el área en el cual desempeña sus funciones. (Carrera, 2019).

Aunado a ello al hablar dentro de lo que establece el Procedimiento Administrativo Disciplinario nos encontramos con dos fases en el marco de su desarrollo, los cuales vienen siendo:

Fase Instructiva. – Es aquella etapa del procedimiento que atiende a la nomenclatura de PAD, el cual en la práctica del iter procesal común vendría siendo aquella etapa mediante la cual se viene dando inicio a la etapa impugnatoria del procedimiento mediante la notificación de la resolución de órgano instructor, la cual debe contener los criterios mínimos señalados en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, resolución a través de la cual se tiene que poder visualizar de manera obligatoria el plazo que se otorga de manera obligatoria según la norma al servidor para la presentación de sus descargos, plazo que es de 5 días hábiles; seguido de ello según el flujograma común del proceso el órgano instructor realiza el análisis de los alegatos que contenga el

descargo y aunado a ello se realizan las indagaciones necesarias en base a los medios de prueba presentados contrastando lo contenido en el expediente para así evaluar la existencia, inexistencia o desvirtuación de la responsabilidad imputada por la comisión de la supuesta falta por parte del servidor civil (gob.pe, 2022).

La conducción de la antes mencionada etapa se encuentra a cargo del órgano instructor (quien muchas veces y según lo dispuesto acorde al tipo de sanción impuesta vendría siendo el jefe inmediato del servidor imputado), sobre el cual recae la responsabilidad de coadyuvar a la probanza y fundamentación de la responsabilidad administrativa mediante los hechos recabados en la investigación preliminar, etapa que muchas veces no es contemplada como parte del proceso; la etapa instructiva acaba con la emisión y posterior notificación del informe de órgano instructor suscrito por el personal a cargo de la conducción del mismo, informe en el que se contempla el pronunciamiento por parte de la referida autoridad del proceso sobre la procedencia del proceso respecto de la falta imputada al servidor, de manera complementaria dicho informe contiene la recomendación de la sanción a ser impuesta, cabe mencionar que dicha sanción debe estar contemplada desde el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014).

Fase Sancionadora. – Conceptualmente se define como la etapa a cargo del órgano sancionador quien muchas veces es el jefe de la oficina de recursos humanos (comprendido como RR.HH) y dependiendo del tipo de sanción puede abarcar desde el jefe inmediato, el jefe de la oficina de RR.HH o el que haga de sus veces, inclusive de la máxima cabeza administrativa de la entidad entendiéndose por el gerente general en el caso de los gobiernos locales (municipalidades); ahora bien, la etapa de órgano sancionador es comprendida según el flujograma común del proceso desde el momento en que se configura el acto de recepción del informe emitido por el órgano instructor, de esa forma se procede a la conducción posterior de la emisión de la resolución de órgano

sancionador, resolución que finalmente impone la sanción y se sube al Registro Nacional de Sanciones y Despidos o de ser el caso declara no ha lugar el proceso, consecuentemente disponiendo el archivo del procedimiento argumentando de manera lógica y coherente la razón de la declaratoria de no ha lugar.

A efectos de afianzar el ahondamiento teórico que presenta el procedimiento administrativo disciplinario, se debe tener en cuenta el plazo prescriptorio puesto que debe tenerse en cuenta que entre la fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario (entendiéndose por la notificación formal de la resolución de inicio) y la emisión de la resolución de sanción la cual bien puede determinar el archivamiento definitivo del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario, puesto que de darse ese caso se incurriría en una nulidad total y así se vendría abajo todo el procedimiento efectuado (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014).

Finalmente en síntesis como bien se ha ido mencionando seguida de la Fase Instructora se encuentra la Fase Sancionadora, claro está que vendría a abarcar el plano conexo en el tiempo desde el momento de la emisión del informe de órgano instructor, la cual da pase a la etapa sancionadora, puesto que en esta se determina finalmente la sanción a imponer al servidor civil por la comisión de alguna falta disciplinaria que inicialmente motivo la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, luego es el Órgano Sancionador quien se encarga ejecutar la sanción sea esta en el marco de lo estipulado por la Ley N° 30057: la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión sin goce de remuneración desde un día hasta por un máximo de doce meses y finalmente y la sanción por la comisión de un hecho muy grave, la destitución (Morón, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Estudio:

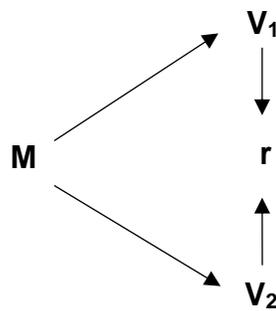
La investigación abordada es del tipo básica ya que tiene como fin el dilucidar a través del conocimiento científico, la ampliación del conocimiento teórico y afianzarlo con el general en aras de la investigación netamente científica para así aportar finalmente al beneficio de nuestra sociedad, ello dentro del ámbito regulatorio legal al cual se rige a través de la carrera de abogacía como autor de la presente investigación (CONCYTEC, 2018).

Teniendo en cuenta ello, según lo dispuesto por autor Arias (2012) el fin de toda investigación atiende a realizar un análisis de los posibles problemas que se generan en la sociedad y sean pasibles de someterse a las reglas del conocimiento científico, en este caso tendríamos ante nosotros la problemática que se suscitan en la determinación de relación de dos figuras (entendiéndose por la línea de relación entre la gestión de los procesos y el rendimiento laboral).

De igual forma, tenemos ante nosotros un estudio de carácter cuantitativo puesto que se recolecto datos que poseen la característica de ser medibles y observables teniendo así la premisa perfecta para finalmente proceder para la descripción de tendencias bajo la cual oscila la media estadística y el contraste porcentual representado en números, teniendo en cuenta la relación de variables en base al muestreo aleatorio simple a ser aplicado con la población seleccionada a continuación (Jordi Casal, 2003).

Diseño de Investigación:

La presente investigación atiende a un diseño no experimental, la cual es estipulada como una de carácter correlacional, porque tiene como finalidad explicar las relaciones existentes entre las variables que vendrían a formar parte de la situación de estudio planteada, independiente de ello, cabe mencionar que existe asociación a mera vista entre el nivel de relación que se pretende explicar, ello realizando el estudio de la muestra correspondiente (Sampieri, 2014).



La Fuente de elaboración de la relación que presentan las variables se encuentra en el marco de lo establecido por (Shone, 2015).

Dónde:

M : Muestra.

r : Relación existente entre las variables de estudio.

V₁ : “Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios”.

V₂ : “Rendimiento Laboral”.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable:

Variable 1: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.

Variable 2: Rendimiento Laboral.

Operacionalización:

Así mismo para un mejor entendimiento de la operacionalización que se realiza por cada variable, la matriz de operacionalización se encuentra adjunta en el anexo de estudio.

3.3. Población, Muestra y Muestreo:

Población:

La Población total de todos los trabajadores municipales es de 410 en la Municipalidad Provincial de Rioja, debiendo realizar el detalle de la modalidad de trabajo atañe al tipo de contrato que ostenta cada uno; entonces cabe decir que 190 son proveedores de servicios, 122 se encuentran bajo la modalidad CAS, 47 se encuentran bajo la modalidad 728, 45 bajo la modalidad 276, 5 regidores y un (01) personal bajo contratación de ley servir quien vendría siendo el alcalde de dicho centro edil de labores, todos estos trabajadores figuran como población total; por lo que según lo antes mencionado tendíamos el siguiente detalle:

Tabla 01.

Cantidad de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Rioja

Modalidad de Contrato	Cantidad
Proveedores de Servicios	190
CAS	122
728	47
276	45
Regidores	5
Ley 30057	1
Total Poblacional	410

Criterios de Inclusión:

Dentro de los criterios de inclusión serán consideradas las siguientes características:

- Los trabajadores que se encuentren bajo el régimen CAS.
- Los trabajadores que se encuentren bajo el régimen 728.
- Los trabajadores que se encuentren bajo el régimen 276.

Criterios de Exclusión:

Dentro de los criterios de exclusión de debe considerar los trabajadores que atienden a la siguiente característica:

- El alcalde provincial, debido a que es autoridad dispuesta por elección popular, aunque se encuentra dentro del marco de la Ley N° 30057; en materia disciplinaria prima la normativa administrativa de la materia dispuesto por el JNE.
- Los regidores municipales en vista de que la función que cumplen en la municipalidad es de fiscalizadores de las actuaciones en general a través de sesiones de consejo por lo que no se contemplan como trabajadores.
- Los proveedores de servicio, ya que la modalidad contractual bajo la que se rigen se encuentra dispuesta por el OSCE, por lo que su modalidad contractual no sería competencia de lo dispuesto en la Ley N° 30057

Y finalmente, trabajadores que ostenten una modalidad contractual fuera del alcance de la Ley N° 30057; ante los cuales se excluirían al alcalde, regidores y proveedores de servicio, dejando un total de 214 trabajadores como población total útil.

Muestreo:

Se debe entender como el proceso que se realiza con la finalidad de establecer los parámetros para elegir a la unidad de estudio específica; en base a ello debemos tener en cuenta que debemos concretar el tamaño de la muestra para poder dar aquella credibilidad a nuestra investigación, por lo cual se tiene a la siguiente fórmula atendiendo a que la población ostenta la característica de finita (ya que la totalidad de la población es conocida); por ende se plantea la siguiente fórmula para obtener el cálculo del tamaño de la muestra (Little, 2013).

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

Para ello se debe tener en cuenta la constante es el nivel de confianza que el autor otorga, indicando así que la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean realmente fehacientes, ello según la tabla a continuación:

Tabla 02.

Porcentajes de confianza

z	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de Confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

La presente base corresponde a lo que establece el autor corporativo (Feedback Networks, 2021).

Habiendo establecido este criterio se aplica la fórmula para obtener la muestra de una población finita, teniendo como resultado el siguiente:

Leyenda:

z= 1.96 p= 0.50 N= 214
e= 0.05 q= 0.50

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 214}{0.05^2 (214 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{3.84 * 0.50 * 0.50 * 214}{0.0025 (213) + 3.84 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{205}{0.53 + 0.96}$$

$$n = \frac{205}{1.49}$$

$$n = 138$$

Habiendo aplicado la fórmula se entiende que la población sujeta a estudio en el periodo de estudio 2020-2021, de una cantidad total de 214 trabajadores (N), por lo que queremos una confianza del 95%, a través de la cual determinamos que $z = 1,96$; buscando un error muestral del 5% ($e=0.05\%$), teniendo en cuenta el porcentaje de 0.50% el cual es la probabilidad a favor de que cumpla con los requisitos de nuestro estudio ($p=0.50$) y finalmente consideramos que un aproximado del 50% la cual es la probabilidad en contra de que no cumpla los requisitos de nuestro estudio ($q = 0.50$); en vista de que no existen antecedentes de encuesta, por lo que necesitaríamos una muestra de *138 trabajadores encuestados*.

Unidad de Análisis:

Es conformada por un total de 138 trabajadores, los cuales se encuentran divididos acorde a sus funciones en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Rioja, trabajadores que al estar incursos dentro de lo dispuesto por la Ley N° 30057 si pueden ser pasibles del inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

La técnica empleada es la encuesta, teniendo en cuenta que el impulso bajo el cual se torna la investigación, el cual se encuentra enfocado a dar a conocer la razón de ser y la importancia que ostenta un correcto manejo de un procedimiento administrativo disciplinario, el cual debe siempre encontrarse sujeto al análisis crítico, todo ello teniendo en cuenta el fin de estudio, el cual es netamente académico; así mismo, cabe mencionar que la presente técnica se caracteriza por ser objetiva, de carácter cuantitativa y finalmente manifiesta (Nelly López, 2015).

Instrumentos:

El instrumento a emplear a través de la presente investigación sería un Cuestionario de Preguntas, la cual consiste en caracteres que operan bajo la escala de Likert, teniendo en claro que este último mide patrones, tendencias o predisposiciones de carácter individual a través de un sistema de escala ascendente y descendente (Ankur , Saket , Satish, & Dinesh Kumar, 2015).

Aunado a ello el instrumento estaría conformado por 20 ítems cada uno, el cual se conforma por preguntas de carácter objetivo, teniendo en cuenta las dimensiones que se establecieron para la evaluación de las variables.

Por lo que el instrumento de evaluación que contiene la variable 1 “Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios” es evaluada por las dimensiones: Desempeño del personal, flexibilidad del trámite documentario, celeridad al resolver. Y la variable 2 “Rendimiento Laboral” consecuentemente es evaluada por las dimensiones: Preparación para el puesto, eficiencia, productividad esperada.

Tabla 03.*Validación por expertos*

Variable	N°	Experto o Especialista	Promedio de Validez	Opinión del Experto
Variable 1: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	1	Metodólogo 1	4,6	El instrumento es aplicable
	2	Metodólogo 2	4,3	Instrumento coherente y aplicable
	3	Metodólogo 3	4,1	Instrumento adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación
Variable 2: Rendimiento laboral	1	Metodólogo 1	4,6	El instrumento es aplicable
	2	Metodólogo 2	4,3	Instrumento coherente y aplicable
	3	Metodólogo 3	4,2	Instrumento adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación

Fuente: Elaboración Propia.

La validez empleada para los instrumentos como se puede apreciar atiende a la opinión de expertos, teniendo así como finalidad que los instrumentos empleados en la presente investigación dentro del campo geográfico y práctico escogido para la recolección de información, coadyuve a la obtención de una respuesta veraz y fehaciente en nuestra investigación, la cual debe atender al principio de verdad material en el ámbito jurídico (Middleton, 2019).

Confiabilidad:

Para la presente se aplicó la técnica denominada Alfa de Cronbach, ello por intermedio de la plataforma Microsoft Excel 2016, a través de la cual se tiene por finalidad el poder medir el grado de fiabilidad que presenta cada instrumento que va a ser aplicado mediante; ello mediante criterios estadísticos coherentes, teniendo en cuenta los lineamientos de cada variable según los valores expuestos a continuación, fundamento que encuentra razón en base a lo dispuesto por los autores Sürücü & Maslakci, *Validity and Reliability in Quantitative Research* (2020).

Tabla 04.

Índice de Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Teniendo en cuenta el fundamento teórico establecido para la posterior recolección de datos, el procedimiento para la puesta a prueba del instrumento escogido para la recolección de datos, atendió a la necesidad de aplicación de una prueba piloto por intermedio de 30 ítems de la población total, la cual fue llevada a cabo en un solo momento en el plano de aplicación de tiempo con la finalidad de obtener la información necesaria para la continuidad del procedimiento establecido (Butka Thomas, Xavier Oenning, & Niegia Garcia de Goulart, 2018).

Tabla 05.

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 06.

Confiabilidad del número de preguntas del instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.759	20

Realizando la descripción de los resultados obtenidos se calculó por intermedio de la confiabilidad general de la prueba, la cual arrojó un resultado de 0,769; por lo que cabe mencionar que se encuentra dentro del rango de alta confiabilidad según el cuadro antes planteado; así mismo se expone que el valor otorgado se refiere a la validez del contenido, en vista de que este representa el concepto sobre el cual se basan todos los ítems de la variable a medir; así como validez de cada criterio evaluado (Taherdoost, 2016).

Tabla 07.

Análisis de confiabilidad de la Variable: Rendimiento Laboral.

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 08.

Confiabilidad del número de preguntas del instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.852	20

Para otorgar la confiabilidad correspondiente al instrumento se utilizó la fórmula propuesta según la técnica Alfa de Cronbach; según esta prueba los procedimientos han arrojado un porcentaje de 0.85, lo que finalmente garantiza la validez de contenido y criterio, representando así el concepto de todos los ítems objeto de medición (Tamarah & Samantha , 2018).

3.5. Procedimientos:

Todo el procedimiento antes descrito se llevará a cabo de manera directa teniendo en cuenta la autorización que se nos otorgó para realizar la investigación en el ambiente de estudio seleccionado; por lo que la aplicación del cuestionario de preguntas se dará a través de los servidores que ostenten la modalidad CAS, 276 y 728 al conformar la población útil de estudio; los cuales laboran a través de las diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Rioja.

3.6. Método de Análisis de Datos:

Se determinó la relación entre las variables, entendiéndose por la relación entre la “Gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios” y el “Rendimiento Laboral” en la Municipalidad Provincial de Rioja, para luego ser posibles de ser representadas a través de tablas y figuras; así mismo el procesamiento de datos se realizó a través del programa Microsoft Excel 2016, afirmando que se utilizará el método de estadística descriptiva para identificar la relación que presentan las variables, todo ello mediante el análisis correlacional de Pearson, presentando los resultados de la investigación a través de gráficos del tipo inferencial a través de barras.

3.7. Aspectos Éticos:

Por la naturaleza del proyecto para garantizar la calidad de la investigación se teniendo en cuenta la aplicación de los siguientes principios éticos.

Beneficencia: La investigación versa sobre la gestión del procedimiento administrativo disciplinario a través del estudio del rendimiento de los trabajadores, por lo que la presente se aplica de tratar de prevenir el daño haciendo el bien a otros a través de la aplicación de la beneficencia positiva protegiendo así los intereses del estado ante una mala aplicación de la ley e incurrir como resultado en posibles lesiones de derecho.

No maleficencia: La investigación no cuenta con ánimo lesivo en lo que respecta al contenido de la investigación pues no tiene como objetivo el realizar un daño o dañar a un sector específico dentro de la administración pública in sui generis o a las personas en general.

Autonomía: La presente investigación se ajusta a las condiciones esenciales que priman dentro del presente principio, los cuales son la libertad entendida como la independencia de agentes externos que pudiesen controlar y direccionar el contenido; así también la autodeterminación como la primacía de la persona para poder concretizar pensamientos por sí mismo, en el caso de la investigación propia del tema erigido.

Justicia: El principio de justicia se acopla a la presente investigación en vista que se realiza el correspondiente tratamiento de datos al amparo del respeto y confidencialidad y participación igualitaria por parte del grupo de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

Tabla 09.

Nivel de Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	20 - 35	0	0%
Bajo	36 - 51	104	75%
Regular	52 - 67	34	25%
Bueno	68 - 83	0	0%
Muy bueno	84 - 100	0	0%
TOTAL		138	100%

Fuente: Cuestionario de preguntas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, periodo 2022.

Interpretación: A través de los resultados erigidos, se evidencia que la gestión de procedimientos administrativos disciplinarios, denota un nivel intermedio respecto del manejo que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje bajo de 75%; seguido de un porcentaje regular con 25% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico; por lo que se acepta la hipótesis planteada que indicaba: *La relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es alta.*

4.2. Nivel de relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva y sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022

Tabla 10.

Nivel de Rendimiento laboral.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	20 - 35	1	1%
Bajo	36 - 51	131	95%
Regular	52 - 67	6	4%
Bueno	68 - 83	0	0%
Muy bueno	84 - 100	0	0%
TOTAL		138	100%

Fuente: Cuestionario de preguntas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, periodo 2022.

Interpretación: A través de los resultados erigidos, se evidencia que el rendimiento laboral, denota un nivel de relación intermedio respecto al manejo de las fases que establece la ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje muy bajo de 1%; seguido de un porcentaje bajo con 95%, complementado a su vez con un porcentaje regular de 4%, los cuales conformar la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico; por lo que se acepta la hipótesis planteada: *La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es de carácter indubitable.*

Así mismo, al hablar del manejo de las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se debe entender que la contemplación que realiza el legislador, en la cual, el procedimiento común se encuentra contenido por las fases “investigación

preliminar”, “fase instructiva” y “fase disciplinaria”; a través de la presente a su vez se evidencian los resultados estadísticos que confirman la hipótesis erigida como: *La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2020 – 2021 es de carácter indubitable*; resultado obtenido en vista de que el análisis del procedimiento administrativo disciplinario sigue una ilación de conformar un “todo”, según el precedente vinculante establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC.

4.3. Nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022

Tabla 11.

Nivel de similitud de frecuencia presentada entre variables

Escala	Rango	Gestión de procedimientos			
		administrativos disciplinarios		Rendimiento laboral	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	20 – 35	0	0%	1	1%
Bajo	36 – 51	104	75%	131	95%
Regular	52 – 67	34	25%	6	4%
Bueno	68 – 83	0	0%	0	0%
Muy bueno	84 – 100	0	0%	0	0%

Fuente: Cuestionario de preguntas aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, periodo 2022.

Interpretación: A través del análisis estadístico realizado se puede extraer que de ambos instrumentos aplicados el nivel en el que ambos oscilan el cual es en su mayoría en un nivel , se evidencia que la gestión de procedimientos administrativos disciplinarios, denota un nivel intermedio respecto del manejo que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje bajo con oscilación de diferencia de 20%; seguido de un porcentaje regular con 21% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico; por lo que se acepta la hipótesis planteada que indicaba: *Existe un aumento en el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.*

Análisis Correlacional:

A través del presente estudio tenemos ante nosotros la impetuosa necesidad de proponer el análisis de la correlación con el fin de coadyuvar a la determinación del grado de relación que presentan las variables erigidas en la investigación; ello a través de la aplicación del coeficiente de correlación lineal de Pearson; el mismo a través del cual expondremos el resultado de la prueba de normalidad a continuación:

Tabla 12.

Normalidad del estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	0.090	138	0.008
Rendimiento Laboral	0.104	138	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: De acuerdo al tipo de estudio que se viene realizando y a la cantidad poblacional que ostenta nuestra muestra (más de 50 sujetos), la probabilidad del hallazgo supera el porcentaje base de 0,05; permitiendo concluir que es una población de tipo normal.

4.4. Nivel de relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.

Para el análisis inferencial de la presente investigación se debe tener en cuenta la realización de un estudio del tipo no experimental, mediante una medición del tipo asociación entre la Gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios y el Rendimiento laboral, dicho ello se aplicó la prueba estadística para datos de tipo paramétrico, detentando así la siguiente hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

H₀: No existe una relación directa significativa entre la *gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.*

H_a: Existe una relación directa significativa entre la *gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.*

Regla de decisión:

Si el valor que tiene p es > 0.05 , se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

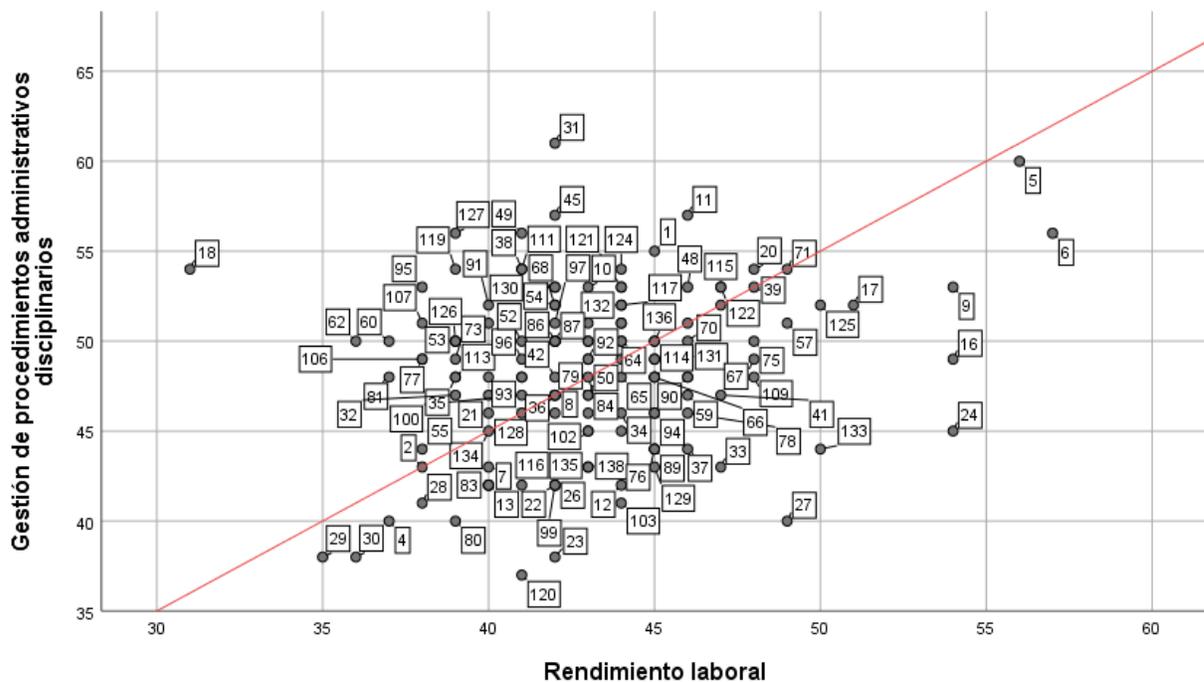
Si el valor que tiene p es $< 0,05$ se rechaza la H_0 ; y se acepta H_a

Tabla 13.

Correlación aplicada de Pearson entre las variables de estudio

		Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	Rendimiento laboral
Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	Correlación de Pearson	1	,236**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	138	138
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,236**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	138	138

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



Fuente: Aplicación de variables mediante programa SPSS a través de la prueba estadística correlación de Pearson.

Interpretación: En base a la correlación presentada entre las variables propuestas para la investigación “Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios” y “Rendimiento laboral”; en base a lo dispuesto por la aplicación de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de coeficiente 0,236 seguido de una Sig. (Bilateral) de 0,05 igual a 0,05 como valor predeterminado, por lo que cabe decir que existe una relación alta entre las variables erigidas, bajo esa tesitura se debe tener en cuenta la hipótesis general planteada para la investigación, confirmándose así el planteamiento inicialmente propuesto bajo la siguiente forma: *La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios se relacionan de forma directa con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2020 - 2021.*

V. DISCUSIÓN

En cuanto a las variables erigidas como “Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios” y “Rendimiento laboral” se demostró que mediante la prueba estadística aplicada en la investigación (r de Pearson) con los valores de $r = 0,236$ y $p = 0,05$, se evidencia que existe una correlación del tipo relevante en cuanto a la unión de las variables antes mencionadas.

Bajo esa tesitura se puso en evidencia que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en un porcentaje bajo de 75%; seguido de un porcentaje regular con 25% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico.

Aunado a ello se denota un porcentaje muy bajo de 1%; seguido de un porcentaje bajo con 95%, complementado a su vez con un porcentaje regular de 4%, ello en lo que respecta a la gestión de la fase instructora y sancionadora del procedimiento administrativo los cuales conformar la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico respecto del manejo presentado a través de la fase instructora.

De igual manera se denota un nivel intermedio respecto del manejo que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje bajo con oscilación de diferencia de 20%; seguido de un porcentaje regular con 21% en mérito del porcentaje de rendimiento laboral, poniendo en evidencia la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico.

En este punto de la investigación se evidencia que el análisis estadístico realizado sigue la ilación pragmatizada a través de las teorías planteadas en los antecedentes de la investigación, por los autores Aldana Inestroza, Cruz Mejía, & López Gonzales

(2020) los cuales exponen que la determinación del debido proceso para las partes intervinientes se resuelve absolviendo o sancionando con infracciones acordes a la gravedad o afectación que cada acción haya generado en contra de la administración o en contra y de un miembro de la administración actuando a través de una suerte de fiscalización respecto de la observancia del aumento o detrimento del nivel laboral en mérito de la imposición de sanciones, lo cual de seguir el indicio primero antes señalado llegaría a beneficiar a las personas que conforman la comunidad universitaria, que son o podrían ser partes en algún procedimiento administrativo; de igual forma pasaría a ser un aporte a la comunidad jurídica en general.

De la misma manera a través del cotejo realizado con la tesis de Gadea (2020), la cual lleva como objetivo primigenio el determinar la relación entre el proceso administrativo sancionador y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz en vista de que se cometen faltas que muchas veces atentan contra los recursos asignados a las instituciones y la ciudadanía, ante ello, el objeto principal del estudio recae en la existencia actual de un régimen disciplinario que pueda comprender a cabalidad la correcta aplicación del conjunto de normas y procedimientos con la propósito de proteger los derechos de los servidores, requiriéndose proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación de manera vehemente ante una conducta incausada por un deficiente rendimiento laboral; evidenciándose así la ilación seguida por la relación establecida entre las variables según el objetivo general.

Ahora respecto a la relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; se visualiza a través de los resultados la obtención de un porcentaje de conversión en torno a un nivel intermedio respecto del manejo que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje bajo de 75%; seguido de un porcentaje regular con 25% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico, por lo que la relación que sostiene la asunción del rol de órgano instructor con la

relación que se presenta a través de la dramatización del procedimiento administrativo disciplinario, pues recordemos la consecución y actuación de dicha etapa es obligatoria en el marco del respeto a los derechos del servidor civil según lo estipulado en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; por lo que cabe decir que los resultados se adecuan y siguen la ilación planteada por Martínez (2020), el cual estableció que los procesos disciplinarios encontrados en la UGEL Moyobamba en el periodo de los años 2018-2019, fueron iniciados en respuesta de una conducta, por lo que se predenota la ilación seguida por los resultados en la investigación y la posición del autor antes mencionado.

De igual manera con la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; en concordancia con la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022, se puede observar que los resultados obtenidos a través de la contrastación estadística es de un porcentaje muy bajo de 1%; seguido de un porcentaje bajo con 95%, complementado a su vez con un porcentaje regular de 4%, los cuales conformar la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje antes mencionado; dicho ello cabe mencionar que los resultados antes mencionados demuestran la mejora dentro del ámbito organizacional que debe presentar cada entidad respecto al manejo del procedimiento administrativo disciplinario, pues los resultados obtenidos se deben a la falta de preparación por parte del servidor público demostrando así el deficiente intervencionismo de entidades reguladoras de mayor nivel jerárquico como SERVIR o la Contraloría General de la Republica; argumento que atiende a lo dispuesto por Celis (2018) teniendo en cuenta que la conclusión a la que llega es que el grado y la toma de decisiones se encuentra sujeta al grado de cumplimiento que vendrían presentado los órganos o actores que conforman el procedimiento administrativo disciplinario por lo que el cumplimiento de la postura en el disciplinario que toma la entidad se encuentra sujeta a las apreciaciones de cada actor, las cuales deben trabajar de manera concordante, evidenciando así la relación existente entre a fase instructora y la fase

sancionadora con el rendimiento laboral de los servidores civiles en cualquiera que fuese la entidad en la que laboren.

Respecto de lo dispuesto en la Existencia del aumento en el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022; se puede evidenciar que ambos instrumentos aplicados oscilan en un nivel porcentual similar, a través de los cuales en su mayoría en un nivel , se evidencia que la gestión de procedimientos administrativos disciplinarios, denota un nivel intermedio respecto del manejo que se viene realizando por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje bajo de 75%; seguido de un porcentaje regular con 25% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico, ante ello se requiere analizar la transversalidad de las respuestas otorgadas por la población en vista de que en las preguntas erigidas al periodo del tiempo de trabajo, el cual debe computarse desde la iniciación correcta de la secretaria técnica ha venido presentando una concurrencia menor de faltas, al analizar el porcentaje bajo y regular en el cual se mantienen los resultados, lo cual cumple con el objetivo inicialmente planteado en la investigación de la mano con la finalidad que establece la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, teniendo como resultado una correcta administración pública que utiliza el recurso humano mínimamente útil confirmándose así la hipótesis antes planteada en mérito de lo dispuesto por Gabini (2018) disponiendo que el resultante del mal funcionamiento devendría siendo el ciudadano o administrado en general pues el acceso al funcionamiento público es un derecho fundamental ante la posible inobservancia y falta de control del órgano competente.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se pudo determinar la existencia significativa que presenta la relación entre las variables “Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios” y “Rendimiento laboral”, ello a través del método estadístico aplicado de correlación de Pearson con los valores de $r = 0,236$ y $p = 0,05$; evidenciándose así que existe una correlación del tipo alta en cuanto a la unión de las variables antes mencionadas.

6.2. Se denota un nivel de relación intermedio respecto al manejo de las fase instructora contemplada según la ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje muy bajo de 1%; seguido de un porcentaje bajo con 95%, complementado a su vez con un porcentaje regular de 4%; valores que tienen la misma oscilación en lo que respecta a la fase sancionadora, indicando que esta no tiene el debido tratamiento siendo está en la que se toma la decisión en ultima ratio en lo que respecta al ámbito disciplinario en primera instancia.

6.3. De igual forma se evidencia que se denota un nivel de relación intermedio respecto al manejo de la fase sancionadora contemplada según la ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, al presentarse un porcentaje similar según las pruebas estadísticas esbozadas, pues arroja un nivel muy bajo de 1%; seguido de un porcentaje bajo con 95%, complementado a su vez con un porcentaje regular de 4%.

6.4. Finalmente se evidencia la medida en la que oscila el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja, ante la aplicatoriedad y monitoreo posterior de imposición de una sanción al presentarse un porcentaje bajo con oscilación de diferencia de 20%; seguido de un porcentaje regular con 21% los cuales conforman la totalidad de la población interpretada a través del porcentaje estadístico.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. La Municipalidad Provincial de Rioja tener en cuenta las disposiciones normativas realizadas en lo referente al manejo del procedimiento administrativo disciplinario, pues en el periodo de aplicación 2020, no se respetaron criterios mínimos como la valoración de las pruebas, o la razonabilidad de la sanción impuesta.

7.2. Por intermedio de la oficina de recursos humanos se desarrollen capacitaciones referentes al manejo del procedimiento administrativo disciplinario pues la ley establece que cualquiera que hiciera las veces de jefe inmediato podría asumir la responsabilidad de órgano instructor acorde a la gravedad del caso, situación a la que muchos trabajadores hacen caso omiso y sobrellevan un procedimiento administrativo disciplinario en el cual posteriormente se incurre en nulidades.

7.3. Corregir la metódica que se ha venido implementando a través de los procedimientos administrativos disciplinarios, pues la ausencia de los funcionarios encargados del manejo funcional vertical de la entidad se hace presente, en vista de que los órganos instructores al tener el custodio de la información tienen a dilatar los procedimientos, por lo que se debe consolidar un equipo multidisciplinario el cual sus integrantes sean trabajadores de diversas áreas de la municipalidad, los cuales obligatoriamente sean intachables tanto en trabajo como en moral.

7.4. A la comunidad jurídica en general, en vista de que la presente investigación pone en evidencia el desconocimiento y poca importancia que se le atribuye al procedimiento administrativo disciplinario, se profundice en los temas investigados, pues la complejidad de que abarca el procedimiento administrativo disciplinario atiende a la situación sobre la que se debe investigar, pues la razón de los hechos atiende a diversas materias dentro de la aplicabilidad del derecho.

REFERENCIAS

- Aldana Inestroza, M. P., Cruz Mejía, E. D., & López Gonzales, N. Y. (2020). *Análisis de los Principios de la Potestad Sancionadora Regulados en la Ley de Procedimientos Administrativos, Aplicados al Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad de el Salvador*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Ankur , J., Saket , K., Satish, C., & Dinesh Kumar, P. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 396 - 403.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A.
- Barnett, H. (2013). *Constitutional & Administrative Law*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Barrera, J. A. (2016). Sanción, reposición e indemnización como consecuencias autónomas de la infracción administrativa: una lectura a partir del artículo 232.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo General. *REVISTA DE DERECHO*, 51 - 87.
- Butka Thomas, D., Xavier Oenning, N. S., & Niegia Garcia de Goulart, B. (2018). Essential aspects in the design of data collection instruments in primary health research. *REVISTA CEFAC*, 657 - 664.
- Carrera, J. B. (2019). *El Derecho de la Función Pública y el Servicio Civil*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Celis, L. H. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado - 2018*. Puerto Maldonado: Universidad Cesar Vallejo.
- Chafalote, C. N. (2020). *¿Cuáles son las dificultades de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la aplicación de principios del Derecho Penal al*

Derecho Administrativo Sancionador en el Perú? Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. Lima: RENACYT.

Correa, M. R. (2009). *El Sistema Jurídico Introducción al Derecho*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Díaz, H. C. (2011). *Ley Orgánica de Municipalidades Concordada y Comentada*. Lima: UBI LEX ASOCIADOS S.A.C.

Escuela Nacional de Administración Pública. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.

Feedback Networks. (08 de Diciembre de 2021). *Feedback Networks la información viva*. Obtenido de Feedback Networks la información viva: <http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>

Fox, W. F. (2000). *UNDERSTANDING ADMINISTRATIVE LAW*. San Francisco: The Catholic University of America.

Franco, A. S. (2021). *RELACIÓN ENTRE LOS REGÍMENES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N° 276 Y N° 1057 Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA (AREQUIPA), 2019*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Buenos Aires : Editorial Teseo.

Gadea, K. Y. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo .

Gestión Pública y Control. (06 de Mayo de 2021). *LA LEY El Ángulo Legal de la Noticia*. Obtenido de LA LEY El Ángulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/11154/5-informes-clave-de-servir-sobre-procedimiento-administrativo-disciplinario#:~:text=El%20procedimiento%20disciplinario%2C%20constituye%20aquella,el%20marco%20de%20sus%20labores>.

gob.pe. (13 de Mayo de 2022). *gob.pe* . Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/13943-cuales-son-las-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>

González, M. E. (2012). Notas sobre el ejercicio o limitaciones de la Plena Jurisdicción respecto a la Discrecionalidad Administrativa. *Círculo de Derecho Administrativo*, 205 - 221.

Gordillo, A. (2013). *Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.

Government of Malta. (2022). *MANUAL ON DISCIPLINARY PROCEDURES IN THE PUBLIC SERVICE*. Malta: Office of the Principal Permanent Secretary.

Igwenagu, C. (2016). Fundamentals of reseach methodology and data collection. *ResearchGate*, 1 - 47.

Instituto Peruano de Gestión Municipal y Regional. (2005). *Guía Maestra de la Gestión Municipal y de la Descentralización*. Lima: Grijley E.I.R.L.

Jordi Casal, E. M. (2003). TIPOS DE MUESTREO. *Rev. Epidem. Med. Prev*, 3 - 7.

Kuhn, P. J. (2021). *EL DERECHO A LA DEFENSA Y DEBIDO PROCESO EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR – CASO CONORTE*. Samborondón: UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRÍTU SANTO.

- Limaya, J. A. (2010). *Manual de Transferencia Municipal y Agenda de Gobierno 2011 - 2014*. Lima: Entrelíneas S.R.Ltda.
- Little, T. D. (2013). *The Oxford Handbook of QUANTITATIVE METHODS*. Oxford: Oxford University Press.
- Mallar, Á. M. (2010). La Gestión por Procesos: Un Enfoque de Gestión Eficiente. *Visión de Futuro*, 1 - 23.
- Martínez, C. B. (2020). *Principio de ne bis in ídem y el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local, Moyobamba 2018 - 2019*. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo .
- Menacho, D. D. (2017). *Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017*. Huaraz: Universidad César Vallejo.
- Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Mesía Garcia, C. E., & Reyes Villacorta, D. M. (2020). *Procedimiento administrativo Disciplinario del Sector Educación frente a los casos de Hostigamiento Sexual en la UGEL Moyobamba 2019*. Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Middleton, F. (3 de Julio de 2019). *Scribbr*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/#:~:text=Validity%20refers%20to%20how%20accurately,the%20physical%20or%20social%20world>.
- Montero, F. M. (2007). *Guía Operativa de la Jurisprudencia Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.C.
- Morón, E. S. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 165 - 173.

- Napurí, C. G. (2013). *MANUAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL*. Lima: Pacifico Editores S.A.C.
- Nelly López, I. S. (2015). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Sistema de Universidad Virtual*, 1 - 23.
- Ordóñez, J. D. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Circulo de Derecho Administrativo (PUCP)*, 26 - 50.
- Orellana Orellana , C. P., Orellana Orellana, E. F., Olivo Olivo, M. A., & Tambo Caraguay, V. R. (Modelo de Gestión para Procesos Administrativos en empresas de Economía Popular y Solidaria). *JOURNAL OF BUSINESS and entrepreneurial STUDIES*. Víctor Raúl Tambo-Caraguay, 343 - 351.
- Ortega, R. R. (2015). *Derecho Administrativo Económico*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Osinergmin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima: Osinergmin.
- Pari, C. S. (2020). *LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADREGROHMANN, 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Pastor, R. T. (2011). Planificación y programación de operaciones. *PERSPECTIVAS*, 7 - 32.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).
- Rázuri, V. G. (2008). *Derecho Municipal y Regional*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Rivero Ortega, R., & Fernández Ruiz, M. G. (2019). Derecho Administrativo. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 1179 - 1188.
- Salvadó, I. E. (01 de Diciembre de 2021). *TIPOS DE MUESTREO*. Obtenido de TIPOS DE MUESTREO: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Santa Maria Calderón, L., & Mállap Rivera, J. (2004). *Guía Maestra de la Gestión Municipal y de la Descentralización*. Lima : EDITORA NORMAS LEGALES S.A.C.
- Shone, J. B. (2015). *Introduction to Quantitative Research Methods*. Hong Kong: University of Hong Kong.
- Soler, E. (2016). *Derecho Administrativo*. España: ATHENAICA.
- Sürücü, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *BUSINESS & MANAGEMENT STUDIES: AN INTERNATIONAL JOURNAL* , 2694 - 2726.
- Sykes, D. J. (2017). *An analysis of the present and potential role of equity in the relationship between local authorities and their service users*. Inglaterra: University of Essex.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 28 - 36.
- Tamarah , S., & Samantha , S. (2018). Reliability and Validity of the Research Methods Skills Assessment. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* , 80 - 90.
- TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS (Presidencia de la Republica, Ministerio de Justicia 22 de 01 de 2019).
- Universidad de Cantabria. (2019). *MANUAL GESTIÓN POR PROCESOS*. España: Universidad de Cantabria.

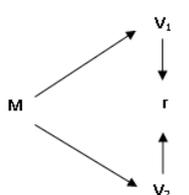
Urbina, J. C. (2017). *COMENTARIOS A LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL* (Décimo segunda edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vasquez, L. B. (2020). *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07. San Borja*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Westreicher, G. (07 de Agosto de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿En qué medida la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022? - ¿Cómo se relaciona la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022? - ¿Cómo se relaciona la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022? - ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022? 	<p>Objetivo general: Conocer la relación entre la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022. - Determinar la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022. - Establecer la relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022. - Establecer el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022. 	<p>Hipótesis general: La gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios se relaciona de forma directa con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La relación de la gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con las faltas administrativas en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es alta. - La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es de carácter indubitable. - La relación de la gestión del procedimiento administrativo disciplinario en su fase sancionadora con el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022 es de carácter indubitable. - Existe un aumento en el nivel de rendimiento laboral tras la aplicación de las sanciones administrativas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2022. 	<p>Técnica: La técnica empleada es una encuesta, teniendo en cuenta que el impulso bajo el cual se torna la investigación, el cual se encuentra enfocado a dar a conocer la razón de ser y la importancia que ostenta un correcto manejo de un procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Instrumentos: El instrumento a emplear a través de la presente investigación sería un Cuestionario de Preguntas, la cual consiste en caracteres que operan bajo la escala de Likert, teniendo en claro que este último mide patrones, tendencias o predisposiciones de carácter individual a través de un sistema de escala ascendente y descendente.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de la investigación tiene un diseño no experimental, estipulada de carácter correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --> r V2 --> r </pre> <p>Dónde: M = Muestra V₁ = Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios. V₂ = Rendimiento Laboral. r = Relación de las Variables de Estudio</p>	<p>Población: La población del estudio estará conformada por 214 trabajadores como población total útil de la Municipalidad Provincial de Rioja en el periodo 2020 - 2021.</p> <p>Muestra: La Muestra estará constituida por una muestra de 138 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja del periodo 2020 - 2021.</p>	<table border="1" data-bbox="1186 987 1696 1385"> <thead> <tr> <th data-bbox="1186 987 1375 1044">Variables</th> <th data-bbox="1375 987 1696 1044">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1186 1044 1375 1222" rowspan="3">Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios</td> <td data-bbox="1375 1044 1696 1117">Desempeño del personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 1117 1696 1157">Fase Instructiva</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 1157 1696 1222">Fase Sancionadora</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1186 1222 1375 1385" rowspan="3">Rendimiento laboral</td> <td data-bbox="1375 1222 1696 1287">Preparación para el puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 1287 1696 1336">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1375 1336 1696 1385">Productividad esperada</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	Desempeño del personal	Fase Instructiva	Fase Sancionadora	Rendimiento laboral	Preparación para el puesto	Eficiencia	Productividad esperada
Variables	Dimensiones												
Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios	Desempeño del personal												
	Fase Instructiva												
	Fase Sancionadora												
Rendimiento laboral	Preparación para el puesto												
	Eficiencia												
	Productividad esperada												

ANEXO N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	Es aquella figura procedimental a través de la cual se denota la existencia de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil; la cual estandariza las acciones que deben ejecutarse en materia de gestión por procesos el cual constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, el estado manifiesta su potestad sancionadora (<i>ius puniendi</i>) en el ámbito administrativo, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores (Gestión Pública y Control, 2021).	Esta variable se desarrollará en base a los resultados que arroje la valoración de los actuados destacados dentro de la Gestión del Procedimiento Administrativo Disciplinario, con la finalidad de evidenciar las acciones que se tomaron para el adecuado manejo y énfasis del mismo. <i>La Variable tendrá las características de Variable Independiente en la presente investigación.</i>	Desempeño del Servidor Civil	Registro de Sanciones	Ordinal
				Ahondamiento del trabajador	
				Productividad Periódica	
			Fase Instructiva	Criterio Jurídico	
				Colaboración del personal	
				Nivel de barrera burocrática	
			Fase Sancionadora	Respeto de plazo establecido por ley	
				Régimen de Sanciones	
				Tipos de Sanciones	
Rendimiento laboral	(Gabini, 2018), define el Rendimiento Laboral como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la entidad (sea pública o privada) en la que la persona trabaja”; en tanto que la productividad y la eficacia sólo reflejan las consecuencias de dichas conductas.	Esta variable se desarrolla en base al resultado producto de las labores del servidor civil en cuanto al manejo del procedimiento administrativo disciplinario, teniendo como finalidad el medir los resultados para así lograr la evaluación de un correcto o no desempeño. <i>La Variable tendrá las características de Variable Dependiente en la presente investigación.</i>	Preparación para el puesto	Experiencia laboral	Ordinal
				Capacitación en la labor	
				Instrumentos de Gestión	
			Eficiencia	Inducción de proactividad	
				Desenvolvimiento en ambiente	
				Iniciativa para investigación	
			Productividad esperada	Secretaría Técnica	
				Órgano Instructor	
				Órgano Sancionador	

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS N° 1

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Presentación. – El cuestionario tiene por objetivo determinar: Identificar la medida de relación entre la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2020 – 2021; datos recabados que únicamente serán tomados a fin del estudio de la investigación propuesta por el autor.

Variable 1: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Instrucciones. -

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas en mérito de lo dispuesto por la escala de likert, debiendo llenar con aspa (X) únicamente cada casillero por pregunta a fin de responder las siguientes preguntas.

Escala de Medición		Escala de conversión
Muy deficiente	1	Muy bajo
Deficiente	2	Bajo
Regular	3	Regular
Eficiente	4	Bueno
Muy Eficiente	5	Muy bueno

Desempeño de Personal	1	2	3	4	5
1.- Califique Ud. el impulso ante una imposición de sanciones.					
2.- Deduzca Ud. el resultado al imponer una medida correctiva ante la comisión de una falta disciplinaria al servidor civil.					
3.- Cómo es la independencia y legalidad al ejecutar acciones y/o medidas por el jefe inmediato según la Ley N° 30057.					
4.- Nivel de iniciativa que tienen los jefes inmediatos al momento de proponer una medida cautelar ante una falta administrativa.					

5.- Indique la productividad presentada por la secretaría técnica en el periodo 2020.					
6.- Indique la productividad presentada por la secretaría técnica en el periodo 2021.					

Fase Instructiva	1	2	3	4	5
7.- Aplicación del marco legal vigente al establecer la graduación de la falta imputada a los servidores civiles.					
8.- La recabación de los fundamentos de hecho expuestos en la resolución de órgano instructor se realizan de manera:					
9.- Iniciativa del área responsable al aperturar un Procedimiento Administrativo Disciplinario frente a una presunta falta disciplinaria.					
10.- Nivel de ayuda en cuanto a la colaboración de testigos para dilucidar una falta disciplinaria.					
11.- Cumplimiento del plazo en cuanto a la remisión documentaria para los actuados del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
12.- Nivel de aplicación del principio de imparcialidad ante la instauración del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
13.- Respeto de las excepciones plasmadas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley N° 27806).					

Fase Sancionadora	1	2	3	4	5
14.- Cumplimiento de los plazos establecidos por la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).					
15.- Los recursos impugnatorios (apelación / reconsideración) en el Procedimiento Administrativo Disciplinario son:					
16.- Respeto de los principios administrativos generales por las resoluciones de sanción impuestas.					
17.- Respeto del plazo por parte de la Oficina de Recursos Humanos al subir la sanción impuesta al Registro Nacional de Sanciones y Despidos.					

18.- Cumplimiento de efectividad ante la gravedad de los hechos al imponer la sanción de amonestación verbal o escrita.					
19.- Cumplimiento de efectividad ante la gravedad de los hechos al imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.					
20.- Cumplimiento de efectividad ante la gravedad de los hechos al imponer la sanción de destitución.					

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS N° 2

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Presentación. – El cuestionario tiene por objetivo determinar: Identificar la medida de relación entre la gestión de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja en el año 2020 – 2021; datos recabados que únicamente serán tomados a fin del estudio de la investigación propuesta por el autor.

Variable 2: Rendimiento Laboral.

Instrucciones. -

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas en mérito de lo dispuesto por la escala de likert, debiendo llenar con aspa (X) únicamente cada casillero por pregunta a fin de responder las siguientes preguntas.

Escala de Medición		Escala de conversión
Muy deficiente	1	Muy bajo
Deficiente	2	Bajo
Regular	3	Regular
Eficiente	4	Bueno
Muy Eficiente	5	Muy bueno

Preparación para el Puesto	1	2	3	4	5
1.- Como servidor civil: ¿En qué medida tiene pleno conocimiento de sus funciones laborales?					
2.- Evaluación de experiencia laboral del servidor civil para la rotación de puestos.					
3.- Nivel de capacitación respecto al régimen disciplinario que recibio por parte de la entidad.					
4.- Nivel de capacitación respecto al régimen disciplinario que recibio por parte de SERVIR.					
5.- Adecuación del perfil como servidor civil a las funciones contempladas en el Manual de Organización de Funciones					
6.- Implementación del MOF y el ROF ante la imposición de la sanción por una falta disciplinaria.					

Eficiencia	1	2	3	4	5
7.- Califique si la Oficina de Recursos Humanos informa sobre el reglamento municipal para el desarrollo de sus funciones.					
8.- Actuación de la Oficina de Recursos Humanos ante la recepción de una denuncia respecto de una falta disciplinaria.					
9.- ¿Cómo califica sus funciones como órgano instructor?					
10.- ¿Cómo califica sus funciones como órgano sancionador?					
11.- Impulso en la resolución de inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
12.- Coherencia entre los hechos investigados y la fundamentación de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
13.- En su opinión: ¿Cómo califica ud. la imposición y/o determinación de una falta al servidor civil?					

Productividad Esperada	1	2	3	4	5
14.- Eficiencia de la Secretaría Técnica al momento de emitir las actuaciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
15.- Respeto al debido proceso por parte de la Secretaría Técnica.					
16.- Eficiencia del órgano instructor al momento de emitir las actuaciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
17.- Respeto al debido proceso por parte del órgano instructor.					
18.- Eficiencia del órgano sancionador al momento de emitir las actuaciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					
19.- Respeto al debido proceso por parte del órgano sancionador.					
20.- Respeto de los principios administrativos generales por parte de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario.					

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.
 Autor del instrumento : Coba Maslucan, Katherine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 31 de mayo de 2022.

Aladino Panduro Salas
 R.N. 2501720059



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas, Aladino.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Rendimiento Laboral
 Autor del instrumento : Coba Masluca, Katherine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Tarapoto 31 de mayo de 2022.


 Aladino Panduro Salas
 D.L. 250192022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.
 Autor del instrumento : Coba Maskucan, Katherine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 31 de mayo de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Rendimiento laboral.
 Autor del instrumento : Coba Mastucan, Katherine.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento Laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto 31 de mayo de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PEREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bencallán, Ivo Martín.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.
 Autor del instrumento : Coba Maslucan, Katherine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

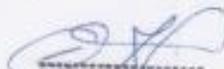
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.1

Tarapoto, 31 de mayo de 2022


 KATHERINE COBA MASLUCAN
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAB

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín.
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Rendimiento laboral.
 Autor del instrumento : Coba Maslucan, Katherine.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

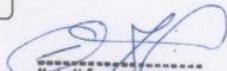
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECÓNOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 31 de mayo de 2022.

ANEXO N° 05: AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA

Ciudad de los sombreros y capital del carnaval en la Región San Martín

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Rioja.

HACE CONSTAR:

Que la estudiante Katherine Coba Maslucan, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizada a realizar la investigación titulada: "Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2022" en el presente año, tal como consta en el título de la investigación otorgándole todas las facilidades del caso.

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

Rioja, 17 de mayo del 2022.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE RIOJA

M. Arribada Rodríguez Tello
ALCALDE

ANEXO N° 06: BASE DE DATOS - VARIABLE: Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios.

Cuestionario N° 1	Dimensión 1							Dimensión 2								Dimensión 3							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	ST	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		ST
1	3	3	1	3	2	4	16	3	3	2	2	3	1	3	17	4	3	5	1	1	3	5	22	55
2	2	3	2	2	2	5	16	2	2	3	2	1	2	1	13	2	3	2	1	1	2	3	14	43
3	3	2	3	2	3	4	17	3	3	2	3	2	1	2	16	2	3	2	2	1	2	5	17	50
4	4	2	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	1	2	4	14	40
5	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	1	3	3	4	20	60
6	2	3	3	3	3	4	18	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	1	2	3	3	18	56
7	5	2	2	2	2	5	18	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	12	43
8	3	2	2	3	2	5	17	3	3	2	2	3	1	3	17	2	2	3	1	1	1	3	13	47
9	3	3	3	3	3	4	19	2	2	3	2	2	2	2	15	5	2	3	2	1	3	3	19	53
10	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	2	2	4	20	53
11	5	2	3	2	3	3	18	2	2	4	2	3	2	3	18	4	3	3	3	1	2	5	21	57
12	3	2	2	3	3	4	17	2	3	3	1	3	2	2	16	1	1	1	1	1	1	3	9	42
13	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	3	15	42
14	3	2	3	3	1	3	15	3	4	3	2	2	2	2	18	3	3	3	2	1	2	5	19	52
15	2	2	2	3	2	5	16	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	2	1	2	3	15	46
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	1	2	1	2	14	3	3	2	2	1	3	3	17	49
17	5	2	2	3	2	2	16	2	2	3	2	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	4	21	52
18	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	2	3	1	3	18	4	3	4	3	1	1	5	21	54
19	2	2	2	2	2	4	14	2	2	3	2	3	1	2	15	1	2	1	1	2	2	4	13	42
20	3	3	3	3	2	4	18	3	3	2	2	3	2	3	18	2	3	2	3	1	3	4	18	54
21	3	3	1	1	1	2	11	2	3	3	3	3	1	2	17	3	2	3	3	1	2	5	19	47
22	3	3	3	2	2	3	16	1	2	2	2	1	2	2	12	1	2	2	2	1	2	4	14	42
23	3	2	2	3	1	2	13	2	3	3	2	1	2	1	14	2	1	2	1	1	1	3	11	38
24	4	3	3	3	1	4	18	2	2	2	1	3	1	2	13	1	2	1	1	2	3	4	14	45
25	3	2	2	3	2	4	16	2	3	2	2	3	2	3	17	3	3	3	1	1	2	2	15	48
26	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	1	2	2	3	16	2	1	2	1	1	1	3	11	42

27	2	1	3	3	1	3	13	3	2	1	1	3	1	3	14	1	3	3	1	1	2	2	13	40
28	4	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	1	12	2	3	3	1	1	3	3	16	41
29	3	2	3	3	2	2	15	2	1	2	2	3	2	1	13	1	1	3	1	1	2	1	10	38
30	2	2	2	2	1	2	11	3	2	2	2	2	1	3	15	2	2	3	1	1	2	1	12	38
31	5	3	3	3	2	4	20	3	3	2	2	3	3	1	17	4	3	4	3	1	4	5	24	61
32	3	2	2	2	1	2	12	1	2	3	1	3	2	3	15	4	1	4	1	3	4	3	20	47
33	3	2	3	2	1	3	14	2	2	2	1	3	1	3	14	3	1	2	1	2	3	3	15	43
34	3	1	2	3	2	4	15	1	2	2	3	1	1	3	13	2	2	3	3	2	3	3	18	46
35	3	3	3	1	3	2	15	3	2	2	3	1	2	1	14	4	1	5	2	2	2	3	19	48
36	4	1	2	1	2	3	13	3	2	1	2	3	1	3	15	2	1	4	1	2	4	5	19	47
37	2	2	3	1	1	4	13	1	2	2	2	1	1	3	12	2	1	2	3	3	4	4	19	44
38	5	3	3	2	3	3	19	3	2	1	1	2	2	3	14	4	3	2	2	2	3	5	21	54
39	5	2	1	3	3	3	17	2	1	3	2	2	1	3	14	3	3	5	2	1	3	5	22	53
40	3	1	2	2	1	2	11	2	2	3	1	2	3	2	15	3	3	5	3	1	2	3	20	46
41	4	3	2	1	1	4	15	1	2	2	2	2	1	2	12	3	2	4	1	3	2	5	20	47
42	2	1	3	1	3	2	12	3	2	2	2	2	3	2	16	2	2	4	3	2	2	5	20	48
43	4	1	2	3	2	3	15	3	3	2	1	2	1	1	13	2	2	5	3	2	3	5	22	50
44	5	2	3	1	1	4	16	2	2	2	3	1	3	2	15	2	1	3	3	2	4	5	20	51
45	3	3	3	2	3	5	19	1	1	2	2	3	1	3	13	4	2	5	3	3	4	4	25	57
46	5	2	2	3	2	2	16	3	2	2	3	2	1	1	14	3	2	2	1	1	4	5	18	48
47	3	3	1	1	1	4	13	2	3	2	3	2	3	1	16	2	3	5	1	3	2	3	19	48
48	4	2	3	1	3	5	18	2	1	1	3	3	1	2	13	4	1	4	2	3	3	5	22	53
49	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	1	18	3	2	4	1	3	3	3	19	56
50	4	2	2	1	1	3	13	3	1	1	3	3	3	2	16	3	3	2	3	1	2	4	18	47
51	5	2	2	1	3	4	17	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	5	2	2	3	4	20	49
52	4	3	3	3	2	4	19	1	1	1	1	3	1	3	11	3	2	2	1	3	4	5	20	50
53	4	3	3	2	1	3	16	3	2	1	1	2	2	3	14	4	1	5	1	2	3	4	20	50
54	3	4	2	3	3	4	19	1	3	1	3	1	3	1	13	2	3	3	3	2	3	4	20	52
55	2	2	3	2	1	3	13	2	2	2	1	1	3	1	12	3	1	4	3	1	3	4	19	44
56	3	3	2	1	2	4	15	1	2	1	2	1	1	2	10	2	2	5	3	3	3	3	21	46

57	2	2	3	1	2	4	14	3	3	1	3	2	2	3	17	2	3	4	3	2	2	4	20	51
58	5	1	2	2	2	4	16	3	1	3	2	3	1	2	15	3	2	3	1	1	2	5	17	48
59	3	3	3	3	2	3	17	2	1	2	1	2	1	2	11	3	2	2	3	3	2	4	19	47
60	4	2	2	2	2	4	16	2	3	2	2	3	3	1	16	3	2	3	1	2	3	4	18	50
61	3	3	1	3	2	4	16	3	2	3	2	3	2	2	17	4	3	3	1	2	4	3	20	53
62	4	1	3	2	3	5	18	1	2	2	1	3	3	2	14	2	3	4	1	1	4	3	18	50
63	5	2	2	3	1	4	17	1	3	1	2	1	3	1	12	4	2	5	2	1	3	4	21	50
64	3	3	3	1	2	4	16	2	3	3	1	1	1	3	14	3	3	4	1	2	2	5	20	50
65	4	2	2	3	1	3	15	3	1	2	1	2	2	2	13	2	2	5	1	3	2	5	20	48
66	3	2	3	3	1	4	16	1	1	2	3	2	1	1	11	4	1	3	2	3	4	4	21	48
67	3	3	2	3	1	3	15	3	2	3	1	1	2	3	15	3	1	3	3	2	2	5	19	49
68	3	2	3	1	3	4	16	2	2	3	3	3	3	1	17	4	1	4	3	1	3	3	19	52
69	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	3	3	1	3	16	2	2	3	2	2	4	5	20	51
70	3	2	2	3	2	3	15	1	2	2	1	2	3	2	13	3	2	2	3	3	4	5	22	50
71	3	1	2	1	2	4	13	3	3	3	1	3	3	3	19	4	3	4	3	1	4	3	22	54
72	3	2	2	3	1	4	15	3	3	2	1	1	3	2	15	3	2	5	2	1	4	3	20	50
73	3	3	3	3	1	4	17	1	1	3	3	2	2	2	14	2	3	4	2	1	2	4	18	49
74	4	1	2	3	1	3	14	3	2	2	2	3	3	1	16	3	2	3	3	2	2	5	20	50
75	5	1	3	1	2	4	16	1	3	3	2	2	3	1	15	4	3	2	3	1	2	4	19	50
76	3	1	2	1	1	3	11	2	2	3	2	1	2	2	14	3	3	4	3	1	2	3	19	44
77	2	2	2	1	2	4	13	3	2	1	2	2	2	3	15	4	2	4	2	1	4	4	21	49
78	2	3	3	3	1	3	15	1	3	2	1	1	1	3	12	2	3	2	1	2	4	5	19	46
79	2	3	2	2	1	3	13	3	2	3	2	2	3	1	16	3	1	2	2	3	3	4	18	47
80	3	4	1	1	1	4	14	3	1	2	2	1	1	1	11	2	3	3	1	1	2	3	15	40
81	2	2	3	2	2	4	15	2	2	2	3	3	2	2	16	4	1	3	2	1	3	3	17	48
82	3	1	2	2	2	4	14	3	2	1	1	2	3	1	13	3	2	4	2	2	2	4	19	46
83	2	2	2	2	1	4	13	1	1	2	2	1	2	2	11	3	1	4	2	1	3	4	18	42
84	3	1	2	3	1	3	13	3	2	3	3	1	3	3	18	2	1	2	3	1	3	5	17	48
85	3	3	3	3	1	4	17	2	1	2	1	3	2	3	14	2	3	4	1	3	2	4	19	50
86	3	1	3	3	3	3	16	3	2	3	1	2	2	2	15	2	3	4	1	3	3	3	19	50

87	4	2	2	3	2	4	17	1	3	2	2	1	2	1	12	4	2	2	3	3	4	3	21	50
88	4	3	3	1	1	4	16	1	3	1	3	2	2	2	14	4	1	3	1	3	3	4	19	49
89	4	2	3	2	1	3	15	2	1	3	1	1	2	1	11	3	1	4	2	1	3	4	18	44
90	4	3	3	1	3	4	18	2	2	3	2	1	1	2	13	2	2	3	1	1	4	4	17	48
91	4	2	3	2	1	4	16	3	2	1	1	2	3	2	14	4	2	5	1	3	4	3	22	52
92	4	1	2	3	1	3	14	1	2	1	3	3	3	2	15	3	2	4	1	3	2	5	20	49
93	2	1	3	3	3	4	16	3	1	1	2	1	1	3	12	4	1	4	1	1	3	4	18	46
94	2	2	1	3	2	3	13	2	3	1	1	3	1	2	13	3	2	4	3	1	2	5	20	46
95	4	3	3	2	3	4	19	3	2	2	2	1	2	3	15	2	1	5	2	1	3	5	19	53
96	3	3	2	3	1	3	15	1	2	3	2	1	2	2	13	3	1	4	3	3	2	5	21	49
97	5	3	3	2	1	4	18	3	2	3	2	2	3	1	16	4	1	2	2	3	2	3	17	51
98	5	2	2	1	3	4	17	3	3	1	3	1	2	3	16	4	2	2	1	1	4	4	18	51
99	3	3	2	1	1	3	13	2	1	3	2	1	2	2	13	3	2	3	2	1	2	3	16	42
100	4	1	2	3	2	4	16	1	2	3	1	1	2	1	11	3	2	2	3	3	4	3	20	47
101	2	3	3	3	3	3	17	2	2	3	2	3	3	1	16	2	1	3	3	2	3	3	17	50
102	4	2	1	2	2	3	14	2	3	1	1	1	2	1	11	4	1	4	2	3	3	3	20	45
103	2	1	1	2	1	4	11	1	1	2	3	1	1	1	10	4	2	2	2	2	3	5	20	41
104	3	2	2	3	2	4	16	2	1	2	1	3	1	1	11	2	1	5	3	2	2	3	18	45
105	3	1	3	1	2	3	13	3	1	3	1	1	3	1	13	4	2	2	3	1	3	4	19	45
106	3	2	3	1	2	4	15	2	3	1	3	3	2	2	16	4	1	4	2	1	2	4	18	49
107	4	3	2	1	3	5	18	1	3	3	2	1	2	2	14	2	3	3	2	2	2	5	19	51
108	2	1	2	2	3	3	13	3	3	1	2	2	1	3	15	3	3	5	3	3	3	5	25	53
109	4	3	3	3	3	3	19	1	1	3	1	2	2	3	13	2	2	3	1	1	4	3	16	48
110	5	1	2	1	2	4	15	1	2	2	2	3	2	1	13	2	3	4	2	3	3	3	20	48
111	5	2	2	3	2	4	18	2	2	2	3	2	1	1	13	3	3	2	3	3	4	5	23	54
112	5	1	3	1	2	3	15	2	3	1	2	3	3	1	15	3	3	5	1	3	2	4	21	51
113	3	1	2	2	1	4	13	1	3	3	2	1	2	2	14	4	2	3	1	3	4	4	21	48
114	4	3	3	1	2	3	16	1	3	3	1	2	1	2	13	4	2	4	2	1	3	3	19	48
115	3	3	2	2	2	4	16	3	3	2	1	2	2	3	16	3	3	3	2	1	4	5	21	53
116	4	2	1	2	2	3	14	1	1	2	1	3	1	2	11	2	3	2	1	3	3	3	17	42

117	5	3	2	3	3	4	20	3	1	3	1	1	3	3	15	2	1	2	3	3	2	4	17	52
118	3	2	2	2	3	3	15	3	3	1	3	1	2	2	15	4	3	3	2	1	4	4	21	51
119	2	3	3	2	3	4	17	2	2	1	3	3	3	3	17	2	3	2	3	2	4	4	20	54
120	4	2	1	1	1	3	12	3	1	2	1	2	2	1	12	2	1	3	1	1	2	3	13	37
121	4	3	2	2	2	3	16	2	2	3	2	1	2	2	14	2	1	5	3	3	4	5	23	53
122	2	1	3	3	2	4	15	1	2	3	2	3	3	3	17	4	2	4	1	3	3	4	21	53
123	5	1	2	3	2	3	16	3	3	2	1	2	1	2	14	4	3	2	1	3	3	3	19	49
124	4	3	3	2	2	4	18	3	2	2	2	3	2	1	15	4	3	4	2	3	2	3	21	54
125	5	2	2	3	3	4	19	3	1	3	1	2	1	1	12	4	2	4	3	2	3	3	21	52
126	4	2	2	2	2	3	15	3	1	2	1	1	2	1	11	3	3	5	2	3	4	4	24	50
127	4	2	3	2	2	4	17	2	2	3	3	3	3	1	17	4	3	3	2	3	4	3	22	56
128	2	3	2	1	1	3	12	2	3	3	3	3	1	2	17	2	2	3	2	2	4	3	18	47
129	3	1	2	1	2	3	12	3	1	1	1	1	3	2	12	4	1	5	1	1	2	5	19	43
130	4	3	2	3	3	4	19	3	1	3	3	1	3	1	15	4	3	3	3	1	2	3	19	53
131	5	3	2	2	2	4	18	3	2	1	2	2	1	3	14	3	1	3	2	1	3	4	17	49
132	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	1	1	2	2	15	4	2	5	1	3	3	3	21	52
133	3	1	1	3	1	3	12	1	1	1	2	1	2	3	11	3	3	5	1	3	2	4	21	44
134	4	1	3	2	2	2	14	2	2	1	1	2	3	2	13	4	3	2	2	1	3	3	18	45
135	2	3	2	1	1	3	12	3	3	3	2	1	2	1	15	4	2	2	2	1	2	3	16	43
136	4	2	2	2	2	4	16	3	1	1	3	2	3	2	15	2	3	3	2	3	3	3	19	50
137	2	2	3	1	2	3	13	1	2	2	3	2	1	2	13	2	3	2	1	3	2	5	18	44
138	2	1	2	2	1	4	12	1	3	2	1	2	3	1	13	4	2	3	3	1	2	3	18	43

ANEXO N° 07: BASE DE DATOS - VARIABLE: Rendimiento Laboral.

Cuestionario N° 2	Dimensión 1							Dimensión 2								Dimensión 3							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	ST	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		ST
1	2	2	2	3	1	3	13	3	1	2	2	3	3	1	15	3	3	3	1	3	3	1	17	45
2	2	3	2	1	2	1	11	2	3	2	1	2	3	1	14	2	3	2	1	2	2	1	13	38
3	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	3	2	1	16	2	3	2	1	3	2	1	14	45
4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	12	37
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	1	3	3	3	19	56
6	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	4	3	3	2	21	57
7	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	12	40
8	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	2	3	2	1	15	2	2	3	1	2	1	1	12	42
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	1	3	3	1	17	54
10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	5	2	2	2	17	43
11	2	2	3	2	3	3	15	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	1	2	2	1	13	46
12	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	2	1	17	2	2	3	1	2	1	1	12	44
13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	3	2	1	2	3	2	15	40
14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	2	2	16	2	2	3	1	2	2	1	13	47
15	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	2	2	1	15	2	3	3	1	2	2	1	14	42
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	1	3	3	1	17	54
17	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	1	2	3	3	18	51
18	2	2	3	3	2	3	15	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	31
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	3	2	2	2	15	40
20	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	1	16	2	3	3	2	2	3	1	16	48
21	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	3	2	2	1	14	2	1	3	1	2	2	1	12	40
22	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	3	2	2	1	16	1	2	2	1	2	2	1	11	42
23	3	2	2	3	3	2	15	3	2	3	2	3	3	1	17	2	1	2	1	2	1	1	10	42
24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	1	3	3	2	18	54
25	3	2	2	3	2	3	15	1	2	1	2	1	1	1	9	3	3	3	3	2	2	1	17	41
26	3	3	3	2	2	3	16	2	3	2	3	2	3	1	16	2	1	2	1	2	1	1	10	42

27	2	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	3	1	3	2	1	16	49
28	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	2	2	1	12	2	3	3	1	3	3	1	16	38
29	3	2	3	3	2	1	14	2	1	2	1	2	1	1	10	1	1	3	1	2	2	1	11	35
30	2	2	2	2	1	3	12	3	2	1	2	1	1	1	11	2	2	3	1	2	2	1	13	36
31	2	1	2	1	1	2	9	3	3	3	2	2	3	1	17	3	4	2	2	3	1	1	16	42
32	3	3	3	1	1	2	13	1	2	2	2	3	2	2	14	3	2	2	1	2	1	1	12	39
33	3	1	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	2	16	3	4	3	1	2	3	1	17	47
34	3	2	2	2	2	1	12	1	2	3	3	3	3	1	16	4	3	2	1	3	1	2	16	44
35	3	3	1	3	1	1	12	1	1	3	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	1	1	13	39
36	2	1	1	2	3	1	10	1	3	2	3	2	3	2	16	3	3	3	2	2	1	2	16	42
37	3	3	1	2	1	2	12	1	3	3	2	3	3	2	17	3	3	3	2	2	3	1	17	46
38	3	1	1	1	2	2	10	3	2	3	2	3	1	2	16	4	3	3	1	2	1	1	15	41
39	3	2	3	3	2	3	16	1	2	2	3	2	3	2	15	4	3	3	1	2	3	1	17	48
40	2	1	3	2	1	3	12	2	2	3	2	1	1	1	12	4	3	2	2	2	2	1	16	40
41	2	3	3	3	1	3	15	3	1	2	2	2	1	1	12	3	4	3	2	3	3	2	20	47
42	2	1	2	2	2	3	12	3	1	3	3	1	3	2	16	4	3	2	1	2	1	1	14	42
43	3	1	3	1	1	3	12	3	1	3	3	1	2	1	14	2	4	3	1	3	2	2	17	43
44	2	2	3	2	2	2	13	2	1	3	3	3	1	2	15	3	4	2	2	2	2	1	16	44
45	2	1	1	3	1	2	10	1	3	2	2	2	1	2	13	3	4	3	2	3	3	1	19	42
46	3	1	1	2	3	1	11	3	2	3	2	2	2	1	15	4	3	2	1	2	1	1	14	40
47	3	3	1	3	1	3	14	3	2	2	3	3	1	2	16	4	4	2	1	3	1	1	16	46
48	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	2	1	1	14	3	2	3	1	2	3	2	16	46
49	2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	1	2	12	4	4	2	2	3	2	1	18	41
50	2	2	1	1	3	2	11	1	3	2	3	1	3	1	14	3	4	3	2	2	2	2	18	43
51	3	2	2	1	3	2	13	3	3	2	3	2	2	1	16	3	3	2	2	3	2	1	16	45
52	2	2	2	1	1	3	11	3	3	2	3	2	2	1	16	3	2	2	2	3	1	1	14	41
53	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	3	1	1	2	12	4	3	2	2	3	1	1	16	39
54	2	3	1	2	3	1	12	2	1	3	3	2	1	2	14	3	3	3	2	2	2	1	16	42
55	2	3	1	1	1	3	11	3	1	2	3	1	1	1	12	3	2	2	2	3	1	2	15	38
56	3	2	1	1	1	2	10	1	1	3	3	3	1	1	13	4	4	3	2	3	3	1	20	43

57	3	2	3	1	3	3	15	1	2	3	3	2	3	2	16	4	3	2	2	3	2	2	18	49
58	2	3	2	1	3	3	14	3	1	2	2	3	2	2	15	4	2	3	2	2	2	1	16	45
59	3	2	3	2	3	3	16	3	1	3	3	1	2	2	15	3	2	2	1	3	3	1	15	46
60	2	3	3	1	3	1	13	2	1	2	2	1	1	1	10	2	3	2	1	3	2	1	14	37
61	3	1	3	1	1	2	11	2	3	3	2	2	3	1	16	2	3	3	2	3	1	1	15	42
62	2	1	1	2	1	1	8	3	2	2	3	1	1	1	13	2	2	3	2	2	3	1	15	36
63	3	3	1	3	2	1	13	2	3	3	3	1	1	1	14	3	4	3	1	2	1	1	15	42
64	2	2	2	3	1	1	11	3	2	3	3	2	1	2	16	4	3	2	1	3	2	2	17	44
65	2	2	1	3	2	3	13	1	1	3	3	3	2	1	14	2	2	3	2	3	3	2	17	44
66	2	2	3	3	3	2	15	1	2	3	2	3	3	2	16	2	2	2	1	3	2	2	14	45
67	3	2	2	3	2	3	15	2	3	3	2	2	3	1	16	2	3	3	2	3	3	1	17	48
68	3	1	2	3	3	2	14	3	1	2	2	3	1	1	13	3	4	2	1	2	1	2	15	42
69	3	3	2	2	2	3	15	3	1	2	2	2	1	2	13	4	4	2	1	3	2	2	18	46
70	3	2	1	2	3	3	14	2	2	3	3	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	1	15	46
71	3	2	3	3	3	2	16	3	1	3	3	3	3	1	17	2	3	3	1	3	3	1	16	49
72	2	3	1	2	3	1	12	3	2	3	2	3	1	1	15	4	3	2	2	2	2	1	16	43
73	2	1	1	1	3	3	11	1	3	3	2	1	1	2	13	3	3	3	2	2	1	1	15	39
74	3	3	1	2	1	1	11	2	2	3	3	2	3	1	16	4	3	3	1	2	2	2	17	44
75	3	1	2	1	3	3	13	1	3	2	2	3	1	2	14	4	4	3	2	3	3	2	21	48
76	3	1	3	3	2	3	15	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	3	1	2	15	45
77	2	3	1	1	2	3	12	2	1	2	3	2	1	1	12	2	2	3	1	3	1	2	14	38
78	2	2	3	3	3	1	14	1	3	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	2	2	2	18	46
79	2	1	2	3	3	3	14	2	1	2	2	3	1	2	13	2	4	3	1	3	1	2	16	43
80	3	3	1	1	1	2	11	2	1	2	2	3	1	1	12	3	4	3	2	2	1	1	16	39
81	2	1	3	1	1	1	9	1	1	2	3	3	1	1	12	4	2	3	1	2	2	2	16	37
82	3	3	3	1	3	3	16	2	2	2	2	1	3	2	14	3	3	2	2	2	1	2	15	45
83	2	1	2	1	1	2	9	3	2	3	2	1	3	2	16	4	2	2	2	3	1	1	15	40
84	3	1	2	2	1	1	10	3	2	3	2	1	2	1	14	4	4	3	1	2	3	2	19	43
85	3	1	1	3	2	1	11	1	1	2	3	1	3	2	13	4	2	2	1	3	2	1	15	39
86	3	2	1	1	2	2	11	2	2	3	2	1	2	2	14	4	4	2	2	2	1	2	17	42

87	2	3	2	1	1	3	12	2	3	2	2	2	3	2	16	3	2	3	1	2	2	1	14	42
88	3	3	2	3	3	1	15	1	1	3	3	1	1	1	11	3	4	2	2	3	1	2	17	43
89	2	1	3	1	2	2	11	3	3	3	3	2	2	1	17	4	2	3	2	2	2	2	17	45
90	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	1	2	16	2	2	2	2	3	1	2	14	46
91	3	3	1	1	2	1	11	2	2	3	3	1	2	1	14	3	3	2	1	3	2	1	15	40
92	2	3	1	1	3	1	11	2	3	2	3	3	2	1	16	4	3	3	1	3	1	1	16	43
93	2	1	1	2	2	3	11	1	1	2	3	2	3	1	13	4	2	2	2	3	3	1	17	41
94	2	3	3	1	3	1	13	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	2	18	45
95	2	1	1	1	1	1	7	2	2	3	3	2	2	1	15	2	4	2	1	3	3	1	16	38
96	3	3	3	1	2	1	13	1	2	2	2	1	3	2	13	2	4	3	1	2	1	2	15	41
97	3	1	2	2	3	1	12	2	1	2	3	2	1	2	13	3	2	3	1	3	3	2	17	42
98	3	1	1	2	1	3	11	3	2	3	3	3	1	1	16	4	3	2	1	3	1	2	16	43
99	2	1	3	1	2	3	12	2	1	2	3	2	2	2	14	4	3	2	2	2	1	2	16	42
100	3	1	1	1	2	1	9	1	2	2	3	3	3	2	16	3	2	2	1	3	3	2	16	41
101	2	2	1	3	1	1	10	2	3	2	2	3	3	2	17	3	3	2	1	2	2	2	15	42
102	3	2	3	1	3	2	14	3	1	3	2	1	3	1	14	2	2	3	1	3	3	1	15	43
103	2	3	1	3	2	3	14	2	1	3	2	1	1	2	12	3	3	3	2	3	2	2	18	44
104	3	2	1	2	2	1	11	1	2	2	3	3	2	2	15	4	2	2	1	3	3	2	17	43
105	2	1	1	1	3	2	10	2	2	3	2	3	2	1	15	4	4	3	1	3	3	1	19	44
106	2	3	2	1	2	1	11	2	3	3	2	1	2	1	14	2	2	3	2	2	1	1	13	38
107	2	2	2	1	1	2	10	3	1	3	2	1	2	1	13	4	2	2	1	2	3	1	15	38
108	3	1	2	1	3	2	12	2	3	2	3	3	2	2	17	2	3	2	2	3	2	1	15	44
109	3	3	1	2	3	3	15	2	3	2	3	2	2	1	15	4	3	3	1	3	3	1	18	48
110	3	1	1	1	1	1	8	1	3	3	2	3	2	2	16	3	2	3	2	2	3	2	17	41
111	2	1	1	1	3	1	9	1	2	3	3	3	2	1	15	2	4	3	2	2	2	2	17	41
112	2	3	2	3	2	2	14	1	2	3	3	3	1	1	14	4	4	2	1	2	2	1	16	44
113	3	3	2	1	1	2	12	2	2	2	2	2	1	2	13	2	3	2	1	3	1	2	14	39
114	2	2	1	3	2	2	12	2	2	2	3	2	3	2	16	4	3	2	2	2	3	1	17	45
115	3	3	3	2	1	1	13	2	3	3	2	1	2	2	15	4	2	3	2	3	3	2	19	47
116	2	3	1	3	3	2	14	2	2	2	2	3	1	1	13	3	3	2	2	2	1	1	14	41

117	2	2	3	3	2	2	14	1	1	2	3	1	1	2	11	4	4	3	2	3	1	2	19	44
118	2	3	2	2	2	1	12	1	1	3	2	1	1	2	11	4	3	3	1	3	1	2	17	40
119	3	2	1	1	1	2	10	2	1	2	2	2	3	1	13	3	3	2	2	3	1	2	16	39
120	3	3	3	2	1	1	13	2	2	3	2	2	2	1	14	3	3	2	1	2	1	2	14	41
121	2	1	2	2	3	3	13	2	2	3	3	1	2	1	14	3	2	3	2	3	2	2	17	44
122	3	3	2	3	2	2	15	3	2	2	2	3	3	2	17	3	3	2	1	3	1	2	15	47
123	2	3	2	1	3	3	14	3	2	2	3	2	2	1	15	2	4	3	2	2	1	1	15	44
124	3	3	3	3	3	1	16	2	1	2	3	2	3	2	15	2	2	2	1	3	2	1	13	44
125	3	1	2	3	3	1	13	3	3	2	3	2	3	2	18	4	2	3	2	3	3	2	19	50
126	2	1	1	2	2	1	9	1	2	2	3	2	2	2	14	3	2	2	2	2	3	2	16	39
127	3	2	1	2	3	3	14	1	2	2	3	1	2	1	12	2	2	2	1	2	2	2	13	39
128	2	2	2	1	3	2	12	1	2	3	3	1	2	2	14	2	4	3	1	2	3	1	16	42
129	2	2	3	3	2	2	14	1	3	3	3	1	1	1	13	4	2	2	2	3	3	2	18	45
130	3	3	1	1	3	2	13	1	2	3	3	2	2	1	14	3	2	3	2	2	1	2	15	42
131	2	3	3	2	3	1	14	3	1	2	2	2	3	2	15	3	2	3	1	3	3	1	16	45
132	3	2	1	2	2	3	13	3	3	2	3	3	1	1	16	3	3	3	2	2	1	1	15	44
133	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	3	3	3	2	19	3	2	3	1	2	3	2	16	50
134	3	2	2	3	1	1	12	2	1	2	2	2	1	2	12	3	3	2	1	3	2	2	16	40
135	3	2	1	3	3	2	14	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	3	1	14	43
136	3	1	1	3	1	3	12	2	3	3	3	2	1	2	16	2	3	3	1	3	3	2	17	45
137	3	3	3	2	1	2	14	3	2	3	2	1	2	1	14	3	4	3	2	2	2	1	17	45
138	2	3	2	2	1	3	13	3	2	2	2	3	2	1	15	3	3	3	2	2	1	1	15	43



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2022.", cuyo autor es COBA MASLUCAN KATHERINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID 0000-0003-3911-3806	Firmado digitalmente por: SSANCHEZDA2081 el 14-08-2022 10:38:11

Código documento Trilce: TRI - 0394348