

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA LEY
N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA AÑO 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Ruiz De La Cruz, David

ASESORA: Espinoza Cañoli, Ena Armida

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44573503

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22425372

Grado/Título: Maestro en derecho, con mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0002-5243-1182

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Perez Castro, Jose Amador	Doctor en derecho	43284273	0000-0003-2505-442X
2	Chamoli Falcon, Andy Williams	Doctor en gestión empresarial	43664627	0000-0002-2758-1867
3	Bravo Vecorena, Darwin	Maestro en derecho y ciencias políticas con mención en: derecho procesal	72435450	0000-0002-7895-6139

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:12 horas del día nueve del mes de Junio del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

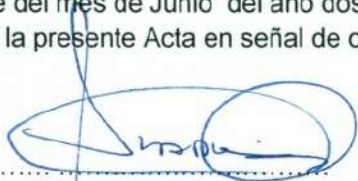
- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| ➤ DR. JOSÉ AMADOR PEREZ CASTRO | : PRESIDENTE |
| ➤ DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON | : SECRETARIO |
| ➤ MTRO. DARWIN BRAVO VECORENA | : VOCAL |
| ➤ DR. JOSE LUIS MANDUJANO RUBIN | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ MTRA ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI | : ASESORA |

Nombrados mediante la Resolución N° 902-2022-DFD-UDH de fecha 03 de Junio del 2022, para evaluar la Tesis titulada: **"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA, AÑO 2018"** presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **DAVID RUIZ DE LA CRUZ** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de BUENO.

Siendo las 18:12 horas del día nueve del mes de Junio del año dos mil veintidós los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. José Amador Pérez Castro
Presidente



Dr. Andy Williams Chamoli Falcon
Secretario



Mtro. Darwin Bravo Vecorena
Vocal

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
RESOLUCIÓN N° 902-2022-DFD-UDH
Huánuco, 03 de Junio del 2022

Visto, la solicitud con ID: 000002641 **presentado** por el Bachiller **DAVID RUIZ DE LA CRUZ** quien solicita se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación (Tesis) titulado: **“PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA, AÑO 2018”** para optar el Título Profesional de Abogado; y

CONSIDERANDO:

Que, según Resoluciones Nrs° 1631-2021 y 407-2022-DFD-UDH de fechas 29/OCT/21 y 21/MAR/22 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación a los docentes DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON, DR. JOSÉ AMADOR PEREZ CASTRO Y MTRO. DARWIN BRAVO VECORENA;

Que, mediante Resolución N° 714-2022-DFD-UDH de fecha 29/ABR/22 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación titulado del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 735-2022-DFD-UDH de fecha 05/MAY/22 se declara apto al Bachiller para sustentar la tesis.

Que, con Resolución N° 1631-2021-DFD-UDH del 29/OCT/21, se designa al MTRO. ELI CARBAJAL ALVARADO como Jurado Accesitario, quien en la actualidad se encuentra de Licencia, por lo que se designa al DR. JOSE LUIS MANDUJANO RUBIN., como nuevo Jurado Accesitario;

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Capítulo VI del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 68° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE./21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador del Trabajo de Investigación (Tesis) para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **DAVID RUIZ DE LA CRUZ** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación a los siguientes docentes:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| ○ DR. JOSÉ AMADOR PEREZ CASTRO | PRESIDENTE |
| ○ DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON | SECRETARIO |
| ○ MTRO. DARWIN BRAVO VECORENA | VOCAL |
| ○ DR. JOSE LUIS MANDUJANO RUBIN | JURADO ACCESITARIO |
| ○ MTRA. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI | ASESORA |

El acto de Sustentación se realizará el día 09 de Junio del año 2022 a horas 5:00 pm, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, quienes con su esfuerzo incondicional me formaron con ética y valores.

David

AGRADECIMIENTO

A todos quienes, con su constante apoyo, permitieron hacer realidad este trabajo de investigación; especialmente a mis maestros por su dedicación y esfuerzo por transmitir sus conocimientos profesionales.

David

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivo General	13
1.4. Objetivos Específicos.....	13
1.5. Justificación de la investigación	13
1.6. Limitaciones de la investigación	14
1.7. Viabilidad de la investigación	14
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1 A nivel internacional.	16
2.1.2. A nivel local y nacional	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1 Variable Independiente. El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil	21
Variable Dependiente. Desempeño laboral	32
2.3. Definiciones conceptuales.....	34
2.4. Hipótesis	36
2.4.1 Hipótesis general.....	36
2.4.2 Hipótesis específicas	36

2.5. Variables	36
2.5.1 Variable dependiente: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil	36
2.5.2 Variable independiente: Desempeño laboral	36
2.6. Operacionalización de variables	36
CAPITULO III	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. Tipo de la Investigación	38
3.1.1. Enfoque.....	38
3.1.2. Alcance o nivel	38
3.1.3. Diseño de investigación	39
3.2. Población y muestra.	40
3.2.1. Población	40
3.2.2. Muestra	41
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	41
3.3.1 Técnicas de recolección de datos.	41
3.3.2 Instrumentos de recolección de datos	42
3.3.3 Procedimiento de recolección de datos	42
3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	42
CAPITULO IV	44
RESULTADOS	44
4.1. Procesamiento de datos	44
4.2. Contrastación y prueba de hipótesis.....	52
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	52
4.2.2. Contrastación de hipótesis específica	54
CAPITULO V	57
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
5.1. Contrastación de los resultados	57
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Unidad orgánica: Ejecutoría Coactiva	40
Tabla 2 Unidad orgánica: Procuraduría Pública Municipal.....	41
Tabla 3 Unidad orgánica: Gerencia de asesoría jurídica	41
Tabla 4 Resultado del promedio de la encuesta sobre el procedimiento administrativo sancionador de la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil....	44
Tabla 5 Resultado del promedio de la encuesta sobre la fase instructiva	46
Tabla 6 Resultado del promedio de la encuesta sobre la fase sancionadora	47
Tabla 7 Resultado del promedio de la encuesta sobre el desempeño laboral	48
Tabla 8 Resultado del promedio de la encuesta sobre el rendimiento	49
Tabla 9 Resultado del promedio de la encuesta sobre la capacidad de liderazgo.....	50
Tabla 10 Resultado del promedio de la encuesta sobre las habilidades organizativas	51
Tabla 11 Interpretación de resultados.....	52
Tabla 12 Correlación entre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral	53
Tabla 13 Correlación entre la fase instructiva y el desempeño laboral	54
Tabla 14 Correlación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Conocer el procedimiento administrativo sancionador de la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.....	44
Gráfico 2 Conocer sobre la fase instructiva	46
Gráfico 3 Conocer sobre la fase sancionadora	47
Gráfico 4 Conocer el desempeño laboral.....	48
Gráfico 5 Conocer el rendimiento	49
Gráfico 6 Conocer la capacidad de liderazgo	50
Gráfico 7 Conocer las habilidades organizativas	51

RESUMEN

El objetivo general de la presente tesis es: establecer la influencia entre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018, para la elaboración de la investigación se ha empleado el enfoque cuantitativo, método científico de tipo aplicado, con nivel correlacional y el diseño fue no experimental, nuestra población estuvo conformada por 7 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, la muestra fue de tipo no probabilístico, los resultados obtenidos nos han permitido la comprobación de las hipótesis, para tal efectos se utilizó el estadístico R de Pearson, arribando a las siguientes conclusiones: el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral, pues se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,920, lo cual nos permite aseverar que; mientras mejor se aplique la ley, entonces mucho mejor será el desempeño laboral dentro de la municipalidad; la fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral, ya que de los resultados se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,920, lo cual nos permite aseverar que: mientras mejor se dé a conocer la fase instructiva a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral; y la fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que de los resultados obtenidos se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,893, lo cual nos permite aseverar que, Mientras mejor se dé a conocer la fase sancionadora a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral.

Palabras clave: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y desempeño laboral.

ABSTRAC

The general objective of this thesis is: to establish the influence between the administrative sanctioning procedure of Law N ° 30057 - Civil Service Law in the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Tayacaja year 2018, for the elaboration of the investigation. The quantitative approach has been used, a scientific method of an applied type, with a correlational level and the design was non-experimental, our population was made up of 7 workers from the Provincial Municipality of Tayacaja, the sample was of a non-probabilistic type, the results obtained have us allowed the verification of the hypotheses, for this purpose the Pearson R statistic was used, arriving at the following conclusions: the administrative sanctioning procedure of Law N ° 30057 - Civil Service Law directly influences work performance, since observes a high positive correlation with an "r" = 0.920, which allows us to assert that; the better the law is applied, then much better will be the job performance within the municipality; The instructive phase directly influences job performance, since the results show a high positive correlation with an "r" = 0.920, which allows us to assert that: the better the instructive phase is made known to the workers of the entity, then the better the job performance; and the sanctioning phase directly influences the work performance of workers, since from the results obtained a high positive correlation is observed with an "r" = 0.893, which allows us to assert that, the better the sanctioning phase is made known to the workers of the entity, then the better the work performance will be.

Keywords: The administrative sanctioning procedure of Law N ° 30057 - Civil Service Law and work performance.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018”, la investigación, surge de la observación, de los constantes actos de negligencia por parte de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, esto debido a la falta de observancia de la Ley N° 30057; consecuentemente, dichos actos de negligencia repercuten de manera directa en el normal desenvolvimiento de los funcionarios y de los servidores públicos, puesto que son sometidos por la Secretaría Técnica a proceso administrativo sancionador, lo que perjudica el normal funcionamiento de la municipalidad; de allí nace nuestro problema general de estudio, el cual fue realizado mediante una interrogante planteada de la siguiente manera: ¿Qué influencia tiene el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?, aplicados los instrumentos a la muestra se logró comprobar las hipótesis planteadas.

La presentación de la tesis consta de cinco capítulos, debidamente ordenados de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos, además se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

David

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En muchas áreas unidades o jefaturas de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, departamento de Huancavelica, los trabajadores de dicha entidad, vienen cometiendo negligencia en el desempeño de sus funciones y/o faltas tipificadas en el Art. 85 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil. Es así, que, en la mayoría de los actos, no deja de ser un acto de negligencia, si no por el contrario, incurren en diversos actos de corrupción, detectado estos hechos, es en la Secretaría Técnica donde se inicia el procedimiento administrativo disciplinario, luego mediante el proceso administrativo sancionador, cuyo objetivo es evaluar a los trabajadores de acuerdo al desempeño de sus funciones, y de esta manera detectar actos indebidos, asimismo evalúa si dichos actos han disminuido o aumentado; de otra parte, muchos de los trabajadores o funcionarios de la municipalidad incurren en error respecto al cumplimiento de sus labores por falta de capacitación y conocimiento de la ley; así como del manual de organizaciones y funciones el cual deberá ser proporcionado a cada trabajador al momento de realizar su contrato.

En la actualidad se viene observando que los servidores y funcionarios públicos de la indicada Municipalidad, incurren en faltas estipuladas en la ley N° 30057 (Ley del servicio civil) esto por las siguientes causas: desconocimiento de sus funciones, por la negligencia de la secretaria general, quien debe estar en constante verificación de las labores que realizan los trabajadores, asimismo por el órgano de control institucional (OCI), cabe precisar que este órgano de control ejecutan su plan anual de auditoría de manera programada, por lo tanto, se muestran ajenos al incumplimiento de la Ley N° 30057.

La función del órgano de control institucional en la municipalidad, es el de velar por el cumplimiento de las normas por parte de los funcionarios y servidores públicos que laboran en ella; en tal sentido, estos hechos vienen generando que muchos de ellos, sobre todo los contratados bajo el régimen

D.L. 276 y CAS, se encuentren con procesos administrativos abiertos, el cual perjudica el normal desenvolvimiento de las funciones de la comuna, debido a que los trabajadores, ocupan la mayor parte de su tiempo en realizar descargos a los actos disfuncionales cometidos, específicamente el incumplimiento de la Ley N° 30057, ley que estipula un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas; seguidamente mencionamos las principales regulaciones de la ley 30057.

- La responsabilidad administrativa que exige al estado y servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios.
- Los principios de potestad disciplinaria sin perjuicio a los demás principios que rige al poder punitivo del estado.
- Las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario que corresponden en primera estancia el caso de sanción de amonestación escrita, el caso de sanción de suspensión y el caso de sanción de destitución.
- Las clases de sanciones que constituyen sanciones disciplinarias, como Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones de 1 día hasta 12 meses y la destitución.
- Las fases del procedimiento administrativo disciplinario en el cual está la fase instructiva que conforma actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa y la fase sancionadora que va desde la recepción hasta la emisión del informe.

Por lo tanto el problema investigado se centra en que frente a las faltas cometidas por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, se les inician sendos procesos administrativos, lo que genera una serie de inconvenientes en el cumplimiento y desarrollo de sus funciones, puesto les demanda tiempo en efectuar sus descargos, entre otros y lo mismo ocurre con el órgano de control que destina tiempo, logística entre otros para desplegar los procesos administrativos, de ahí que, con esta tesis se pretendió mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad, fomentando el cumplimiento, mediante el conocimiento de la Ley

N° 30057 por parte de los servidores públicos bajo este régimen, y de esta manera, pueda lograr sus objetivos que persiguen, que corresponde a la adecuada prestación de los servicios a la ciudadanía; cabe aclarar que nuestro aporte científico tiene orden jurídico y social, puesto que pretende la mejora del cumplimiento de las normas por parte de los sujetos que prestan servicios en la indicada entidad edilicia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué influencia tiene el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué influencia tiene la fase instructiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?
- b) ¿Qué influencia tiene la fase sancionadora en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?

1.3. Objetivo General

Determinar la influencia entre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018

1.4. Objetivos Específicos

- a) Establecer la influencia entre la fase instructiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018
- b) Establecer la influencia entre la fase sancionadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.

1.5. Justificación de la investigación

Nuestra investigación se realiza con el objetivo de poder contribuir a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la

municipalidad provincial de Tayacaja, región Huancavelica, debido a que vienen cometiendo actos que vulneran la ley del Procedimiento administrativo sancionador, Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Los beneficiarios directos de nuestro trabajo, serán principalmente los funcionarios que laboran bajo el régimen D.L. 276 y CAS, quienes serán nuestros sujetos de estudio, poniendo de manifiesto a los mismos, sobre la consecuencia que genera el incumplimiento de la ley. Asimismo, como beneficiarios indirectos será la población, de la provincia de Tayacaja, debido a que son los usuarios de los servicios que presta esta institución, el cual deberá ser de manera eficiente. Todo lo planteado será mediante la demostración de la influencia que tiene el cumplimiento de la ley 30057, en el desempeño laboral de los trabajadores, de la municipalidad. El cual será corroborado por el método científico, es decir mediante la prueba de nuestras hipótesis de investigación.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación que se presentó en el desarrollo de la tesis, fue la en un inicio fue la falta de colaboración de los sujetos de análisis, pero fue superado, en el sentido que se les tuvo que convencer, una vez que accedieron se procedió a realizar el trabajo, logrando los objetivos propuestos.

1.7. Viabilidad de la investigación

El desarrollo de la tesis fue viable ya que es una investigación cuantitativa referido al establecimiento de la influencia de la Ley N 30057 en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Tayacaja.

Para completar el proceso de investigación se realizó unas encuestas en las que pretende medir el grado de conocimiento de las normas de la ley del servicio civil, asimismo del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en estudio, el cuestionario es personal fue anónimo, la ejecución de las encuestas se realizó, previo

consentimiento de los encuestados, el cual será en función a un promedio de 15 minutos por cuestionario.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional.

(Flores, 2017), publico la investigación ***“La potestad revocatoria de los Actos Administrativos”***. “El artículo 61 de la Ley N° 19.880 de 2003, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado, regula la potestad que le permite a los órganos de la Administración del Estado volver a revisar los actos administrativos válidos, ya sea por razones de oportunidad, mérito o conveniencia. No obstante, este artículo no profundiza en el concepto, los requisitos y límites para ejercicio de la potestad revocatoria, ni tampoco en la relación que existe entre esta potestad y las demás potestades para extinguir los actos administrativos. En este trabajo se analiza la regulación de la potestad revocatoria contemplada en el artículo 61º de la Ley N° 19.880 de 2003; su objeto, requisitos, fundamentos y las limitaciones aplicables a su ejercicio desde una perspectiva dogmática y jurisprudencial. Se intentará comprobar si la revocación de los actos administrativos constituye la regla general en nuestro ordenamiento jurídico, o si dicha potestad debe ser interpretada en términos estrictos”.

(Navarro, 2016), sustentó la tesis ***“La motivación de los actos administrativos”***. La investigación aborda importantes cuestiones que avalan que el hecho de una regulación más exhaustiva y detallada de la motivación aportaría beneficios para reforzar derechos procedimentales de los administrados en sus relaciones con la Administración, logrando, a su vez, una aplicación más transparente y eficaz del derecho administrativo y un mejor control de la actuación administrativa por los tribunales. Una de las primeras cuestiones refiere a la depuración del concepto legal de la motivación que

acompañada de los principios que justifican su actuación y las finalidades establecidas, favorecerán la tarea de delimitar los perfiles jurídicos de dicha figura. Junto a ello, otros aspectos de gran interés hacia la motivación presiden este estudio como los relativos a la exposición de los diferentes requisitos que han de predicarse de una correcta y adecuada motivación y la identificación de las posibles modalidades en que puede articularse la misma. Finalmente, y una vez examinados los supuestos en los cuales la Administración está obligada a exponer las razones y motivos de la decisión administrativa con las peculiaridades que caracterizan a la motivación en cada uno de ellos, se plantea un interrogante, carente de reflejo legal, relativo a las consecuencias de la falta de dicha exigencia o de su manifestación defectuosa. Del análisis particular de la motivación destacan aspectos significativos en relación a su régimen jurídico, que invitan a replantear y reconsiderar cuestiones esenciales y fundamentales para permitir afianzarla como una verdadera garantía procedimental. En definitiva, la exigencia de la motivación constituye una pieza esencial del Estado de derecho como garantía ineludible del ciudadano en sus relaciones con la Administración, resultando determinante la necesidad de acotar y asentar los rasgos fundamentales de la misma en una sociedad en la que el halo de la transparencia ha embargado la actuación de los poderes públicos”.

(Arena, 2015), sustentó la tesis: **“Los vicios del acto administrativo”**. “El presente trabajo analiza los vicios que pueden afectar al acto administrativo, atendido que por primera vez una ley de la República, la ley N°19.880 de 2003, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, los menciona y regula expresamente. Aunque si bien está circunscrita al procedimiento administrativo, establece cómo debe ser el vicio para adquirir connotaciones de relevancia. Dicho trabajo tiene por objeto proponer una tipología de los vicios del acto administrativo en relación a los elementos que lo

integran, de modo de no recurrir a la vinculación tradicional entre los vicios y la sanción a estos. Para ello se analizará de qué manera incide el principio de legalidad que rige a la Administración en la configuración de los vicios, particularmente, mediante el examen de los elementos del acto administrativo y de los atributos especiales que lo caracterizan, como también mediante el estudio de la forma en que se ha abordado la visión de los vicios del acto administrativo en el Derecho Comparado y en nuestro Derecho”.

(Chamorro, 2014), sustentó en Chile la tesis: ***“El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador”***. “Su investigación tuvo como objetivo investigar, como tema central, la situación, alcance y aplicación del principio de imparcialidad en Chile. La motivación de esta obra es, esclarecer al lector, en primer lugar, en qué consiste este principio, y en especial, cómo se desenvuelve y opera en el ámbito de un procedimiento seguido ante órganos de la administración investidos expresamente por ley de potestad sancionatoria, a la luz del ordenamiento jurídico nacional y su enlace con la Constitución Política de la República”.

2.1.2. A nivel local y nacional

(Bardález, 2018), sustentó la tesis ***“La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018”***. “Esta investigación fue del tipo no experimental y tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre la Ley SERVIR-Capítulo Sanciones y el clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali. En cuanto a lo teórico, se cimienta, en lo que concierne a la variable Ley SERVIR-Capítulo Sanciones a los principios propios de la Ley N° 30057, y para la variable clima laboral en el enfoque de producción y de desarrollo

organizacional. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional transeccional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los que fueron validados a través del juicio de expertos; al test se le aplicó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.78, en cuanto al instrumento de la variable Ley SERVIR-Capítulo Sanciones; y 0.84, para el caso del instrumento de la variable clima laboral. Además, para procesar la información, luego de la base de datos respectiva, se elaboró tablas de distribución de frecuencias para la presentación de los resultados. Al término de la investigación, se concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas en la sede de estudio”.

(Pezo, 2017), sustentó la tesis ***“Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016”***. “La presente investigación se desarrolló en el Instituto Nacional Penitenciario de Tarapoto y se basa en las teorías de Bruce, Lepine y Crawford sobre desempeño laboral y la reglamentación de la ley servir. Su propósito es identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016. Y responde con la hipótesis existe relación entre la eficiencia de la implementación de la ley servir y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016. Es una investigación que utiliza el método cuantitativo, de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población y muestra constituida por 21 trabajadores del INPE Tarapoto, tanto contratados, como nombrados. A su vez, se utilizó una ficha de registro de implementación de la ley servir y un cuestionario de desempeño laboral. El nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir encontrado en los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016, producto del registro de observación de los trabajadores la implementación se encuentra en proceso con 57.14%, esto nos indica que existe fortalecimiento de algunos

aspectos del sistema institucional, sin llegar a visibilizarse como global, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos. El desempeño laboral se presenta en un porcentaje de 47.62% como rendimiento sujeto a observación esto significa que la mayoría de los trabajadores desarrolla una labor fruto de una supervisión, monitoreo y control permanente: lo que indica que no se busca una orientación de resultados, ni un servicio de calidad: ni las actividades son producto de la iniciativa. Se concluye que existe relación entre la implementación de la ley servir y el desempeño laboral. Esto sustentado en el resultado en los valores encontrados del X^2 (13.74) que es mayor que al valor tabular con 0.05 de nivel de significancia y 06 grados de libertad es X^2 (12.59)".

(Aguilar, 2017), sustentó la tesis ***“Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017”***. “La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las percepciones de la implementación de la Ley del servicio Civil y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay 2017. Estableciendo de esa manera el grado de relación que existe entre las dos variables dentro de la entidad. Metodológicamente la investigación es aplicada pues toma teoría existente de las ciencias administrativas; y correlacional por el análisis de las dos variables de estudio. Es de tipo no experimental y transversal. Como población se tomó un total de 298 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, siendo la muestra tipificada de acuerdo al régimen laboral con 55 trabajadores pertenecientes a la Ley 276, 32 del Decreto Ley 1057 y a 75 locadores de servicios. Como conclusión, se advierte que las percepciones de la implementación de la Ley del Servicio Civil están relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, debido a que el cálculo general en la correlación de variables es que la relación es del 62.5%, con ello

se aprecia que, de los 8 indicadores, 5 de ellos tienen una relación significativa pues su valor es inferior al 0.05”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable Independiente. El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Según (Ley N° 30057, 2014), la Ley del Servicio Civil, tiene por objeto “establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas”.

Según (Ley N° 30057, 2014), la Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad “que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”.

2.2.1.1 Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

Según (Ley N° 30057, 2014) artículo 90, el ámbito de aplicación de la ley servir, Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) “Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones”.
- b) “Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado”.
- c) “Los directivos públicos”.
- d) “Los servidores civiles de carrera”.

- e) “Los servidores de actividades complementarias”
- f) “Los servidores de confianza”.

“Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

según (Boyer, 2017), señala acerca del Procedimiento Administrativo Disciplinario

“El régimen disciplinario de los servidores públicos vigente fue creado con la Ley del Servicio Civil –LSC (Ley 30057) en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público). Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales”.

Según (Chaname Orbe 2012), señala que:

“El procedimiento administrativo en sentido amplio puede ser entendido como aquella regla de acción en cuanto a la participación del administrado y de la Administración Pública en la preparación de la voluntad administrativa, en las peticiones de carácter meramente formal u oponiendo reclamaciones y derechos” (p. 484).

2.2.1.2. Responsabilidad administrativa

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 91:

“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia” (Ley N° 30057, 2014 – artículo 91).

Según la “Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos” (2015) señala:

“La determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria solo se puede concretar previo trámite de un procedimiento administrativo disciplinario. Conforme señala el artículo 91° de la Ley N° 30057, los actos que impongan las sanciones por la comisión de faltas disciplinarias deben estar debidamente motivados, identificando la relación de los hechos y faltas, así como los criterios establecidos por la norma. Adicionalmente, la disposición precitada señala que la sanción aplicada debe corresponder a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. De esta manera, la aplicación de dichas sanciones no es necesariamente correlativa ni automática. Al analizar el caso concreto, las autoridades competentes de cada entidad pública no solo deben contemplar la naturaleza de la infracción, sino que también deben valorar los antecedentes del servidor. En ese sentido, la sanción aplicable debe ser razonable y proporcional a la falta cometida y se determina tomando en consideración los siguientes criterios específicos contemplados en el artículo 87° de la Ley N° 30057”.

2.2.1.3. Principios de la potestad disciplinaria

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 92:

“La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”.

Según (Ley N° 30057, 2014), establece en el artículo III: Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- a) “Interés general. El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos”.
- b) “Eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin”.
- c) “Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.
- d) “Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles”.
- e) “Provisión presupuestaria. Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado”.

- f) “Legalidad y especialidad normativa. El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias”.
- g) “Transparencia. La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna”.
- h) “Rendición de cuentas de la gestión. Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan”.
- i) “Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública”.
- j) “Flexibilidad. El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados”.
- k) “Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil”.

2.2.1.4. Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 93:

“La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a”:

- a) “En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción”.
- b) “En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”.
- c) “En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el

órgano sancionador y quien oficializa la sanción. La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor”.

“Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad. En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta, conforme al tipo de sanción a ser impuesta y los criterios antes detallados; sin perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios. En el caso de los funcionarios, el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el Sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior. En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar”.

2.2.1.5 Secretaría Técnica

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 94:

“Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán

abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad” (Ley N° 30057, 2014 – artículo 94).

Según (DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), numeral 8.1:
Define a:

“La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito. El Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la ORH, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo”.

Según (DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), numeral 8.2:
establece las funciones que tiene la Secretaria Técnica que son:

“La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario”.

- a. “Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva”.
- b. “Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B)”.
- c. “Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento”.
- d. “Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas”.

- e. “Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad”.
- f. “Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C)”.
- g. “Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST”.
- h. “Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD”.
- i. “Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta”.
- j. “Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD”.
- k. “Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones”.

2.2.1.6. Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 98:

“De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias”:

- a) “Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales”.
- b) “Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical conforme Artículo 51 del presente Reglamento”.
- c) “Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento”.
- d) “Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad”.
- e) “Acosar moral o sexualmente”.
- f) “Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables”.
- g) “No observar el deber de guardar confidencialidad en la información conforme al Artículo 156 del Reglamento”.
- h) “Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga”.
- i) “Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad”.
- j) “Las demás que señale la ley”.

2.2.1.7. Clases de sanciones

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 102:

“Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, Amonestación escrita, Suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444. La resolución de sanción es notificada al servidor civil por el órgano sancionador y el cargo de la notificación es adjuntado al

expediente administrativo, con copia al legajo” (Ley N° 30057, 2014 – artículo 102).

2.2.1.8. Fases del procedimiento administrativo disciplinario

Según (Ley N° 30057, 2014), artículo 106:

a) Fase instructiva

“Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder”.

Según la “Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015)” señala:

“Conforme al artículo 114° del Reglamento de la Ley N° 30057, el informe que el órgano instructor remite al órgano sancionador debe contener lo siguiente”:

- ✓ “Los antecedentes del procedimiento”.
- ✓ “La identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada”.
- ✓ “Los hechos que determinarían la comisión de la falta”.
- ✓ “Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil”.
- ✓ “La recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso”.

- ✓ “El proyecto de resolución, debidamente motivado”.

b) Fase sancionadora

“Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión. Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario”.

Según la “Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015)” señala:

“Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin a la primera instancia debe contener al menos”:

- ✓ “La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida”.
- ✓ “La sanción impuesta”.
- ✓ “El plazo para impugnar”.
- ✓ “La autoridad que resuelve el recurso de apelación”.

“En el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”, señala acerca de la prescripción lo siguiente:

“La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior. Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario, computados desde que la entidad conoció de la comisión de la infracción. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio” (Reglamento General de la Ley N° 30057).

2.2.1.9. Legitimidad del acto administrativo

Según (Asencios, 2016), señala en la “Validez y Nulidad del Acto Administrativo”:

“El acto administrativo será perfecto y legal cuando cumpla con las condiciones de legitimidad y de mérito. Serán elementos de legitimidad los que se relacionan con el cumplimiento de las normas positivas concernientes al acto, y son elementos de mérito los que se refieren al cumplimiento oportuno y conveniente de los fines del acto. Por tanto, para la validez del acto administrativo requiere, no sólo del cumplimiento del criterio de legitimidad, sino también del criterio de oportunidad”.

Variable Dependiente. Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición de desempeño laboral

Según (Mondy & Noe, 2010):

“Consiste en todos los procesos organizacionales que desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización.

Una organización debe tener algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos, con el propósito de elaborar un buen trabajo, el desempeño prácticamente es la actividad para medir si el colaborador está laborando con eficiencia. Es necesario saber si se sienten bien en el puesto que se le ha designado”. (p. 120).

Para (López, 2011):

“El desempeño laboral es medido y administrado directamente por las organizaciones productivas, pero cuando se trata de profesionales, esta evaluación es más complicada y difícil, especialmente cuando los profesionales trabajan de manera independiente y no son asignaciones de ninguna compañía o institución. En el desempeño, CBC ha desarrollado (educación basada en competencias) y se obtienen muchos resultados a partir de la definición de competencias para diversas actividades laborales en los sectores de fabricación, comercio y servicios”. (p. 51).

(Stephen & Coulter, 2005), refiere que:

“Determinan que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. De manera general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”. (p. 296).

“Llamamos desempeño o rendimiento laboral al proceso mediante el cual se aprecia el rendimiento globalizado del funcionario. La mayoría trata de obtener una mayor coherencia en la forma en que se realizan sus actividades, mientras que los responsables de administrar a otras personas deben evaluar el rendimiento de sus servidores para determinar qué acciones deben considerarse. Por lo tanto, podemos definir que el rendimiento laboral define que las organizaciones, se orientan a una descripción de los puestos

laborales mientras que en otras empresas el desempeño laboral se encuentra más orientada al servicio”.

Bohórquez (2007), refiere que:

“El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, es decir el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y desenvolvimiento como también de los resultados obtenidos”.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.2.2.1 Rendimiento

Según (González, 2006), “Está condicionado al grado de satisfacción que puede tener el gerente por parte del trabajador en función a la capacidad de lograr mayor producción que otros”. (p.121).

2.2.2.2.2 Capacidad de liderazgo

Según (Palomo, 2011) “un líder efectivo conecta con sus funcionarios y comprende perfectamente las tareas que cada uno tiene que desempeñar” (p. 47).

2.2.2.2.3 Habilidades organizativas

Según (Chevalier & Buckles, 2009) “las habilidades organizativas se refirieron al mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo, la facilitación. La mediación, la planificación o cualquier otra habilidad a fin” (p. 354).

2.3. Definiciones conceptuales

Capacidad de liderazgo. “Un líder efectivo conecta con sus funcionarios y comprende perfectamente las tareas que cada uno tiene que desempeñar”.

Desempeño laboral. “Son los procesos organizacionales que desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización”.

Fase instructiva. “Comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria”.

Fase sancionadora. “Determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento”.

Funcionario público. “Persona que, en régimen laboral, presta servicios de forma permanente a la administración pública, desempeñando funciones a nombre del Estado”.

Habilidades organizativas. “Referente al mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo, la facilitación. La mediación, la planificación o cualquier otra habilidad a fin”.

Ley del Servicio Civil. “Régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas”.

Procedimiento administrativo sancionador. “Conjunto de trámites, estructurados y definidos con una serie de fases o pasos que se efectúan para investigar y / o sancionar una presunta falta cometida por el servidor o funcionario público en el ejercicio de sus funciones”.

Rendimiento. “Está condicionado al grado de satisfacción que puede tener el gerente por parte del trabajador en función a la capacidad de lograr mayor producción que otros”.

Servidor público. “Empleado del Estado o de sus entidades que han sido nombrados o seleccionados para prestar un trabajo definido y remunerado, pero sin capacidad de decisión”.

Tipicidad. La conceptualización de tipicidad se refiere a “las Conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley” (Ramírez, 2011, s/p).

Sanción. se refiere a “la Consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica” (Gonzales E, 2014, p. 11)

Infracción administrativa. Se refiere a la “Acción u omisión típica, antijurídica y culpable para la que el ordenamiento jurídico prevé la imposición de una sanción administrativa”.

2.4. Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018
- b) La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

2.5. Variables

2.5.1 Variable dependiente: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

2.5.2 Variable independiente: Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil	Según (Ley N° 30057, 2014), la Ley del Servicio Civil, tiene por objeto “establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la	Fase instructiva	Actuaciones conducentes
			Responsabilidad administrativa disciplinaria
			Notificaciones
			Procedimiento administrativo disciplinario

	prestación de servicios a cargo de estas".		Prorroga
			Plazos
		Fase sancionadora	Recepción del informe
			Emisión de la comunicación
			Imposición de sanción
			Declaración de no a lugar
			Archivo del procedimiento

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Según (Mondy & Noe, 2010) Consiste en todos los procesos organizacionales que desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización. Una organización debe tener algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos, con el propósito de elaborar un buen trabajo,	Rendimiento	Grado de satisfacción
			Logros laborales
		Capacidad de liderazgo	Comprensión
			Tareas a desempeñar
		Habilidades organizativas	Mejoramiento de trabajo
			Planificación

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la Investigación

Según (Sierra Bravo, Rubio, MJ. y Varas, J. 1997), “el tipo de la investigación fue de tipo básica, porque el principal propósito es el conocimiento de los fenómenos sociales y elaborar, desarrollar o ratificar teorías explicativas, sirve de fundamento para cualquier otro tipo de investigación. Desde este modo de afrontar el análisis de la realidad social, se investiga para conocer y explicar”. (p.121).

En este sentido para el presente trabajo de investigación se aplicó el tipo de investigación básico, porque, se conoció las causas de la realidad social, las cuales fueron explicadas a través del análisis de las variables, para contribuir con el mejoramiento de la gestión de la Municipalidad Provincial de Tayacaja.

3.1.1. Enfoque

Nuestra investigación fue de enfoque cuantitativo, el cual según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), refiere que:

“Representa un conjunto de procesos, secuenciales y probatorios. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se trazan un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extraen una serie de conclusiones”. (p.4).

3.1.2. Alcance o nivel

Según (Walabonso Rodríguez, 2010), el nivel de la investigación fue correlacional, porque “el propósito del estudio es encontrar el grado de asociación entre dos variables. La correlación no busca la relación causal, sino la posible relación de interdependencia entre las variables, a tal punto que una de estas puede ser asumida como variable independiente, pero también la otra con igual calidad. ¿Para

qué se utilizan los estudios de correlación?, Cuando se estudian dos fenómenos sociales o dos variables de un mismo fenómeno, los vínculos o relaciones entre estos fenómenos pueden darse en una serie de situaciones diferentes: Una vinculación causal, Una relación funcional, Una total independencia, Un vínculo más o menos estrecho pero indeterminado, denominado correlación de variables”.

Para el presente trabajo de investigación se determinó que existe una correlación entre la variable independiente El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y la variable dependiente el desempeño laboral, según se demostró con el estadístico “r” de Pearson

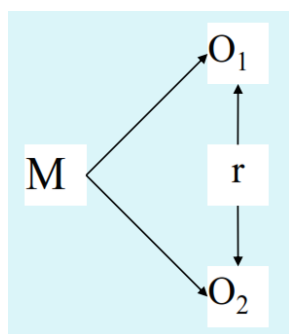
3.1.3. Diseño de investigación

Según (Carrasco, 2016), en la tesis se ha empleado el diseño no experimental que “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p. 71). Asimismo, el diseño general según (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez, & Mendoza, 2014) es el no experimental que podría definirse como la “investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 52). También tenemos lo planteado por (Lee & Kerlinger, 2002) quien señala que “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos. De hecho, no hay condiciones o estímulos planeados que se administre a los participantes del estudio” (p. 122).

En cuanto al diseño específico se consideró el Diseño Correlacional que: “Consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un

objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos”.

Siendo el esquema del presente diseño el siguiente:



Dónde:

- M : Muestras de estudio.
 O₁ : Observación de la variable Independiente.
 O₂ : Observación de la variable dependiente.
 r : Relación entre las variables.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población

La población para (Carrasco, 2016) “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236); en el desarrollo de la tesis se ha contado como población a siete trabajadores de las áreas de Ejecución Coactiva; Procuraduría Publica; y Asesoría Jurídica, de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, Región Huancavelica, según su cuadro de asignación de personal (CAP) siguiente:

Tabla 1 Unidad orgánica: Ejecutoría Coactiva

Ejecutor Coactivo	01-4-1-03-1	SP-DS	1	1	
Auxiliar Coactivo	01-4-1-04-2	SP-EJ	1	1	
TOTAL UNIDAD			2		

Tabla 2 Unidad orgánica: Procuraduría Pública Municipal

Procurador Publico	03-1-03-1	SP-DS	1	1	
Asistente Jurídico	03-1-05-2	SP-ES	1	1	
TOTAL UNIDAD			2		

Tabla 3 Unidad orgánica: Gerencia de asesoría jurídica

Gerente de Asesoría Jurídica	04-2-02-1	EC	1	1	
Asistente Administrativo	04-2-05-4	SP-ES	1	1	
Secretaria	04-2-06-3	SP-AP	1	1	
TOTAL UNIDAD			3		

3.2.2. Muestra

La técnica empleada en nuestra investigación es el muestreo no probabilístico o muestreo por conveniencia, muestreo de juicio (criterio). Por lo tanto, nuestra muestra será el total de la población, es decir los siete trabajadores de la municipalidad de Provincial de Tayacaja, descritos en la población. En cuanto a esta elección de la muestra se tomó el siguiente criterio: elegir a los trabajadores que pertenecen o tienen relación a la parte jurídica o normativa de la municipalidad provincial de Tayacaja. También haber trabajado en el año de estudio de la presente investigación, así se determinó a los encuestados.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizó la encuesta, (Carrasco, 2016), quien refiere que es “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p. 314). Para la investigación se realizó la encuesta a 7 personas, la encuesta consta de 17 preguntas, 11 preguntas para la variable independiente El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley

del Servicio Civil y 6 preguntas para la variable dependiente de desempeño laboral.

3.3.2 Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se empleó como instrumento el cuestionario, que según (Hernández et al., 2010) “Se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, como la entrevista personal o telefónica, vía internet. Para la medición se utilizará la escala de actitudes, escalamiento tipo Likert, diferencial semántico, escalo grama de Guttman” (p. 196).

3.3.3 Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento que se ha seguido fue el siguiente: se enlistaron las variables, se revisó su definición conceptual, asimismo se revisó cómo han sido definidas operacionalmente, de esta forma, se eligió el instrumento de medición que haya sido favorecido por la comparación y adaptarlo al contexto de la investigación, por último, se indicó el nivel de medición, y se codificarán los datos.

3.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas de procesamiento y análisis de datos:

En la estadística descriptiva

Se empleó la distribución de frecuencias, para cada variable de estudio, así como para sus dimensiones, que son aplicadas en tablas y gráficos, a cada valor de la variable se le asignó una barra con altura equivalente a su frecuencia absoluta o porcentual. También se realizó el cálculo de las medidas de centralización y dispersión, para la prueba de hipótesis.

En la estadística inferencial

Se utilizó el estadístico “r” de Pearson para calcular la correlación entre la variable independiente El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y la variable dependiente el desempeño laboral. De la misma manera se realizaron

los cálculos del “r” de Pearson y la prueba de hipótesis para las dimensiones de las variables.

CAPITULO IV

RESULTADOS

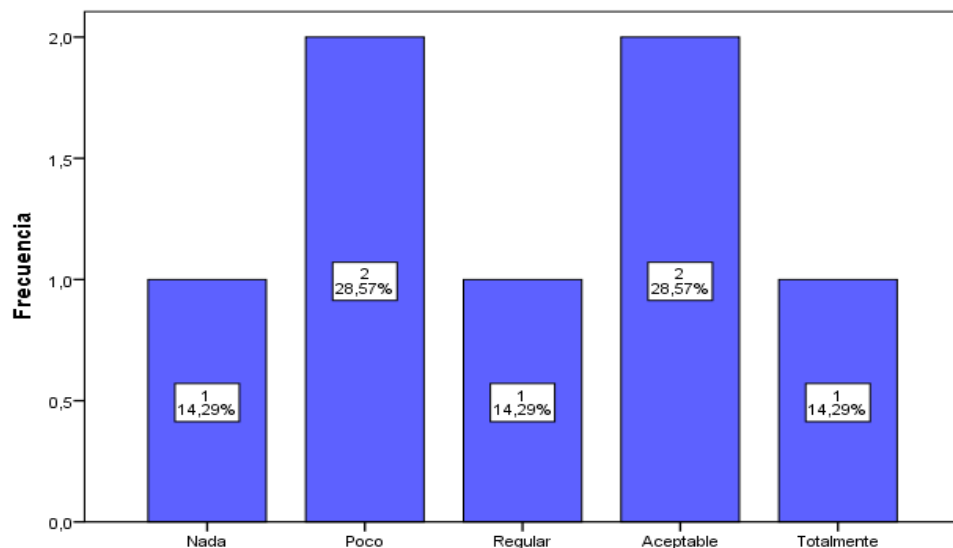
4.1. Procesamiento de datos

Se aplicó la encuesta a los trabajadores de la municipalidad provincial de Tayacaja de la muestra de estudio y a continuación se presenta el promedio a las variables y dimensiones calculados según la escala de Likert.

Tabla 4 Resultado del promedio de la encuesta sobre el procedimiento administrativo sancionador de la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	1	14,3	14,3	14,3
Poco	2	28,6	28,6	42,9
Regular	1	14,3	14,3	57,1
Aceptable	2	28,6	28,6	85,7
Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 1 Conocer el procedimiento administrativo sancionador de la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil



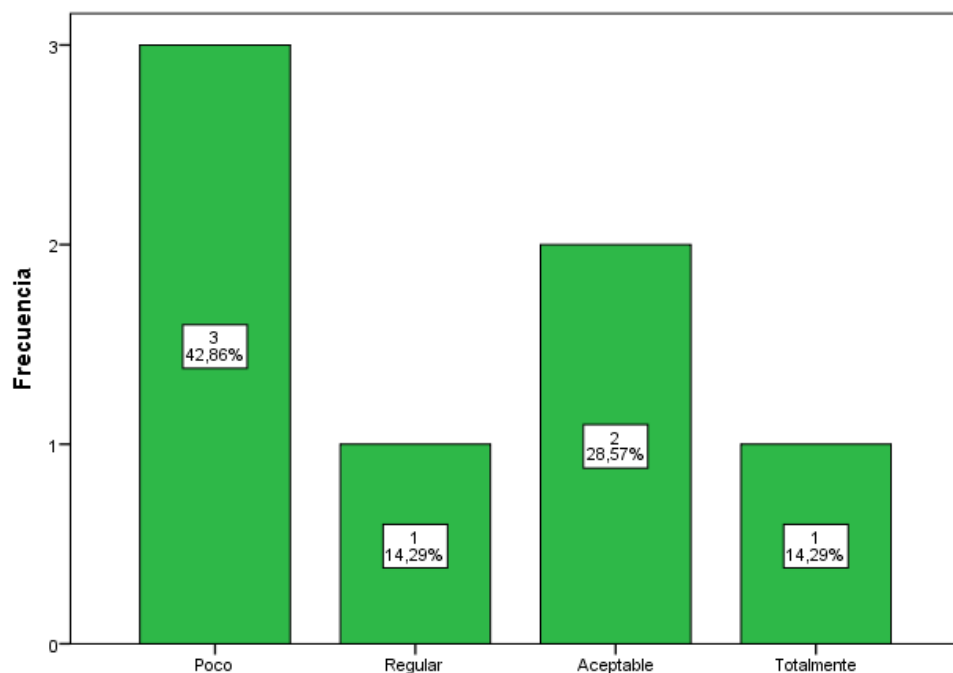
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 14.29% respondió no conocer nada; el 28.57% respondió conocer poco; el 14.29 % respondió conocer de manera regular; el 28.57 respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que muchos desconocen conocer de esta Ley.

Tabla 5 Resultado del promedio de la encuesta sobre la fase instructiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	3	42,9	42,9	42,9
	Regular	1	14,3	14,3	57,1
	Aceptable	2	28,6	28,6	85,7
	Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 2 Conocer sobre la fase instructiva



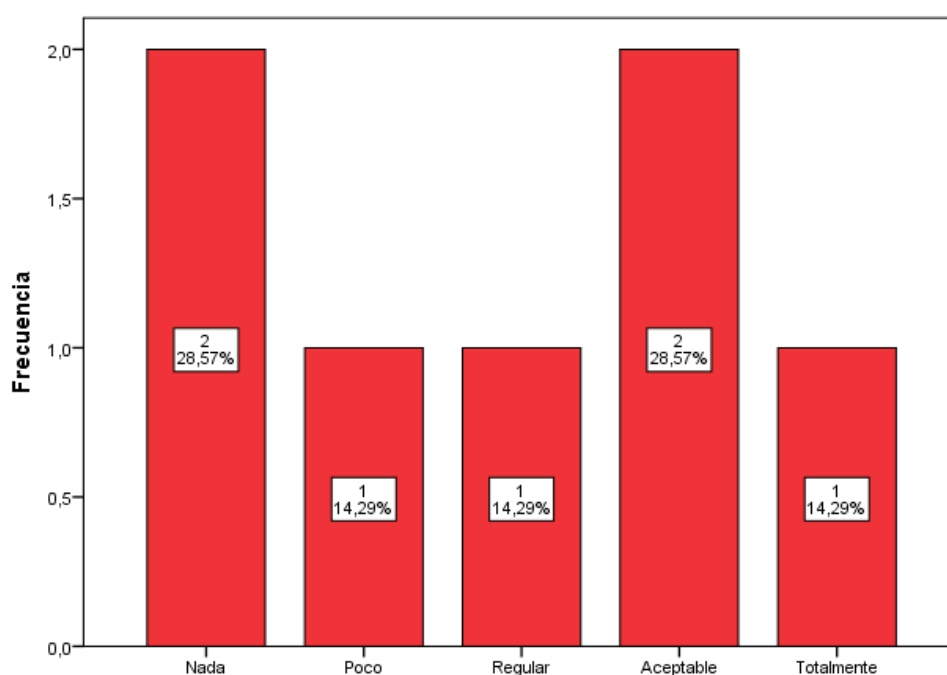
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 42.66% respondió conocer poco; el 14.29 % respondió conocer de manera regular; el 28.57 respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que muchos desconocen a que corresponde la fase instructiva.

Tabla 6 Resultado del promedio de la encuesta sobre la fase sancionadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	2	28,6	28,6	28,6
	Poco	1	14,3	14,3	42,9
	Regular	1	14,3	14,3	57,1
	Aceptable	2	28,6	28,6	85,7
	Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 3 Conocer sobre la fase sancionadora



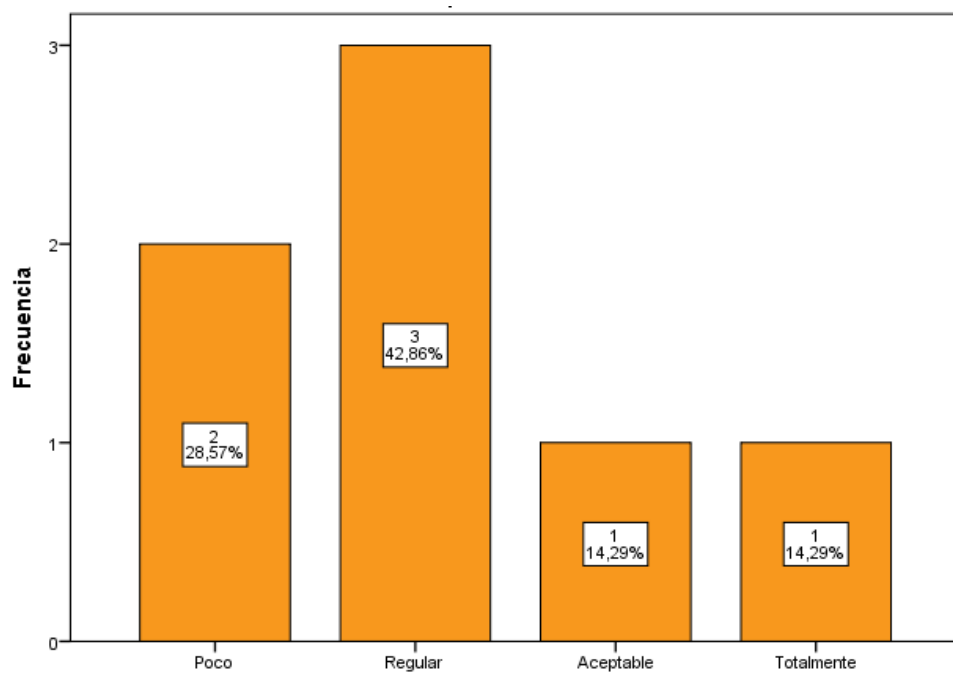
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 28.57% respondió no conocer nada; el 14.297% respondió conocer poco; el 14.29 % respondió conocer de manera regular; el 28.57 respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que muchos desconocen que aplica la fase sancionadora.

Tabla 7 Resultado del promedio de la encuesta sobre el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	28,6	28,6	28,6
	Regular	3	42,9	42,9	71,4
	Aceptable	1	14,3	14,3	85,7
	Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 4 Conocer el desempeño laboral



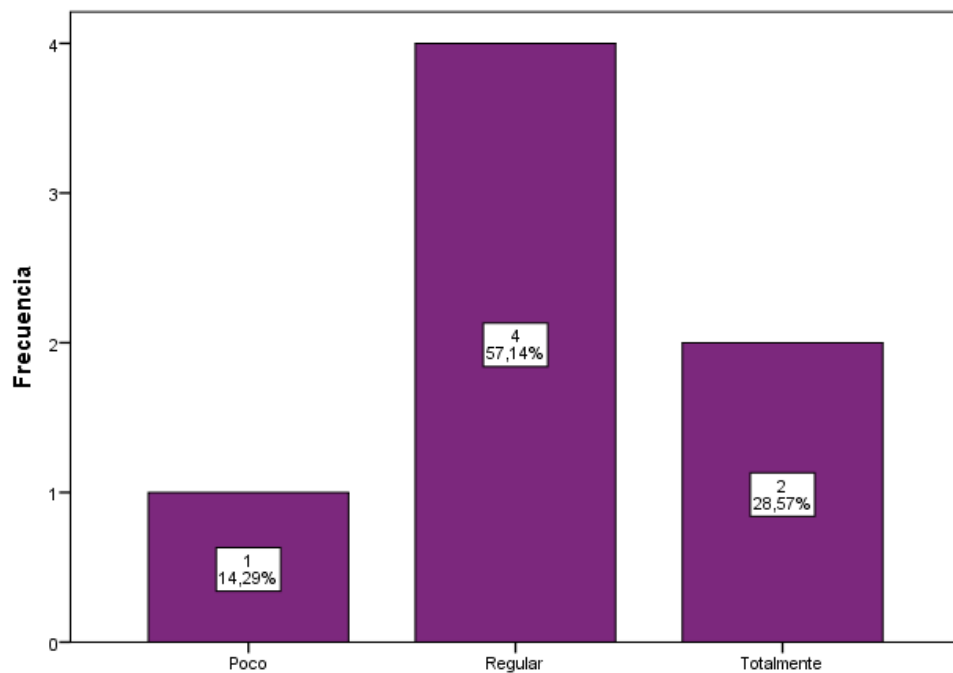
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 28.57% respondió conocer poco; el 42.86 % respondió conocer de manera regular; el 14.29% respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que en dicha municipalidad el desempeño laboral es altamente bajo.

Tabla 8 Resultado del promedio de la encuesta sobre el rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	14,3	14,3	14,3
	Regular	4	57,1	57,1	71,4
	Totalmente	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 5 Conocer el rendimiento



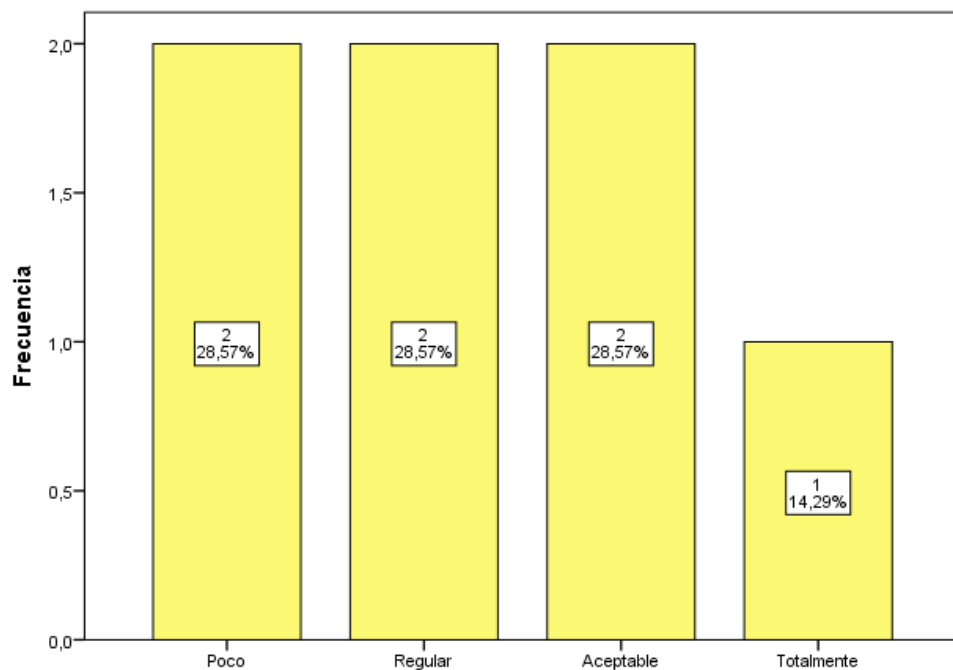
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 14.29% respondió conocer poco; el 57.14 % respondió conocer de manera regular y el 28.57% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que el rendimiento de los trabajadores en dicha municipalidad no es alto.

Tabla 9 Resultado del promedio de la encuesta sobre la capacidad de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	28,6	28,6	28,6
	Regular	2	28,6	28,6	57,1
	Aceptable	2	28,6	28,6	85,7
	Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 6 Conocer la capacidad de liderazgo



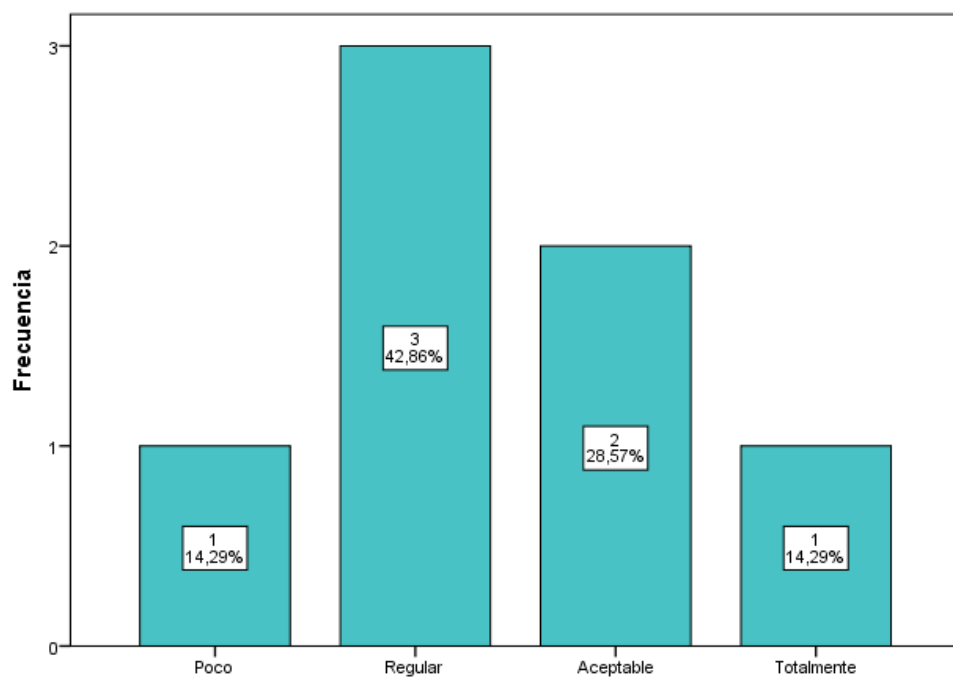
Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 28.57% respondió conocer poco; el 28.57 % respondió conocer de manera regular; el 28.57 respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que la capacidad de liderazgo es muy baja dentro de la municipalidad.

Tabla 10 Resultado del promedio de la encuesta sobre las habilidades organizativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	14,3	14,3	14,3
	Regular	3	42,9	42,9	57,1
	Aceptable	2	28,6	28,6	85,7
	Totalmente	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Gráfico 7 Conocer las habilidades organizativas



Análisis e interpretación de resultados

De la encuesta obtenida nos muestra que: el 14.29% respondió conocer poco; el 42.86 % respondió conocer de manera regular; el 28.57 respondió conocer de manera aceptable y el 14.29% respondió conocer totalmente. Lo cual muestra que las habilidades organizativas son relativamente bajas dentro de la municipalidad.

4.2. Contrastación y prueba de hipótesis

Para la prueba de las hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de Pearson (r) empleando el software SPSS (versión 25), en el que se ingresó los datos de las variables. Del mismo modo para la interpretación se utilizó la siguiente tabla

Tabla 11 Interpretación de resultados

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

HG: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.

Ho: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil no influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.

Ho: $\rho=0$

H1: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 12 Correlación entre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral

Correlaciones

		El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del servicio civil	Desempeño laboral
El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del servicio civil	Correlación	1	,920**
	de Pearson		
	Sig.		
	(bilateral)		
	N	7	7
Desempeño laboral	Correlación	,920**	1
	de Pearson		
	Sig.		
	(bilateral)		
	N	7	7

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación de resultados

Dado que $p = 0.003 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,920, lo cual nos permite aseverar que, mientras mejor se aplique la ley, entonces mucho mejor será el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

HG: La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: No La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: $\rho=0$

H1: La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 13 Correlación entre la fase instructiva y el desempeño laboral

Correlaciones		Fase instructiva	Desempeño laboral
Fase instructiva	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	7	7
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	7	7

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación de resultados

Dado que $p = 0.003 < 0,05$ rechazar HO y se acepta la H1: La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los

trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,920, lo cual nos permite aseverar que, Mientras mejor se dé a conocer la fase instructiva a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral.

Hipótesis específica 2

HG: La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: No La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: $\rho=0$

H1: La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 14 Correlación entre la fase sancionadora y el desempeño laboral

Correlaciones		Fase sancionadora	Desempeño laboral
Fase sancionadora	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	7	7
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	7	7

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación de resultados

Dado que $p = 0.007 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018. Consecuentemente se observa una correlación positiva alta con un " r " = 0,893, lo cual nos permite aseverar que, Mientras mejor se dé a conocer la fase sancionadora a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contratación de los resultados

Ha quedado demostrado con nuestra investigación sobre la importancia del procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en base al desempeño laboral.

Luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado de la importancia de la realización de esta ley.

Nuestro problema general fue: ¿Que influencia tiene el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018, dentro de los antecedentes relacionados con nuestro objeto de estudio, podemos citar la investigación de (Bardález, 2018), sustento la tesis *“La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018”*. “Esta investigación fue del tipo no experimental y tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre la Ley SERVIR-Capítulo Sanciones y el clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud- EsSALUD, Ucayali. En cuanto a lo teórico, se cimienta, en lo que concierne a la variable Ley SERVIR-Capítulo Sanciones a los principios propios de la Ley N° 30057, y para la variable clima laboral en el enfoque de producción y de desarrollo organizacional. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional transeccional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los que fueron validados a través del juicio de expertos; al test se le aplicó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.78, en cuanto al instrumento de la variable Ley SERVIR-Capítulo Sanciones; y 0.84, para el caso del instrumento de la variable clima laboral. Además, para procesar la

información, luego de la base de datos respectiva, se elaboró tablas de distribución de frecuencias para la presentación de los resultados. Al término de la investigación, se concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas en la sede de estudio”.

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Primera. El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018; toda vez que de los resultados obtenidos se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,920$, lo cual nos permite aseverar que; mientras mejor se aplique la ley, entonces mucho mejor será el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Segunda. La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2018, ya que de los resultados se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,920$, lo cual nos permite aseverar que: mientras mejor se dé a conocer la fase instructiva a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral.

Tercera. La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018., ya que de los resultados obtenidos se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,893$, lo cual nos permite aseverar que, Mientras mejor se dé a conocer la fase sancionadora a los trabajadores de la entidad, entonces mejor será el rendimiento laboral.

Cuarta. El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018, en vista que, si se aplica de forma eficiente, mejorara el rendimiento de los trabajadores, puesto que no querrán, contravenir o infringir la ley y actuaran de manera más eficiente.

RECOMENDACIONES

Luego de haber citado las conclusiones a las que se llegó a la investigación, se plantea a las siguientes recomendaciones

Primera. Concluida la tesis se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tayacaja que una buena comunicación, tanto interna como externa, es un elemento totalmente indispensable para que la entidad alcance unos óptimos estándares. El caso contrario, la falta de transmisión efectiva de información entre departamentos y empleados, trae consigo no sólo que se cometan más errores, sino que estos se perpetúen y la resolución de los problemas no llegue nunca o lo haga a destiempo

Segunda. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tayacaja que un conjunto de empleados satisfechos en su lugar de trabajo, que se sientan valorados y reconocidos es, sin lugar a dudas, la mejor garantía para asegurar el óptimo funcionamiento de la entidad y la consecución de los objetivos planteados.

Tercera. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tayacaja tomar en cuenta la motivación principalmente. Aunque actualmente son muchas las empresas públicas, que utilizan con éxito sistemas de incentivos ligados a objetivos en forma de un plus salarial por lo que existen otras muchas fórmulas para aumentar la satisfacción de los trabajadores.

Cuarta. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tayacaja aplicar con mayor eficiencia, el procedimiento administrativo sancionador de la ley 30057, puesto que mejorara el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de dicha comuna provincial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. E. G. (2017). Percepciones de la implementación de la ley del servicio civil y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Yungay, 2017. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo.
- Arena, M. N. (2015). Los vicios del acto administrativo (Tesis de grado, Universidad de Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130368>
- Asencios, P. (2016). Manual Auto Instructivo curso "Validez y Nulidad del acto administrativo". Perú: Academia de la Magistratura. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/686/MANUAL%20CURSO%20VALIDEZ%20Y%20NULIDAD%20DEL%20ACTO%20ADMINISTRATIVO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIR_GPGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf
- Bardáles, B. D. (2018). La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018.
- Carrasco, D. S. (2016). Metodología de la investigación científica (2da ed.). San Marcos.
- Chamorro, G. J. (2014). El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador (Tesis de grado, Universidad de Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115606>
- Chevalier, J., & Buckles, D. (2009). Guía para la investigación colaborativa y la movilización social (SAS2) (Centro internacional para el desarrollo). Mexico DF.
- Flores, T. F. N. (2017). Diferencias entre nulidad e ineficacia del acto administrativo y su tratamiento como pretensiones en el proceso contencioso administrativo (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú.
- González, G. M. J. (2006). Habilidades directivas. Antequera (Málaga: Innovación y Cualificación.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed). México, D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales (Cuarta). Recuperado de <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/kerlinger-y-lee-cap-1.pdf>
- Lee, H. B., & Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGraw Hill.
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. , (2014).
- López, A. C. A. M. (2011). El currículo en la educación superior un enfoque postmoderno basado en competencias. México: Universidad Panamericana, Publicaciones Cruz O.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Navarro, G. R. N. (2016). La motivación de los actos administrativos (Tesis de grado, Universidad Pablo de Olavide). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186454>
- Palomo, V. M. T. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: Esic.
- Pezo, L. S. V. (2017). Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016 (Cesar Vallejo). Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_161ee0f6cbf804002c5bf590094df070/Description#tabnav
- Reglamento de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, (2014).
- Rodríguez Araínga, Walabonso (2010), Guía de Investigación Científica. Lima - Perú: UCH
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima - Perú: Visión Universitaria.

Stephen, R., & Coulter, M. (2005). Administración (octava edición). México: Marisa de Anta.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Variable Independiente: “El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.

N°	Preguntas	Totalmente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
Fase instructiva						
01	¿En la municipalidad en la que usted labora se cumplen con los objetivos establecidos según la ley N°30057?					
02	¿El área administrativa de la municipalidad es responsable y disciplinada?					
03	¿Se realizan las notificaciones para determinar la responsabilidad administrativa?					
04	¿En el procedimiento administrativo disciplinario se establecen los plazos que se deben fijar para los servicios prestados por las entidades?					
05	¿Existe una prórroga establecida en la fase instructiva de la ley N° 30057?					
06	¿Se cumplen los plazos establecidos por la administración para sancionar cualquier incumplimiento los servidores públicos?					
Fase sancionadora						
07	¿Se recepciona de manera adecuada el informe del órgano instructor?					
08	¿Se emite un informe adecuado que comunique la forma de sanción establecida?					
09	¿Se impone una sanción para los administrativos que no acatan el cumplimiento de la ley N°30057?					
10	¿Se ha emitido en alguna la declaración de no a lugar en la presentación de un informe?					
11	¿En el archivo de procedimiento se determina si da lugar o no a algún tipo de reclamación que pudieran realizar la administración?					

Cuestionario: Variable dependiente: “Desempeño laboral”.

N°	Preguntas	Totalmente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
Rendimiento						
01	¿Existe satisfacción de parte de la administración por parte de los trabajadores de la municipalidad donde usted labora?					
02	¿Se han evidenciado logros fructíferos en la municipalidad donde usted labora?					
Capacidad de liderazgo						
03	¿Existe un nivel alto de liderazgo en la entidad donde usted labora?					
04	¿Se distribuyen tareas a los trabajadores para que se puedan cumplir de manera más eficiente?					
Habilidades organizativas						
05	¿Se han planteado mejoras para desempeñar las funciones que cumplen los trabajadores?					
06	¿Se planifica con anticipación toda labor dentro de la entidad en donde usted labora?					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué influencia tiene el procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?	Establecer la influencia entre El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018	El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018.	Variable independiente: El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil Dimensiones: D1: Fase instructiva. D2: Fase sancionadora Variable dependiente: Desempeño laboral Dimensiones: D1: Rendimiento D2: Capacidad de liderazgo D3: Habilidades organizativas	Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: General: no experimental Específico: correlacional Esquema: Dónde: M : Muestras de estudio. O1: Observación de la variable Independiente. O2: Observación de la variable dependiente. r : Relación entre las variables Población: La población se da en base a siete trabajadores de la municipalidad Provincia de Tayacaja Región Huancavelica Muestra: Se tomará el total de la población, es decir los siete trabajadores de la municipalidad provincial de Tayacaja. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos: Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central y dispersión. Estadística inferencial: El estadístico correlacional r de Pearson
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Qué influencia tiene la fase instructiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?	Establecer la influencia entre la fase instructiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018	La fase instructiva influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja - 2018		
¿Qué influencia tiene la fase sancionadora en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018?	Establecer la influencia entre la fase sancionadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja año 2018	La fase sancionadora influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tayacaja – 2018		

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE El procedimiento administrativo sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil	Según (Ley N° 30057, 2014), la Ley del Servicio Civil, tiene por objeto "establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas".	Fase instructiva Comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.	Actuaciones conducentes	¿En la municipalidad en la que usted labora se cumplen con los objetivos establecidos según la ley N°30057?	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			Responsabilidad administrativa disciplinaria	¿El área administrativa de la municipalidad es responsable y disciplinada?	2	
			Notificaciones	¿Se realizan las notificaciones para determinar la responsabilidad administrativa?	3	
			Procedimiento administrativo disciplinario	¿En el procedimiento administrativo disciplinario se establecen los plazos que se deben fijar para los servicios prestados por las entidades?	4	
			Prorroga	¿Existe una prórroga establecida en la fase instructiva de la ley N° 30057?	5	
			Plazos	¿Se cumplen los plazos establecidos por la administración para sancionar cualquier incumplimiento los servidores públicos?	6	
		Fase sancionadora comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar,	Recepción del informe	¿Se recepciona de manera adecuada el informe del órgano instructor?	7	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			Emisión de la comunicación	¿Se emite un informe adecuado que comunique la forma de sanción establecida?	8	
			Imposición de sanción	¿Se impone una sanción para los administrativos que no acatan el cumplimiento de la ley N°30057?	9	

		disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento	Declaración de no a lugar	¿Se ha emitido en alguna la declaración de no a lugar en la presentación de un informe?	10	
			Archivo del procedimiento	¿En el archivo de procedimiento se determina si da lugar o no a algún tipo de reclamación que pudieran realizar la administración?	11	

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Según (Mondy & Noe, 2010) Consiste en todos los procesos organizacionales que desempeñan los empleados, los equipos y finalmente la organización. Una organización debe tener algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos, con el propósito de elaborar un buen trabajo,	Rendimiento Está condicionado al grado de satisfacción que puede tener el gerente por parte del trabajador en función a la capacidad de lograr mayor producción que otros.	Grado de satisfacción	¿Existe satisfacción de parte de la administración por parte de los trabajadores de la municipalidad donde usted labora?	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			Logros laborales	¿Se han evidenciado logros fructíferos en la municipalidad donde usted labora?	2	
		Capacidad de liderazgo Un líder efectivo conecta con sus funcionarios y comprende perfectamente las tareas que cada uno tiene que desempeñar	Comprensión	¿Existe un nivel alto de liderazgo en la entidad donde usted labora?	3	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			Tareas a desempeñar	¿Se distribuyen tareas a los trabajadores para que se puedan cumplir de manera más eficiente?	4	

		Habilidades organizativas Referente al mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo, la facilitación. La mediación, la planificación o cualquier otra habilidad a fin.	Mejoramiento de trabajo	¿Se han planteado mejoras para desempeñar las funciones que cumplen los trabajadores?	5	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			Planificación	¿Se planifica con anticipación toda labor dentro de la entidad en donde usted labora?	6	