

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



TESIS

**"Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral
en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2020"**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Rios Crespo, Rosario Yesenia

ASESOR: Martel Santiago, Alfredo

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22517000

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474338

Grado/Título: Magister en ciencias de la educación docencia en educación superior e investigación

Código ORCID: 0000-0001-5129-5345

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Bernal, Alberto	Maestro en ciencias de la educación, con mención en: docencia en educación superior e investigación	22417435	0000-0001-5253-2453
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003-2185-5529
3	Ollague Rojas, Juan Elias	Abogado	22508664	0009-0004-6474-0224

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:30 horas del día Veintidós del mes de Octubre del año dos mil veinticinco en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

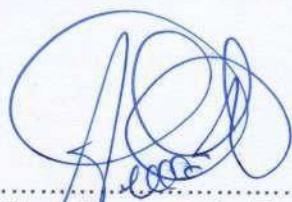
- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| > MG. ALBERTO PEÑA BERNAL | : PRESIDENTE |
| > ABOG. MARANELA BERROSPÍ NORIA | : SECRETARIA |
| > MG. EIFFEL EDUARDO RAMIREZ AVILES | : VOCAL |
| > ABOG. JUAN ELIAS OLLAGUE ROJAS | : JURADO ACCESITARIO |
| > MG. ALFREDO MARTEL SANTIAGO | : ASESOR |

Nombrados mediante la Resolución N° 1173-2025-DFD-UDH de fecha 21 de Octubre del 2025, para evaluar la Tesis titulada: "**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020**"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **ROSARIO YESENIA RIOS CRESPO** para optar el Título profesional de Abogada.

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 excelente..... y cualitativo de suficiente.....

Siendo las 19:25 horas del día Veintidós de Octubre del año dos mil veinticinco los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

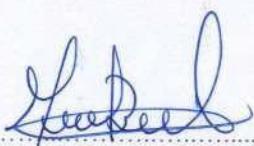


Mg. Alberto Peña Bernal

DNI: 22417435

CODIGO ORCID: 0000-0001-5253-2453

PRESIDENTE



Abog. Marianela Berrospí Noria

DNI: 22521052

CODIGO ORCID: 0000-0003-2185-5529

SECRETARIA



Abog. Juan Elias Ollague Rojas

DNI: 22508664

CODIGO ORCID: 0009-0004-6474-0224

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROSARIO YESENIA RIOS CRESPO, de la investigación titulada "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020", con asesor(a) ALFREDO MARTEL SANTIAGO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 471-2024-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 07 de febrero de 2025



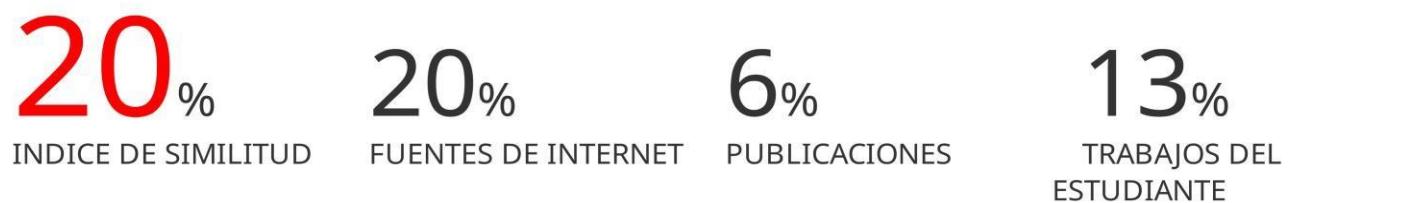
RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

46. Rios Crespo, Rosario Yesenia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	lexsoluciones.com Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis hijos Leticia y Anghelo y a mi esposo por ser mi apoyo en todo momento para lograr mis objetivos

AGRADECIMIENTO

Agradezco al divino creador por guiarme para superar obstáculos y a mi madre Victoria por enseñarme a ser perseverante y lograr mis metas.

ÍNDICE

2.2.4. SANCIONES.....	33
2.2.5. DESEMPEÑO LABORAL.....	41
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	45
2.4. HIPÓTESIS	47
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	47
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	47
2.5. VARIABLES	47
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	48
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE	48
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPITULO III.....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	51
3.1.1. ENFOQUE.....	51
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	51
3.1.3. DISEÑO	51
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.2.1. POBLACIÓN.....	52
3.2.2. MUESTRA	53
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
3.3.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	55
CAPITULO IV	56
RESULTADOS.....	56
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	56
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	60
CAPITULO V	65
DISCUSIONES.....	65
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variable: Procedimiento administrativo sancionador	49
Tabla 2 Operacionalización de Variable: Desempeño laboral	50
Tabla 3 Niveles de las variables procedimiento administrativo y desempeño laboral.....	56
Tabla 4 Nivel de variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en la tarea	57
Tabla 5 Nivel de la variable procedimiento administrativo y dimensión comportamientos contraproducentes	58
Tabla 6 Nivel de la variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en el contexto	59
Tabla 7 Prueba de Normalidad.....	60
Tabla 8 Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral	61
Tabla 9 Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y rendimiento en la tarea.....	62
Tabla 10 Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y comportamientos contraproducentes	63
Tabla 11 Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y rendimiento en el contexto	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de las variables procedimiento administrativo y desempeño laboral	56
Figura 2 Porcentaje de variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en tarea	57
Figura 3 Porcentaje de la variable procedimiento administrativo y dimensión comportamientos contraproducentes	58
Figura 4 Porcentaje de la variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en el contexto	59

RESUMEN

La tesis tuvo por objetivo general de estudio determinar la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020, el marco metodológico adoptado para la investigación fue de naturaleza cuantitativa y de tipo descriptivo-correlacional, empleando un diseño no experimental correlacional causal. La población investigada estaba compuesta por 750 empleados, mientras que la muestra se extrajo de 255 empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año calendario de 2020. Se empleó una encuesta como técnica para la recolección de datos y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados se adquirieron para el variable el procedimiento administrativo sancionador en el nivel alto 25%, en el nivel medio 73,3% y en el nivel bajo 2% frente a la variable desempeño laboral en el nivel alto 42,4%, en el nivel medio 57% y en el nivel bajo 0,8%. Conclusión que el procedimiento administrativo sancionador fue medio como consecuencia la resolución del desempeño laboral fue medio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2020.

Palabras claves: Desempeño laboral, rendimiento, procedimiento administrativo, comportamiento laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the influence of the administrative sanctioning procedure on the job performance of the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, during the year 2020, the methodological framework adopted for the research was quantitative and descriptive-correlational in nature, using a non-experimental causal correlational design. The population investigated was made up of 750 employees, while the sample was drawn from 255 employees of the Provincial Municipality of Leoncio Prado during the calendar year 2020. A survey was used as a technique for data collection and the instrument used was a questionnaire. The results were acquired for the variable administrative sanctioning procedure at the elevated level 25%, at the medium level of 73.3% and at the low level 2% versus the variable job performance at the elevated level 42.4%, at the medium level 57% and at the low level 0.8%. Conclusion that the administrative sanctioning procedure was medium as a result of the resolution of the work performance was medium in the workers of the provincial municipality of Leoncio Prado, 2020.

Key Words: Work performance, performance, administrative procedure, work behavior, workers.

INTRODUCCIÓN

El procedimiento administrativo sancionador es aquella herramienta procedural de la administración, por medio de ello el estado busca sancionar al funcionario público por faltas cometidas en el contexto de sus labores (Casafranca, 2020). Además, el desempeño laboral Abarca cualquier conducta o actividad exhibida por los miembros del equipo que se alinee con los objetivos de la organización, pudiendo medirse sobre las competencias de cada persona y su nivel de contribución a la organización (Pedraza et al. 2010).

Esta investigación académica, en su marco organizativo, comprende el CAPÍTULO I, que delinea el PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN, en el que se articula y formula el tema, acompañado de objetivos generales y objetivos específicos, fundamentos del estudio, así como las limitaciones y la viabilidad de la investigación. En el CAPÍTULO II, MARCO TEÓRICO, la sección abarca el contexto histórico del estudio, los fundamentos teóricos, las definiciones conceptuales, las hipótesis, las variables y la operacionalización de las variables. En el capítulo III, METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, se detallan el tipo de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos empleados para la recopilación de datos, así como las técnicas para procesar y analizar la información. Por último, en el CAPÍTULO IV, RESULTADOS, se ofrece una presentación exhaustiva de los hallazgos, las evaluaciones de normalidad y las evaluaciones de hipótesis, dentro del CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS, aparte de las CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y ANEXOS.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una problemática que aún viene arrastrando la administración pública es el entrampamiento de la burocratización, donde los procedimientos de cada trámite son dilatados por mucho tiempo, generando malestar entre los constantes usuarios y servidores públicos. Además, muchos funcionarios se encuentran desarrollando funciones que conllevan a estar inmersos en un catálogo amplio de normas legales, implicando ejercer un mayor cuidado y responsabilidad para tomar decisiones; lo cual, influiría en el desempeño de estos principalmente por las capacitaciones a los servidores, con el fin de evitar demoras dentro de los plazos estipulados y evitar deficiencias en la recopilación de informes que faciliten los procesos, llegando por el contrario a declararse la nulidad de los oficios, por lo cual fue creado el procedimiento administrativo sancionador, para verse corregido las actitudes de las funciones debido a malos hábitos y prácticas laborales o costumbres que no se adecuan a las necesidades actuales, aplicando una sanción disciplinaria. El procedimiento administrativo sancionador es un proceso sistemático utilizado por la administración pública, cuyo propósito es sancionar a un empleado estatal por las faltas cometidas en el desempeño de sus funciones, haciendo uso de la facultad sancionadora del Estado (Casafranca, 2020). Además, el desempeño laboral constituye cualquier conducta o acción exhibida por los empleados que pertenezca a los objetivos de la organización, con la capacidad de evaluar las habilidades y el nivel de contribución de cada individuo (Pedraza et al. 2010).

En un contexto mundial, en Estados Unidos se regula el procedimiento administrativo sancionador por la Constitución de los Estados Unidos, dictámenes de cortes supremas, Ley Orgánica de las diversas entidades y Códigos de ética y conducta profesional, donde los organismos públicos cuentan hoy en día con mecanismos administrativos sancionadores, como

Inspectoría General, Oficinas de Responsabilidad Profesional y Unidad de Asuntos Internos que le permite responder formalmente y hacer frente a las consecuencias por malos procedimientos administrativos (Neild, 2010). Por otro lado, en España, el cual brindó las bases para Latinoamérica con la Ley 39/2015 por la que se dicta el Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas españolas, la cual buscó resguardar los derechos de la ciudadanía, contando con un régimen particular para la administración pública, inspirándose de manera parcial en derecho penal y procesal penal, distinguiéndose por brindar resguardo al ciudadano, similar frente a penas impuestas por jueces y tribunales (Lara & Schneider, 2017).

Adicionalmente, está México, donde el marco legal para los procedimientos sancionadores administrativos es ambiguo y se rige por las Constituciones de los Estados Unidos Mexicanos, del Estado Libre y Soberano de México, la Ley de Responsabilidades de los Empleados Estatales y Municipales, el Reglamento Interior, y el Código de Procedimientos Administrativos de cada organismo estatal, que permite el mantenimiento del derecho al debido proceso, siendo una guía junto a posibles sanciones derivadas por violar las disposiciones que enmarcan el servicio público, sin embargo, no cumplirían con la expedita y eficacia de los procedimientos al impedir soluciones prontas a los conflictos, generando funcionamientos arbitrarios, demostrando desinterés para resolver los problemas y vulnerando los derechos de la ciudadanía (Vargas, 2015). En adición, en Colombia, la ley disciplinaria constituye un sector vital para el funcionamiento efectivo del gobierno, rectificando el comportamiento sancionador de los funcionarios, fijando obligaciones y deberes en estos, faltas, sanciones correspondientes y procedimientos para aplicarlo, originándose en la Constitución Política, desarrollándose legalmente en el Código Disciplinaria único con la Ley 734, principalmente para controlar la corrupción y establecer deberes, derechos y características del funcionamiento estatal en cada ámbito territorial, consolidándose este campo normativo en un solo cuerpo a partir de 1995 (Huangal, 2019).

En el ámbito nacional, el procedimiento administrativo sancionador está regulado en el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley

30057, Ley del Servicio Civil, según lo establecido por el Decreto N° 040-2014-PCM. Si la denuncia es presentada de manera verbal, la Secretaría Técnica tiene la obligación de proporcionar al denunciante un formulario para que pueda formalizar la denuncia, garantizando que se incluyan las pruebas y la conformidad necesarias. Además, cualquier servidor público implicado en este proceso tiene derecho a conocer los hechos que motivaron la acusación en su contra para poder ejercer su derecho a la defensa. Las autoridades encargadas de este procedimiento administrativo sancionador se encargan de organizar las diligencias necesarias para identificar y verificar los hechos, utilizando pruebas que permitan esclarecer la situación y establecer responsabilidades. No obstante, existen casos en los que se toman decisiones y se imponen sanciones incorrectas debido a la predisposición de la administración, que por negligencia o falta de conocimiento no se ajusta adecuadamente a los parámetros establecidos en los procedimientos administrativos sancionadores, limitando el acceso a medios probatorios y, por ende, afectando las garantías que deberían estar presentes en cualquier procedimiento administrativo (Huangal, 2019). Lo mencionado iría en concordancia con el estudio desarrollado por Pancorbo (2020), sobre el debido procedimiento administrativo sancionador en el municipio limeño de Ate, determinando que no se está siguiendo el procedimiento sancionador del municipio en relación con el procedimiento correspondiente, particularmente en lo que respecta a las disposiciones de subsanación por no estar claro, dejando así la interpretación a criterio de la autoridad administrativa, quienes suelen motivar sus decisiones de manera aparentemente formal, exponiendo a los implicados a riesgos y sin garantizar la aplicación de los principios fundamentales de un procedimiento adecuado.

En un contexto local, surge algo similar al contexto nacional, donde muchas veces por poca capacitación, se aplicarían sanciones incorrectas de parte de la administración por negligencia o desconocimiento de su actuar en los procedimientos administrativos sancionadores, no dejando ingresar más medios probatorios y afectando con ello a la garantía para cualquier procedimiento administrativo, al igual que generando un mal desempeño en las municipalidades. En la misma línea, la investigación realizada por Huata

et al. (2019) sobre el debido procedimiento en los procesos sancionadores en Huánuco demostraron que se desarrolló el debido procedimiento, pero se aplicó de manera indebida, lo que resultó en un perjuicio para el sector público y un perjuicio económico para el Estado debido a la necesidad de subsanar los daños causados por ellos, las reparaciones eran imprescindibles a la luz de un procedimiento de devolución. Del mismo modo, Mejía (2017) mediante su investigación sobre las salvaguardias para la correcta actuación en el procedimiento administrativo sancionador en Huánuco, demostró que, en la mayoría de estos procedimientos, se promulga un decreto administrativo que impone una sanción a la autoridad gubernamental. Durante las fases del proceso antes mencionado, se infringen las normas que rigen el procedimiento administrativo pertinente, lo que pone en peligro los derechos fundamentales específicos del individuo en ese ámbito administrativo y vulnera sus garantías procesales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo impacta el procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿De qué manera influye el procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020?

PE2: ¿Cómo repercute el procedimiento administrativo sancionador en el comportamiento contraproducente de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020?

PE3: ¿Qué impacto tiene el procedimiento administrativo sancionador en el rendimiento de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el impacto del procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Valorar el impacto del procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

OE2: Establecer la influencia del procedimiento administrativo sancionador en los comportamientos contraproducentes de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

OE3: Examinar la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en el año 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se justifica teóricamente debido a que las variables de Procedimiento Administrativo sancionador y Desempeño Laboral son conceptos ya establecidos y respaldados por diversas investigaciones previas. A través de esta investigación, se pretende reforzar estas teorías con datos relevantes y actualizados.

En lo que respecta a la justificación práctica, el estudio servirá como un antecedente o referencia para los alumnos que se embarcan en investigaciones paralelas, ayudándoles a explorar el tema con mayor intensidad.

En última instancia, la base de nuestra justificación metodológica se basa en la idea de que la metodología empleada servirá como hoja de ruta, mientras que las herramientas elaboradas y verificadas pueden ser utilizadas por otros investigadores, dado que su implementación pasa por dos fases

estrictas: una de validación y otra de evaluación de la confiabilidad, lo que garantiza su coherencia interna para una aplicación efectiva.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los principales obstáculos descubiertos incluyeron la falta de recursos bibliográficos y el desafío de llegar a los colaboradores, los cuales se abordarán de manera efectiva. Para superar el obstáculo inicial, se contratarán suscripciones para bibliotecas digitales y revistas internacionales de prestigio reconocidas en los círculos académicos. En cuanto a la segunda impugnación, se solicitará el permiso de los jueces para verificar su voluntad de participar en el estudio, con el compromiso de garantizar que aprueban el documento de consentimiento informado.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación será viable, ya que tiene como objetivo suscribirse a bibliotecas virtuales, bases de datos de indexación de artículos científicos y a las principales bibliotecas universitarias, tanto las que ofrecen acceso gratuito como las que requieren un pago. Además, se solicitará la autorización necesaria al alcalde de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado para poder acceder a los empleados de dicha comuna.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Matute (2021) en su publicación tuvo como objetivo general abordar las repercusiones jurídicas que pueden surgir de decisiones u omisiones en el ejercicio de la carrera administrativa de los servidores públicos. Su enfoque es descriptivo y cuantitativo. La técnica e instrumento de recolección de datos utilizados fue el análisis documental, el cual se aplicó a la población en estudio y mostró conformidad con los principios rectores sancionadores de este régimen, así como con la Ley Orgánica del Servicio Público en lo que respecta al Régimen Sancionador. El autor concluyó que es necesario seguir las normas administrativas de disciplina al aplicar las sanciones. Además, se subrayó que el ejercicio de la autoridad disciplinaria en el ámbito de la administración se deriva de las relaciones jerárquicas que los funcionarios públicos mantienen con sus subordinados, lo que subraya la naturaleza distinta de la administración pública y la interrelación entre las medidas disciplinarias y las obligaciones administrativas tanto de los empleados como de los funcionarios públicos.

Sierra (2019) el objetivo general de su investigación académica era dilucidar las dimensiones teóricas esenciales y particulares del procedimiento sancionador administrativo. La metodología empleada es de naturaleza cuantitativa y descriptiva. La técnica utilizada para la recolección de datos fue el análisis documental, aplicado a la población y muestra que comprende lo establecido en la Ley 1437 de 2011, considerada como la fuente normativa primaria para el procedimiento administrativo sancionador general. El autor concluyó que el procedimiento administrativo sancionatorio se implementó de acuerdo con la orientación garantizada por el nuevo Código. Además, destacó

que las acciones realizadas bajo este procedimiento deben no basarse únicamente en los principios fundamentales de la administración de la administración pública, sino que también enfatizará la importancia primordial de respetar los derechos individuales en lo que respecta a las doctrinas rectoras del debido proceso.

Silva (2018) en su publicación, el objetivo general era analizar los principios esenciales del procedimiento sancionador administrativo y las salvaguardias que se derivan para garantizar que las acciones administrativas emprendidas por la entidad autorizada se adhieran a los principios del debido proceso aplicables a los administradores. Su enfoque es cuantitativo, abarcando tanto aspectos exploratorios como descriptivos. La técnica e instrumento utilizados para la recolección de datos fueron entrevistas y encuestas, aplicadas a una población compuesta por 12 miembros de la Subsecretaría del Sistema de Calidad. El autor concluyó que los actos de instrucción son las gestiones necesarias para identificar y verificar los hechos que constituyen un delito, de modo que estos puedan ser considerados y evaluados en la resolución final del procedimiento por parte de la Subsecretaría del Sistema de Calidad.

Sutaname (2021) en su trabajo planteó como objetivo general: Determinar la manera en que el marco legal colombiano garantiza la adhesión al principio de imparcialidad en el procedimiento sancionador administrativo contractual, visto desde la perspectiva del sistema legal colombiano. Su enfoque es cuantitativo de tipo exploratorio y descriptivo. La técnica y herramienta utilizada para la recolección de los datos fue el análisis de documentos, el cual fue aplicado a su población y demostrado de acuerdo con la ley 1474 de 2011. El autor concluyó que el principio de imparcialidad en el proceso de solución de controversias contractuales previsto en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011 no se puede realizar plenamente porque las etapas de instrucción, práctica de juicio y toma de decisiones son realizadas por los mismos empleados públicos que fungen como jueces y partes. En consecuencia, la decisión puede estar sujeta a revisión con base en un

estándar objetivo que podría lesionar los derechos o intereses de la parte contendiente.

Nettel y Rodríguez (2018) en su artículo propuso como objetivo general: Investigo la implementación indiscriminada de los principios del derecho penal en el ámbito de las sanciones administrativas. Su metodología se caracteriza por una perspectiva cuantitativa y dogmática. La técnica empleada para la recolección de datos involucró el análisis documental, el cual fue aplicado a su población y demostró cómo la ley, la doctrina y la jurisprudencia se adhieren a la aplicación de la presunción de inocencia en el marco de los derechos administrativos sancionadores. El autor llega a la conclusión de que, en el ámbito administrativo, el sistema deja atrás la represión del comportamiento antisocial y pasa a salvaguardar el interés público y cómo se aborda al considerar los derechos sancionadores.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ocola (2020) en su trabajo ha establecido como objetivo principal determinar la correlación entre el desempeño laboral dentro del Distrito Municipal José Leonardo Ortiz y el proceso administrativo sancionador. El estudio se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo básico-correlacional, utilizando un diseño transversal no experimental. La metodología empleada para la recopilación de datos implicó la administración de una encuesta dirigida a una muestra compuesta por 32 empleados de varios sectores, incluidos la gestión, la administración, la logística, el presupuesto, los recursos humanos y el desarrollo económico y social. El autor dedujo que existe una correlación significativa entre el proceso administrativo sancionador y el desempeño laboral. Esta correlación se caracteriza por ser positiva y débil, lo que arroja un coeficiente de correlación de ($r=0,371$).

Chaparro y Cortez (2020) en su estudio plantearon como objetivo principal, este estudio se esfuerza por analizar la adherencia al procedimiento sancionador asociado a los contratos estatales tal como se describe en el Régimen Sancionador del Procedimiento

Administrativo General, supervisado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado en Lima durante el año 2020. El enfoque metodológico adoptado es de naturaleza tanto cuantitativa como descriptivo-correlacional. La técnica de recolección de datos empleada fue una encuesta, que se administró sistemáticamente a la población y muestra designadas, incluyendo a 73 servidores públicos con experiencia en contratos estatales, así como a abogados con conocimientos en contrataciones estatales y derecho administrativo.

Rivera (2018) en su investigación estableció el objetivo principal es determinar la correlación entre los procesos administrativos y sancionadores y las actividades de la secretaría técnica, así como del personal calificado de la Municipalidad Distrital del Veintiséis de Octubre en el año 2018. La metodología empleada es de naturaleza cuantitativa, básica correlacional, no experimental y correlacional. La técnica y el instrumento para la recopilación de información fue la aplicación de una encuesta a una población y muestra compuesta por 92 empleados del Municipio que habían iniciado un proceso administrativo sancionador, de acuerdo con los registros de la Secretaría Técnica del Municipio Veintiséis de Octubre. El autor dedujo que la variable relativa a los procesos administrativos y sancionadores en el municipio de Veintiséis de Octubre funciona a un nivel inadecuado del 53,3%, como lo indican las percepciones de los funcionarios públicos, y que la eficacia de los técnicos de secretaría y los empleados competentes se considera baja, como lo percibe el 38,0% de los empleados públicos. Además, se comprobó que la variable correspondiente a los procesos administrativos sancionadores presenta una correlación positiva con la variable desempeño, con un coeficiente de correlación de $r=0.581^{**}$ y un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 (Next < 0.01).

Badillo y Castro (2020) en su trabajo establecieron como objetivo general identificar la vulnerabilidad de los derechos de los administradores del Distrito Municipal de La Victoria frente al procedimiento administrativo sancionador. Su enfoque es cuantitativo y de tipo descriptivo. La técnica e instrumento utilizados para la

recolección de datos fue el análisis documental, aplicado a una población y muestra compuesta por 92 empleados municipales que habían sido incluidos en un expediente administrativo sancionador, de acuerdo con los registros de la Secretaría Técnica de la Municipalidad. El autor concluyó que el estado del procedimiento administrativo está definido y que los derechos de los trabajadores administrativos son vulnerables en todas las jurisdicciones, especialmente en aquellas áreas donde el estado o una entidad gubernamental ejerce autoridad.

Pancorbo (2020) en su trabajo estableció como objetivo general identificar si el proceso administrativo sancionador vulnera los derechos de los administradores del Municipio de La Victoria durante el año 2019. Su enfoque es cuantitativo. La técnica e instrumento de recolección de datos utilizados fueron entrevistas y análisis documental, aplicados a la población y muestra constituida por la Sub-Gerencia de Control de Operaciones y Sanciones del Municipio Distrito de Ate. El autor concluyó que, tras un análisis minucioso de los expedientes presentados, se determina que el Procedimiento Sancionador del Municipio de Ate, según lo establecido en la Ordenanza 481 -MDA, la solicitud no se está ejecutando de acuerdo con los requisitos procesales correspondientes.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Huata et al. (2019) en su investigación tuvo como objetivo general: Determinar el grado en que el debido proceso influyó en los protocolos sancionadores seguidos por el personal del Banco de la Nación - Agencia Huánuco durante el período comprendido entre 2015 y 2017. Su enfoque es cuantitativo del tipo descriptivo, no experimental, transversal. La técnica y la herramienta de recolección de datos fue el análisis de documentos y una encuesta, las cuales se aplicaron a la población y muestra, comprendidos por 21 empleados del Banco de la Nación y 11 expedientes que correspondieron a procedimientos sancionadores administrativos y sancionadores. El autor llegó a la conclusión de que existe una correspondencia significativa entre la aplicación del procedimiento correspondiente y las acciones

sancionadoras que se toman acciones dirigidas contra el personal del Banco de la Nación se derivan del incumplimiento de este principio fundamental durante su ejecución, lo que perjudica al sector público y tiene repercusiones económicas para el Estado, que está obligado a rectificar el daño causado antes de iniciar un proceso de restitución.

Rodríguez (2021) en su estudio se propuso como objetivo general determinar en qué medida los informes de alertas de control interno influyen en el debido proceso administrativo en el municipio de Leoncio Prado durante el año 2019. Su enfoque se centra en datos cuantitativos, utilizando un diseño descriptivo-explicativo y correlacional. La técnica y el instrumento de recolección de datos incluyeron el análisis documental y una encuesta, que fueron aplicadas a una población y muestra compuesta por 10 expedientes del Municipio de Leoncio Prado para el año 2019. Debido a que la significación bilateral obtenida fue de 0,042, el autor concluyó que los métodos empleados para iniciar el proceso sancionador ante el OCI infringieron el proceso sancionador en el Municipio de Leoncio Prado durante 2019. Esto se debe a que los expedientes analizados, con un índice de cumplimiento del 93,8%, evidenciaron una falta de la observancia de las normas prescritas relativas a la formulación de los mecanismos de control interno y, lo que es de suma importancia, la deferencia hacia los procedimientos asociados.

Mejía (2017) en su estudio estableció como objetivo general examinar hasta qué punto los informes de alertas de control interno estructurados sistemáticamente influyen en el debido proceso administrativo en el municipio de Leoncio Prado durante el año 2019. Su enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo-explicativo y de diseño correlacional. La técnica y herramienta para la recolección de datos fue el análisis documental, aplicado a su población y muestra, considerando 17 trámites en el procedimiento administrativo sancionador que se siguieron en la Segunda fiscalía provincial Civil y Familia de Huánuco en el año 2015. Estos trámites fueron derivados del procedimiento administrativo sancionador. El autor dedujo que, en la mayoría de los

procesos administrativos que culminan con la imposición de sanciones a un administrador, las normas que rigen el procedimiento administrativo asociado se infringen en varias etapas, lo que deja al sujeto administrativo vulnerable a la imposición de sanciones y a la violación de sus derechos procesales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR (PAS)

Según Alcocer (2016), precisó la noción de poder sancionador de la siguiente manera:

Ilustra que el poder de un empleador, en este caso el estado, reside en la capacidad de penalizar los actos o el descuido de su fuerza laboral que infrinjan los deberes, las responsabilidades y las restricciones a los que está obligado. Esta normatividad para el régimen de disciplina se ajustará a las normas laborales aplicables a los servidores y empleados públicos. En consecuencia, el sistema de leyes disciplinarias establecido por el gobierno tipifica los ilícitos que pueden cometer los empleados públicos en el desempeño de sus funciones y excluye las sanciones que la administración gubernamental puede imponer como resultado de un procedimiento administrativo especial. (p.4)

Adicionalmente, el procedimiento sancionador de la administración es aquel instrumento administrativo, por medio de la cual, se pretende sancionar a un empleado público por errores cometidos en el desempeño de sus funciones mediante el poder de ser sancionado por el Estado (Casafranca, 2020).

Además, Espinoza (2020) la define como una serie de actuaciones y fases establecidas por la Administración Pública para ejercer su potestad disciplinaria sancionadora en caso de infracciones disciplinarias que hayan podido cometer los Empleados del Estado y proceder a la aplicación de la sanción correspondiente (p. 20).

2.2.2. DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito de aplicación

Conforme con Alcocer (2016), establece una comparación entre dos tipos de sanciones:

Según el dominio de aplicación, la potestad sancionadora se puede dividir en dos categorías: potestad sancionadora con fines correctivos y potestad sancionatoria con fines sancionadores. La primera permite ejercer control sobre todos los individuos y sancionarlos por infracciones administrativas; sin embargo, como se examina en este estudio, la autoridad de las sanciones es una herramienta formidable que le otorga la capacidad de supervisar a un empleado, un servidor o un empleado público, lo que le permite imponer sanciones por las transgresiones cometidas durante el cumplimiento de sus responsabilidades (p. 3).

Además, de acuerdo con lo señalado por la Presidencia del Consejo de ministros (en adelante PCM, 2021), la administración pública abarca a todas las personas que prestan servicios al gobierno, independientemente de su posición jerárquica o del régimen gubernamental en el que estén contratadas. También se rige por los principios de interculturalidad, integridad, igualdad de género y derechos humanos, todos los cuales se han formulado en colaboración con los sectores pertinentes.

Asimismo, Espinoza (2020), señala que se aplicaría este procedimiento hacia:

Entre los funcionarios públicos que ocupan cargos designados o regulados no se incluyen el Defensor del Pueblo, el Fiscal General de la República, los miembros del Tribunal Nacional Electoral, el Consejo Nacional de la Judicatura, el jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, los miembros de

la Dirección del Banco Central de Reserva y las personas que trabajan en la Superintendencia de Banca, Seguros y Administración Financiera de Fondos de Pensiones. Por el contrario, se consideran funcionarios públicos con autoridad discrecional en su nombramiento y destitución, excluyendo a los ministros de estado, los directores públicos, los funcionarios públicos de carrera, el personal suplementario y los empleados de confianza. (p.21)

Principios del PAS

Según la PCM (2014), la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en el artículo 164, afirma que el proceso de selección tiene como objetivo seleccionar a los candidatos según criterios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. Es imperativo que se cumplan estas pautas en cada fase del proceso antes mencionado (p. 27).

La PCM (2014), también articula que el ejercicio de la autoridad disciplinaria está regulado por los principios consagrados en el artículo 230 de la Ley 27444, que pertenece a la Ley de Procedimiento Administrativo, sin desmerecer los demás principios que rigen los poderes sancionadores del Estado.

En la misma línea, Alcocer (2016), sostiene que el procedimiento sancionador no elaboró sus propios principios desafortunadamente, contando con un conjunto de fundamentos básicos para juzgar a los delincuentes, desarrollar el proceso y aplicar sanciones. En consecuencia, se deriva de los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General. La doctrina de la legalidad, que otorga a las entidades la autoridad de imponer sanciones junto con la imposición de repercusiones administrativas como posibles sanciones cuando se dirigen a un administrador, será uno de los principios rectores en la implementación del marco sancionador. El principio fundamental

del debido proceso estipula que las autoridades tienen el mandato de imponer sanciones de conformidad con las directrices procesales establecidas, manteniendo las garantías del debido procedimiento siempre que se haya practicado un proceso administrativo o sancionador previo. El principio de impulso de oficio, exigiendo frente a un proceso sancionador, cuando un administrado cometa la falta, sea el propio instructor quien practique cualquier demostración que se requiera para esclarecer los hechos y llegar a la verdad del asunto, potencialmente exonerando al empleado o liberándolo de responsabilidad. El principio de razonabilidad requiere que la autoridad reduzca la severidad de cada sanción aplicada a un miembro del personal para que sea proporcional a la infracción. El principio de tipicidad, que exige acatar las restricciones legales impuestas a la facultad de la administración de sancionar determinadas conductas, también prohíbe el uso de analogías e interpretaciones expansivas en la aplicación de los supuestos ejemplos de faltas administrativas que han sido calificados como tal. principio de irretroactividad, el cual garantiza que la potencia sancionadora resultara para aplicar sanciones válidas al entrar en vigor con anterioridad a cometer la infracción, siempre al seguir vigentes al momento de calificarlo por la autoridad o sea modificado por normas posteriores más aflictivas para el administrado. Por último, el principio de culpabilidad, el cual exigiría a la autoridad con anterioridad a imponer una pena disciplinaria al empleado que especifique su culpabilidad y le exija que explique si cometió el error por negligencia o intencionalmente.

Autoridades competentes del PAS

Según la PCM (2021), con respecto a las autoridades que rigen el procedimiento sancionador, las entidades que componen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se enumeran de la siguiente manera: a) La Autoridad

Nacional de la Administración Pública, que formula la política nacional de administración pública, supervisa el sistema y resuelve las controversias; b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, que ejecuta la gestión fiscal de los recursos humanos; y c) Las oficinas de recursos humanos o entidades asociadas al Estado eso representan el nivel descentralizado responsable de la implementación de las regulaciones, principios, metodologías, procedimientos y técnicas del Sistema.

Conforme con, Espinoza (2020), las autoridades competentes que desarrollan los procedimientos sancionadores sería una secretaría técnica.

La obligación se asigna a un secretario técnico designado por la autoridad administrativa suprema de la entidad, ya sea simultáneamente con las funciones que desempeña actualmente en la entidad o expresamente para este objetivo. El secretario técnico puede ser una persona empleada en un puesto ajeno a la Oficina de Recursos Humanos; no obstante, al cumplir con sus tareas, rinde informes a dicha oficina. Entre sus funciones principales se incluyen la de evaluar preliminarmente y registrar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Sancionador y brindar apoyo a las autoridades disciplinarias. La Secretaría Técnica tiene la facultad de emplear personal que asista al secretario técnico en el cumplimiento de sus responsabilidades. Una de las principales funciones de los secretarios técnicos es reconocer las quejas o consultas verbalmente o por escrito, llevar un registro de estas para su uso en el proceso y responder a las denuncias dentro del plazo inferior de 30 días laborables (p.17).

En adición, conforme a la PCM (2014), entre las competencias de conducción en los procedimientos administrativos sancionadores y sancionador correspondería a

estos:

- a) El superior inmediato dirige e impone la sanción en el caso de la amonestación por escrito; además, la persona responsable de supervisar los recursos humanos, o la persona que en última instancia toma la decisión, impone tales sanciones.
- b) El superior inmediato actúa como la entidad instructora autorizada, mientras que la persona responsable de los recursos humanos, o su representante designado, cumple la función de la autoridad sancionadora y es la parte que formaliza la sanción en los casos de suspensión.
- c) En los casos en que se impone una sanción por despido, el oficial de recursos humanos asume el papel de investigador de la autoridad sancionadora, mientras que el titular de la entidad desempeña la función de órgano sancionador y oficializador de la
- d) sanción. Esta sanción se formaliza mediante su registro en el legajo y la notificación al servidor.
- e) De acuerdo con la clase por sanción de imponerse y cada criterio anteriormente enumerado, el jefe inmediato, el jefe de recursos humanos o el titular de la entidad serán los encargados de ejercer la potestad disciplinaria en los casos transversales; sin embargo, la sanción se llevará en la entidad donde el funcionario se encuentre desempeñando sus funciones en el momento de su imposición.
- f) En el caso de los empleados, el monitor será una comisión integrada por dos (2) empleados de la industria adscrito cada organización y los jefes del recurso humano para la industria. Estos empleados serían elegidos con decisión del correspondiente sector titular. Adicionalmente, si el Sector no cuenta con dos empleados del mismo rango que el

empleado sujeto al procedimiento, podrá designar empleados de un rango inmediato inferior.

- g) Para los empleados de cada gobierno regional y local, un supervisor inmediato sería un jefe y, en su caso, los consejos a nivel regional y municipal designan una Comisión Ad-hoc para supervisar (p. 18).

Derechos e impedimentos del servidor civil en el PAS

Conforme el PCM (2014), mediante la Ley N°30057 desde el artículo 96 instaura cada derecho e impedimentos en los servidores civiles para el procedimiento administrativo sancionador, siendo estos:

96.1. El funcionario civil posee derecho de debidos procesos, a las tutelas jurisdiccionales efectivas y a la percepción en su indemnización al hallarse sometido a un procedimiento administrativo o sancionador. Cualquier etapa del procedimiento administrativo sancionador podrá ser iniciada por el funcionario estando representado por abogado.

96.2. Mientras dure este proceso, no se otorgarán licencias a los servidores públicos mayores de cinco (05) días hábiles para beneficio propio.

96.3. La autoridad correspondiente presentará una denuncia sin emplear esta información si una entidad no entrega el informe solicitado en el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil. Este plazo tiene un máximo de diez (10) días hábiles.

96.4. Mientras el Contralor General de la República no comunique la Resolución que dispone el inicio del proceso sancionador por responsabilidad administrativa funcional, las autoridades encargadas del procedimiento administrativo sancionador tienen competencia en situaciones donde la supuesta infracción surge de un informe de control. Esto se lleva

a cabo para proteger los principios de competencia y non bis in ídem (p. 18).

2.2.3. FALTAS DISCIPLINARIAS

Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria

Conforme el PCM (2014), mediante La Ley N°30057 establece las infracciones ameritando su imposición para sanción disciplinaria desde su Artículo 98, siendo las siguientes:

98.1. En caso de que una o más de cada infracción prevista dentro del artículo 85 en la normativa, este Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) sean cometidas por servidores públicos, se aplicará la sanción que corresponda.

98.2. Resulta falta disciplinaria: Utilizar de forma indebida cada licencia cuya expedición por las entidades sean requeridas por los estándares de la materia. No se aceptan licencias concedidas por motivos personales. Actuar de manera hostil a la libertad sindical y tener comportamientos relacionados con el nepotismo. Consentir verbal o físicamente que el ciudadano utilice los servicios de la organización. Hostigar moral o sexualmente. Utilizar el puesto para beneficio personal aumentaría el costo de cada servicio gratuito proporcionados por un gobierno para la población vulnerable. No considerar la necesidad para mantener la información confidencial. Impedir el acceso a su lugar de trabajo a un funcionario decidiendo no poner sus derechos a las huelgas. Cometer cada acto negligente que tengan un impacto en los servicios que presta la organización y demás cosas que exija la ley en relación con manejos y mantenimientos del equipo y tecnologías.

98.3. Un incumplimiento por omisión es la ausencia de una acción que el funcionario o empleado estaba obligado a realizar y era capaz de realizar.

98.4. Cuando una conducta se considere contraria a la ley o a sus reglamentos, así como a las normas establecidas por los poderes judicial o ejecutivo, al mismo tiempo, el cargo de magistrado superior o del fiscal supremo tendrá la autoridad para investigar el asunto para determinar la causa. En todas las situaciones se seguirá como principio *Non Bis in Idem* (p.19).

Falta para exservidores civiles

Conforme el PCM (2014), la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece en su artículo 99 que el incumplimiento por parte de cualquier exservidor público de cada restricción establecida desde el artículo 241 conforme la Ley 27444 constituye faltas disciplinarias (p.19).

Conforme con Dermisaky (2012), las acciones judiciales y obligaciones que emergen de la responsabilidad civil, tanto responsabilidad ejecutiva y administrativa prescribiría a los dos años de cometerse la contravención, tanto para servidores y exservidores públicos y de concluirse la gestión del máximo ejecutivo para los exservidores públicos. El accionar ilícito prescribiría en diez años computables desde que se realiza el hecho o acción o desde la última actuación procesal.

Denuncias

La denuncia suscita la idea de delatar en juicio a una persona; instituye como la forma púnica, junto a la querella, de formas legales desde donde podría iniciarse una investigación junto a orden de una autoridad judicial, colocando como requisito de procedibilidad, donde, como condición sin cuyo cumplimiento no podría continuarse o iniciarse, conforme al caso, las averiguaciones previas (Hernández, 2009).

Asimismo, la Real Academia Española (2001), es definido siendo un documento que notifica a la autoridad correspondiente la comisión de un delito o un incumplimiento.

En adición, conforme el PCM (2014), determina lo siguiente, desde el artículo 101:

Cualquier individuo que estime que un servidor público ha transgredido el Código de Ética de la Función Pública o ha incurrido en una falta disciplinaria tiene la posibilidad de presentar una queja formal ante la Secretaría Técnica, ya sea de manera oral o por escrito. En tal caso, la queja debe claramente detallar el presunto delito e incluir cualquier documentación de respaldo. Cuando una denuncia sea presentada de forma oral, La Secretaría Técnica que recibe la queja está obligada a entregar al reclamante un documento formal para registrar la queja, firmarla debidamente como indicación de cumplimiento y adjuntar las pruebas pertinentes. La Secretaría Técnica tratará debidamente la queja y responderá al denunciante en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de su recepción. Las entidades involucradas deben comunicar el resultado del procedimiento sancionador cuando la administración tome medidas antes del inicio del proceso. El denunciante es un empleado externo de la administración pública y no participa en el proceso sancionador. (p.19).

2.2.4. SANCIONES

Clases de sanciones

La Real Academia Española (2001), define sanción como la pena impuesta por ley o reglamento contra su infractor y gravemente derivada de negligencia o error, análoga a su pena o castigo.

Esta sanción resulta consecuentemente en las conductas ilícitas o infracciones, teniendo por propósito esencialmente el castigo o represión, convirtiéndose en actos desfavorables para afectar las esferas jurídicas en unas particulares teniendo un fin represor ante una conducta o infracción ilícita (Cordero, 2013).

En adición, conforme el PCM (2014), constituyen penalidad disciplinaria: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de un día a doce meses sin goce de sueldo y despido. Igualmente, en el caso de los empleados, la sanción aplicable es la inhabilitación para volver a incorporarse al servicio civil por un periodo de hasta cinco (5) años, de acuerdo con la Ley N° 27444. Las notificaciones en la resolución sancionadora al funcionario de órganos sancionadores y la tasa para notificaciones se anexan a los expedientes administrativos junto a una copia de este.

Conforme con lo señalado por Alcocer (2016), en el caso de suspensión del cargo, En comparación con las admoniciones escritas o verbales, esta es la forma más grave de acción disciplinaria y significa que la persona sancionada no trabajará durante ese lapso y no se le pagará durante el período de suspensión. Esta suspensión se logra mediante el Acta de Resolución emitida por el inmediato superior del funcionario que cometió la infracción disciplinaria, convirtiéndose en una suspensión perfecta donde siempre es necesario respetar las reglas del debido proceso, garantizando así el derecho a la defensa de los presuntos responsables, sancionados por las autoridades posteriormente cuando se pruebe su responsabilidad disciplinaria.

Determinación de la sanción aplicable

Según el PCM (2014), mediante la Ley N°30057 un organismo sancionador deberá verificar que no se producirá ninguna presunción de descargo de responsabilidad prevista en este título. Además, hay que considerar que la sanción debe ser razonable, por lo que debe existir una adecuada proporción entre la sanción y el delito cometido. Asimismo, las sanciones se escalan de acuerdo con cada criterio establecido de cada artículo 87 y 91 en la norma. Las correcciones voluntarias desde los

servidores de una acción u omisiones presuntamente constitutiva para infracciones, antes de la notificación del inicio del procedimiento sancionador, se podrá considerar como medio de aliviar la responsabilidad administrativa por las medidas disciplinarias, junto con cualquier otro caso que esté debidamente sancionado y justificado. (p.19).

En adición, conforme con lo señalado por Alcocer (2016), los criterios para determinar la sanción serían los mencionados a continuación: Circunstancias y forma de infracción disciplinaria, concurrencia con una o más faltas, participación colectiva o individual en un delito, daño gravemente al interés público o a los bienes jurídicos tutelados, pérdidas económicas generadas, ganancias obtenidas ilegalmente. De igual manera, al verificar que el infractor actuó dolosamente, se debe determinar si el delito se cometió de forma dolosa o negligente, lo que permite determinar la magnitud de la sanción; el autor o la reincidencia del infractor, el nivel profesional del infractor o del autor y la situación a nivel de autor. (p. 63)

Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria

Según el Instituto Nacional de Derechos Humanos (2010), eximir se define como la extinción de una responsabilidad penal, remitiendo total o parcialmente un delito, eximiendo el cumplimiento de la ley o de otra obligación cualquiera, favoreciendo al funcionario al no cometerse una falta disciplinaria, quedando en libertad.

Según el PCM (2014), fue establecida la presunción en inmunidad de responsabilidad disciplinaria, al constituir dicha presunción determinaron que era imposible la aplicación de sanciones corresponden a servidores públicos, cuando:

1. Las incapacidades mentales hayan sido comprobadas de forma debida desde un especialista.

2. El caso sucediera de manera fortuita o por fuerza mayor, debidamente comprobado.
3. Ejecución de los deberes, funciones, cargos o encomiendas estatutarias.
4. Los errores causados por las autoridades administrativas mediante actos o disposiciones confusos o ilegales.
5. Acciones funcionales en caso de desastre o peligro natural o inducido, determinando la necesidad de la acción inmediata y necesaria para evitar o superar efectos inminentes sobre la vida, la salud, el orden público, etc. en general.
6. Las actuaciones funcionales realizadas por intereses prioritarios de caracteres sociales o vinculados con su salud u órdenes públicos, que, de supuestos distintos del catástrofe o desastre natural o provocados por el hombre, requieran una actuación inmediata para superar o evitar sus efectos inminentes (p.20).

Conforme con lo señalado por Alcocer (2016), las causas que exculparían de una falta disciplinaria serían: Un caso fortuito y de fuerza mayor, no siendo previsto o siendo previsto resulta imposible de evitarlo, teniendo por elemento característico la imprevisibilidad e irresistibilidad, eliminado con ello el elemento subjetivo de una infracción, aunque un funcionario cometió un delito, no incurrió en una infracción debido a la ausencia de delito o fraude. Interpretación razonable, aunque errónea, de la normativa, eximiendo al funcionario quien, al cometer una falta disciplinaria, este actuaría de una interpretación razonable, dándole confianza de realizar el acto realizado al creer que es lícito y regulado, actuando sin imprudencia o dolo, quedando con ello eximido de la responsabilidad. Finalmente, los errores administrativos, por confianza en los órganos administrativos, cometan violaciones a las leyes y disciplinas, resultando en

ausencia de culpa o dolo, pasando a ser una causa de exculpación.

Inhabilitación automática

La inhabilitación se daría en caso el funcionario ocasionase una sanción en su contra judicial o administrativa, impedirle realizar sus actividades docentes, lo que le impediría cumplir con sus obligaciones laborales. Esta suspensión calificaría como una suspensión laboral, impidiendo el ejercicio de las funciones, debiéndose originar las sanciones en procedimientos regulares, respetando las reglas del debido proceso, cumpliéndose con la calidad de cosa decidida por sí se generen sanciones administrativas (Alcocer, 2016).

Es la incapacitación del condenado para ejercer o adquirir válidamente de facultades o derechos, toda vez que no comprometa la libertad ambulatoria. Surge por cometerse un delito por un funcionario abusando de su poder y función otorgado, o para quienes, sin contar con posiciones especiales, cometieran el crimen implicando las lesiones del requisito material o principio por cada función, como un caso de pagarse sobornos por parte del ciudadano (Rodríguez, 2012).

Según el PCM (2014), ejecutada una sanción en destitución o agotada las vías administrativas, los servidores públicos quedarán de forma automática inhabilitando al ejercer como servidor público por el término de cinco (5) años calendario. Para que todas las entidades tengan conocimiento de esta inhabilitación, la ejecución en sanciones por despido deberá inscribirse desde el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido al posterior día en la notificación a servidores públicos.

FASES DEL PAS

Instructiva

De acuerdo con el PCM (2014), esta fase es competencia

del órgano de control e incluye cada actuación conducente a las determinaciones de responsabilidades administrativas disciplinarias. Una primera es notificar a servidores públicos con el fin de comprobar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, se le otorga un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su defensa, plazo que puede estar sujeto a prórroga. Vencido el referido plazo, el órgano de investigación, dentro del plazo con 15 días laborables, realizará cada análisis e investigación necesaria que determine si existe responsabilidades imputables a los servidores públicos. La etapa para orientaciones finaliza con las emisiones y notificaciones del informe donde el órgano de investigación declararía si los funcionarios públicos han cometido una infracción y recomienda sanciones al órgano sancionador, en su caso (p. 20).

Conforme con Alcocer (2016), esta etapa de instrucción es donde se investiga al funcionario denunciado, conformándose por la fase de notificar al denunciado, formular el descargo, y las investigaciones. En la primera etapa, el superior del funcionario trasladará la denuncia al funcionario, y éste ejercerá el derecho de defensa, dando lugar al sobreseimiento correspondiente. La fase de formular el descargo es realizada posterior a notificar la denuncia al funcionario, disponiendo de 10 días hábiles. El plazo improrrogable se contará a partir del día siguiente a la notificación, el descargo se hará de forma escrita y debe contenerse las exposiciones ordenadas de cada hecho, cada fundamento de derecho y cada prueba refutando cada hecho condenado o su admisión. Finalmente, las instancias donde se han producido delitos no pueden limitarse a las denuncias y despidos, sino que están obligadas a investigar las faltas disciplinarias denunciadas y atribuidas a los funcionarios con el fin de determinar la verdad sustantiva de los delitos

denunciados.

Sancionadora

Conforme con Alcocer (2016), transcurrido un plazo de instrucción de diez días hábiles, contados tras la finalización del plazo concedido al funcionario para el ejercicio de sus funciones, las autoridades deberán concluir la investigación y dictar resolución sancionadora. Cuando la acción disciplinaria se dicte por escrito, la autoridad competente deberá dictar resolución disciplinaria, notificar al funcionario amonestado y enviar la resolución al Área de Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Descentralizada correspondiente, para el registro respectivo de la sanción. Por otra parte, cuando las faltas disciplinarias culposas sean sancionadas con suspensión, la autoridad deberá dictar resolución de suspensión, notificar al imputado y remitirla al Área de Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Descentralizada correspondiente, debiendo remitir Resolución al Área de Planillas para poder suspender los pagos del salario a cada funcionario durante la duración de sus sanciones.

De acuerdo con el PCM (2014), el proceso comienza con la recepción de los informes de las entidades investigadoras y culmina con la notificación de las decisiones destinadas a imponer sanciones o resoluciones que declaran el incumplimiento, lo que, en este último caso, requiere el inicio de un procedimiento. La autoridad sancionadora está obligada a comunicar la infracción cometida por el servidor público en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la recepción del informe de la entidad investigadora, con la posibilidad de extender este plazo por diez (10) días hábiles adicionales, siempre que dicha prórroga sea debidamente ratificada. Es imperativo que no transcurra más de un (01) año calendario entre el inicio del procedimiento administrativo sancionador y la

emisión de la notificación para imponer la sanción o la resolución por la que se concluye el procedimiento.

Recursos impugnatorios administrativos

De acuerdo con el PCM (2014), La Ley de Servicio Civil N° 30057 establece en sus artículos 117, 118, 119 y 120 que los servidores públicos podrán interponer recurso de revisión o recurso contra los siguientes actos administrativos:

Los procedimientos sancionadores en primer lugar concluyen en 15 días laborables seguidos a las notificaciones y deben solucionarse dentro de los 30. Por segunda instancia es administrada desde el Tribunal del Servicio Civil, comprendiendo una resolución de cada recurso y conclusión del proceso sancionador por la vía administrativa. El tribunal resuelve los recursos para apelaciones contra resoluciones imponiendo cada sanción en 15 días seguidos de una declaración de expediente listo para su resolución. La interposición de una objeción no suspendería las ejecuciones de cada acto objetado. Adicionalmente, los recursos por reconsideración son fundamentados con la presentación en nuevas pruebas y será remitido a órganos sancionadores imponiendo las sanciones, siendo el encargado de resolver la cuestión. Su no presentación no impide el recurso de apelación. Por el contrario, si la impugnación está basada en las interpretaciones diferentes de las pruebas presentadas, cuando tratase por cada cuestión jurídica o cuando se disponga de nueva prueba instrumental, se interpondrá recurso de apelación. Es contra la misma autoridad que dictó la conducta de que se trate, la que remite la acción a autoridad superior para sus resoluciones o las remiten, en el caso, hacia el Tribunal del Servicio Civil. Los recursos no tienen efecto suspensivo. Por último, surgió el agotamiento administrativo, es decir, una decisión del Tribunal para resolver los recursos o falsa negativa agotó la vía administrativa y, por lo

tanto, no pudo ser recurrida. Procede iniciar un procedimiento administrativo de impugnación contra la decisión del tribunal (p.21).

Como en cualquier procedimiento administrativo, en procesos sancionadores operaría el silencio administrativo, operando este silencia frente a recursos y solicitudes, donde de ninguna manera el funcionario podría quedar exento de la responsabilidad disciplinaria. En los procesos sancionadores, el silencio administrativo se aplica solo a las apelaciones, y la acción disciplinaria puede ser apelada, y tanto los silencios negativos como los positivos funcionan. El silencio negativo entrará en juego cuando las autoridades no cumplan con el plazo legal para resolver los recursos contra las decisiones disciplinarias. El silencio positivo, por su parte, entra en juego cuando las administraciones educativas no cumplen los plazos legales para resolver los recursos contra los despidos ficticios (Alcocer, 2016).

2.2.5. DESEMPEÑO LABORAL

Conforme sostiene Rojas (2017), detalló que el desempeño laboral es la capacidad de las personas que trabajan en las instituciones. Los empleados que realizan las toman decisiones y planifican en las instituciones o entidades públicas y privadas en realidad no deciden, ni planean ya que las instituciones y sus colaboradores deben tener una postura eficiente y enfocados a lograr sus objetivos. Lo que comprende una observación completa de los requisitos universales que implican:

- La ejecución de las obligaciones con la eficacia, aptitud y productividad solicitada.
- El conocimiento y la experiencia se ve reflejado en los resultados finales en relación con su trabajo.

- El acatamiento de las normas políticas y de disciplina establecidas.
- La manifestación de competencias y aptitudes en el desempeño de las obligaciones y funciones otorgadas. Se realiza exámenes formales para evaluar estudios y/o especialidades profesionales

Además, Quintero et al. (2008), lo describe como el comportamiento de los colaboradores en pos de un objetivo declarado, constituyendo esto las estrategias individuales que alcance cada objetivo. Asimismo, sería un conjunto de características, tales como habilidades, capacidades, cualidades y necesidades, que interactuarían con la condición de la ocupación y la institución para generar conductas pudiendo interferir en cada resultado y cambio inconsiderados en las empresas.

Asimismo, Rojas (2017), señaló que el desempeño laboral es el grado en que los actores de la intervención pública o del desarrollo operan de acuerdo con estándares, normas y lineamientos de acción o logran resultados de acuerdo con planes establecidos.

Rendimiento en la tarea

Conforme con Reyes (2007), define el rendimiento como la habilidad de un individuo para responder a los estímulos es fácil de interpretar conforme los propósitos u objetivos organizacionales preestablecidos.

Asimismo, Altuve & Serrano (1999), lo detalla como el comportamiento o las acciones relacionadas con los objetivos que se observan entre los empleados de una organización y se puede medir conforme cada capacidad en las personas y el grado para contribuir en las organizaciones, aparte de evaluar sistemáticamente la posición o el potencial de desarrollo futuro de cada individuo.

En la misma línea, Naranjo & Mateute (2016), define el rendimiento como la capacidad de una persona u organismo para poner en acción, el grado de competencia emocional, ejecución o dominio exhibido en una tarea. Es la relación entre el producto o resultado obtenido y el método utilizado, teniendo en cuenta los aspectos contextuales de competencia y organización del individuo.

Comportamientos contraproducentes

Se define como acción discrecional y voluntaria que violaría las normas organizacionales, caracterizando a cada colaborador sin hacer mucho o laboran de forma activa que daña a las organizaciones, convirtiéndose en cada conducta intencional contraria a cada interés legítimo de las organizaciones (Vaamonde & Delgado, 2012).

Esta clase de conductas contraproducentes son los comportamientos que se dirigen a generar daño, no pudiéndose contar con el empleado, manifestándose con robo, descansos, sabotaje y en contra del bienestar de la organización de parte del colaborador (Alva, 2019). Esta clase de manifestaciones de conducta laboral contraproducente genera impactos negativos sustanciales en las efectividades organizacionales. Esta clase de comportamientos es definida como aquellos comportamientos donde no podría contarse con las personas y se dirige en generar daños, pudiendo ser interpersonal, como amenazas, agresiones y rumores; u organizacionales como ausentismo, sabotaje y robo; incluso pueden llegar a realizarse tales comportamientos contraproducentes para satisfacer alguna necesidad o motivo (Rosario & Rovira, 2014).

Rendimiento en el contexto

Según Leiva (2014), la administración de rendimientos posee por propósito inspirar un correcto desempeño y compromisos de los colaboradores de servicio, identificando y

reconociendo su contribución al logro de las metas y objetivos institucionales. Del mismo modo, muestra las vulnerabilidades del servidor para poder hacerles frente. Para ello se elaboran programas de mejoramiento (individual e institucional), que contribuirán a la mejora continua del desempeño del personal de servicio en sus cargos, mejorando así las calidades para gestionar cada servicio brindado por cada entidad pública de las poblaciones.

Conforme con León (2015), el rendimiento actual entre las entidades públicas resulta malo, debido principalmente a:

El déficit de sistemas sólidos para planificación estratégica y operativa, muchas veces realmente pocos organismos públicos estatales lograron interiorizar y generar correctos sistemas para planificaciones (estratégicamente y operativamente). Pese a que más organismos avanzaron a cumplir formalmente del documento para planificaciones, sus aprobaciones no han sido (en la mayoría de los casos) el resultado de procesos de planificación previos adecuados dentro de las entidades.

Es decir, solo se desarrollan de tal manera adhiriéndose en solo una forma, y no pueden ser un medio eficaz de gestión. Para diversos casos, los documentos para planificar no son útil porque estaban formulados inadecuadamente.

1. La deficiente administración de los recursos humanos en el sector público. Durante décadas, han coexistido múltiples regímenes laborales, un escenario que ha afectado adversamente el avance de los recursos humanos dentro del sector público en Perú. Del mismo modo, ha sido persistentemente inviable solidificar la administración pública o crear un marco institucional definitivo y coherente para las prácticas de gestión de los recursos humanos. Además, el Estado carece de

directrices normativas para las entidades de gobierno. Esto ha culminado en procedimientos inefficientes de planificación, selección, contratación y evaluación del desempeño; en otras palabras, en una gestión deficiente de los recursos humanos a nivel nacional (p.2).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Procedimiento administrativo sancionador (PAS). Resulta un instrumento del procedimiento de las administraciones, mediante el cual, su facultad de sancionar por el estado se buscaría sancionar al funcionario público por cada infracción cometida dentro de ejercer cada función (Casafranca, 2020).

Secretaria técnica. designada por las máximas autoridades ejecutivas de las entidades para cada función desempeñada en los organismos y de forma específica de los fines anteriores. Un secretario técnico podría ser los servidores públicos no afiliado de la Oficina de RR.HH, reportando a la Oficina de Recursos Humanos en el desempeño de sus funciones. Su función esencial es la precalificación y documentación de cada etapa de procesos sancionadores, auxiliando su autoridad rectora y sancionadora (Espinoza, 2020).

Denuncias. suscita la idea de delatar en juicio a una persona; instituye como la forma púnica, junto a la querella, de formas legales desde donde podría iniciarse una investigación junto a orden de una autoridad judicial, colocando como requisito de procedibilidad, donde, como condición sin cuyo cumplimiento no podría continuarse o iniciarse, conforme al caso, las averiguaciones previas (Hernández, 2009).

Inhabilitación automática. - se daría en caso el funcionario ocasione una sanción en su contra judicial o administrativa, impidiéndole desempeñar sus actividades docentes, lo cual le impediría cumplir con sus responsabilidades laborales. Esta suspensión calificaría como una suspensión laboral, impidiendo el

ejercicio de las funciones, debiéndose originar las sanciones en procedimientos regulares, respetando las reglas del debido proceso, cumpliéndose con la calidad de cosa decidida por sí se generen sanciones administrativas (Alcocer, 2016).

Fase instructiva. - Lo primero es notificar al servidor público para determinar el inicio del proceso administrativo sancionador, otorgándole 05 días hábiles pudiendo generar la defensa, el cual podría prorrogarse. Venciendo el referido término, el organismo de investigación, dentro de los 15 días realizará el examen e investigación necesarios que determine si existe responsabilidades imputables a los servidores públicos. Su fase instructiva culmina con las emisiones y notificaciones del informe donde un órgano de investigación declararía si los funcionarios públicos han cometido una infracción y recomienda sanciones al órgano sancionador, en su caso (PCM, 2014).

Fase sancionadora. Abarcaría con las recepciones del informe en los órganos para investigar, incluyendo comunicación para resoluciones con imposición de sanciones o resoluciones de declaración de incumplimiento, dispone desde el último caso los archivos de actuaciones. Los órganos sancionadores deberán dar aviso de la infracción del servidor público en 10 días seguidos por las recepciones de informe de los órganos investigadores, pudiendo prorrogarse a 10 días, debiendo confirmar aquella decisión (PCM, 2014).

Desempeño laboral. es la capacidad de las personas que trabajan en las instituciones. Los empleados que realizan las toman decisiones y planifican en las instituciones o entidades públicas y privadas en realidad no deciden, ni planean ya que las instituciones y sus colaboradores deben tener una postura eficiente y enfocados a lograr sus objetivos (Rojas (2017).

Rendimiento en la tarea. aquellos comportamientos o acciones observados en los trabajadores de la institución, que se

relacionan con las metas y que se pueden medir con cada habilidad de la persona y el grado para contribuciones de la organización; aparte de evaluar sistemáticamente las posiciones por cada individuo o el potencial para el desarrollo futuro (Altuve & Serrano, 1999).

Comportamientos contraproducentes. acción discrecional y voluntaria que violaría las normas organizacionales, caracterizando a cada colaborador sin hacer mucho o laborar de forma activa dañando las organizaciones, convirtiéndose en comportamiento intencionales contrarios a intereses verídicos en las organizaciones (Vaamonde & Delgado, 2012).

Rendimiento en el contexto. tiene por finalidad favorecer el óptimo desempeño y compromiso en cada servidor, describiendo y reconocer su contribución para lograr las metas y objetivos organizacionales. Asimismo, muestra cada brecha del servidor para considerarlos, con lo cual, son elaborados cada plan del mejoramiento (individual o institucional), contribuyendo a mejorar continuamente el rendimiento del personal del servicio para cada cargo, mejorando así las calidades para gestionar cada servicio brindado por cada institución estatal hacia las comunidades (Leiva, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El Procedimiento Administrativo Sancionador influye considerablemente en la Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La definición del Procedimiento Administrativo Sancionador influye considerablemente en la Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

HE2: Los antecedentes del Procedimiento Administrativo Sancionador influyen considerablemente en la Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante

el año 2020.

HE3: Las diligencias efectuadas en el Procedimiento Administrativo Sancionador influyen considerablemente en la Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

X: Procedimiento Administrativo Sancionador

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Y: Desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla1

Operacionalización de Variable: Procedimiento Administrativo Sancionador

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
X= Procedimiento Administrativo Sancionador	Es aquella herramienta procedural de la administración, a través de la cual, se busca sancionar al funcionario público por infracciones cometidas en el contexto de sus labores (Casafranca, 2020)	La variable procedimiento administrativo sancionador será medida a partir de sus dimensiones:	X1. Disposiciones generales	X1.1. Ambito de aplicación X1.2. Principios del PAS X1.3. Autoridades competentes del PAS X1.4. Derechos e impedimentos del servidor civil en el PAS
			X2. Faltas disciplinarias	X2.1. Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria X2.2. Falta para exservidores civiles X2.3. Faltas por inobservancia de la Ley 27444 y Ley 27815 X2.4. Denuncias
			X3. Sanciones	X3.1. Clases de sanciones X3.2. Determinación de la sanción aplicable X3.3. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria X3.4. Inhabilitación automática
			X4. Fases del PAS	X4.1. Instructiva X4.2. Sancionadora X4.3. Recursos impugnatorios administrativos

Tabla 2

Operacionalización de Variable: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Y= Desempeño laboral	Es la habilidad de las personas que laboran en las instituciones para tomar decisiones y planifican de forma eficiente y enfocados a lograr sus objetivos (Rojas (2017).	La variable desempeño laboral será medido a partir de sus dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto	Y1. Rendimiento en la tarea Y2. Comportamientos contraproducentes Y3. Rendimiento en el contexto	

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la investigación realizada fue fundamentalmente básica, a menudo denominada teórica, y está dirigida a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una aplicación práctica definida e inmediata. Consiste en la exploración de principios y normas científicas que permitan estructurar teorías científicas (Sánchez et al., 2018).

3.1.1. ENFOQUE

Este estudio se llevó a cabo con un enfoque de tipo cuantitativo. De acuerdo con la definición de Hernández et al. (2014), dicho enfoque se caracteriza por emplear la recolección de data para verificar hipótesis fundamentadas en la medición numérica y analizar estadísticamente, con el objetivo de modelar comportamientos y validar teorías (p. 4).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance resultó de tipo correlacional dado que mediante este trabajo se buscaría la asociación para cada variable Procedimiento Administrativo sancionador y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en el 2020.

3.1.3. DISEÑO

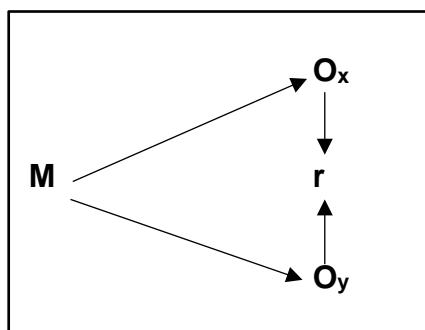
El diseño utilizado para desarrollar este estudio resultó de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional-causal.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), un estudio no experimental se define siendo la investigación realizada sin manipular deliberadamente las variables, donde los fenómenos solo se observan en su entorno natural para el análisis.

Los diseños transversales descriptivos de tipo no experimental examinan la frecuencia de formas, las clasificaciones o jerarquías de

una o varias variables dentro de una población se incluyen en los estudios que se ocupan exclusivamente del análisis descriptivo. Por el contrario, los diseños transversales, no experimentales y correlacionales causales aclaran las interconexiones entre dos o más variables, conceptos o relaciones. En un momento específico, estas variables pueden estar vinculadas de manera asociativa o causal (Hernández et al., 2014).

A partir del contenido de la presente investigación, se pretende describir la relación entre las variables calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.



Donde:

M = 255 trabajadores

O_X= Procedimiento Administrativo

Sancionador O_Y= Desempeño laboral

r= Relación entre ambas variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Hernández et al. (2014), una población o universo se define como la colección completa de todas las instancias que se ajustan a atributos específicos. De manera similar, Sánchez et al. (2018) la población puede definirse como el colectivo que comprende todos los elementos que poseen un conjunto compartido de características comunes. Encarna el conjunto de elementos o

instancias, que abarca a individuos, objetos o eventos que se adhieren a criterios o atributos específicos, lo que establece el alcance del interés dentro de una actividad de investigación, participando así en la hipótesis de estudio. Cuando se refiere a personas, es más adecuado emplear el término poblaciones; sin embargo, cuando no se trata de individuos, es preferible usar el término universo de la investigación.

En este estudio la población fue constituida con 740 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en el 2020.

3.2.2. MUESTRA

Hernández et al. (2014) señalaron que la muestra representa un subgrupo de la población de interés del cual se obtendrán datos, y es necesario que esté claramente definido y delimitado de antemano, además de ser representativo de la población.

El procedimiento empleado para la selección de la muestra fue el método probabilístico aleatorio simple, que se caracteriza por ser un enfoque estadístico diseñado para garantizar que cada caso o individuo de la población posea una probabilidad equivalente de ser seleccionado. Esta técnica de selección de muestras significa que las unidades se seleccionan de forma individual o directamente mediante un mecanismo aleatorio. Se implementa cuando el marco muestral es accesible y el valor de la variable destinada a la medición está distribuido uniformemente (Sánchez et al., 2018).

Determinando la muestra fue considerado el siguiente criterio conforme a la fórmula indicado:

$$n = \frac{N * (z \wedge 2) * p * q}{(d \wedge 2)(N - 1) + (z \wedge 2) * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q = Probabilidad de fracaso

d = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{750 * (3 \wedge 2) * 0.5 * 0.5}{(0.1 \wedge 2)(750 - 1) + (3 \wedge 2) * 0.5 * 0.5} = 255$$

La muestra estuvo conformada por 255 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el periodo del año 2020.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la presente investigación, se empleó la encuesta como técnica para la adquisición de datos, que se caracteriza por ser un enfoque procedural utilizado dentro del paradigma del muestreo que utiliza un instrumento que consiste en una serie de consultas o elementos, con el objetivo de obtener información empírica sobre una muestra designada. Cuando la encuesta se administra para abarcar a la totalidad de la población, se clasifica como un censo y, al mismo tiempo, se considera una variante de la investigación (Sánchez et al., 2018).

3.3.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recopilación de la información se empleó un cuestionario diseñado meticulosamente, siguiendo los principios de la escala Likert, como herramienta con varias alternativas, dependiendo de las variables respectivas, dimensiones e indicadores de la investigación.

Tal como afirman Hernández et al. (2014), Los instrumentos de recolección de datos en un enfoque de tipo cuantitativo deben cumplir con tres condiciones fundamentales para su uso: la confiabilidad, que se refiere al nivel en que un instrumento produce resultados constantes y

uniformes; la validez, que se relaciona con la capacidad del instrumento para medir adecuadamente las variables; y la objetividad, que implica el grado en que el instrumento detecta sesgos y tendencias de los investigadores que lo utilizan, así como su evaluación e interpretación.

El cuestionario se describe como una técnica para la recolección indirecta de información. Consiste en un formato escrito que funciona como una consulta para obtener datos sobre una variable específica de estudio. Esta es una herramienta académica empleada con el propósito de recopilar datos, que puede llevarse a cabo de manera presencial o mediante plataformas digitales (2018).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el presente trabajo de investigación se empleó el programa estadístico SPSS 26 en versión español para procesar la información.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

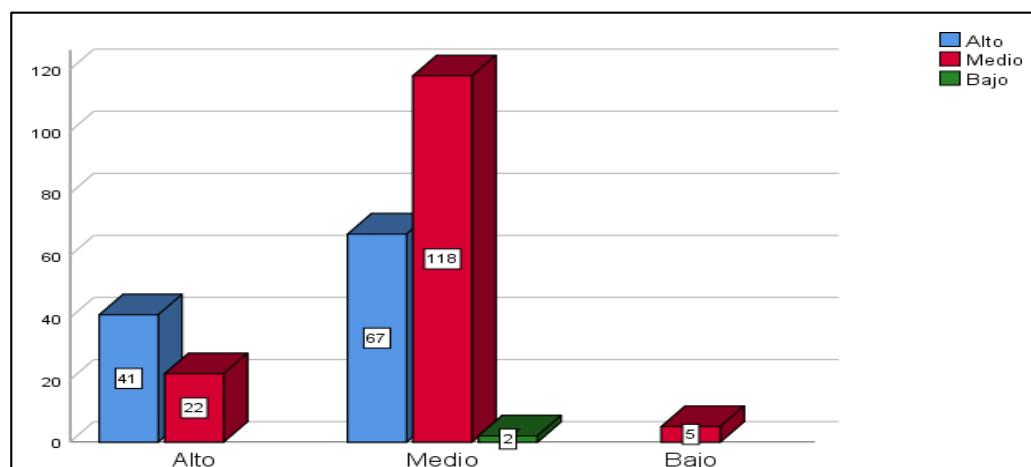
Tabla 3

Niveles de las variables procedimiento administrativo y desempeño laboral

Procedimiento Administrativo Sancionador		Alto	Desempeño laboral			Total
			Recuento	Alto	Medio	
% del total	Recuento	41	22	0	0,0%	63
	% del total	16,1%	8,6%	0,0%	24,7%	24,7%
Medio	Recuento	67	118	2	0,8%	187
	% del total	26,3%	46,3%	0,8%	73,3%	73,3%
Bajo	Recuento	0	5	0	0,0%	5
	% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	108	145	2	0,8%	255
	% del total	42,4%	56,9%	0,8%	100,0%	100,0%

Figura1

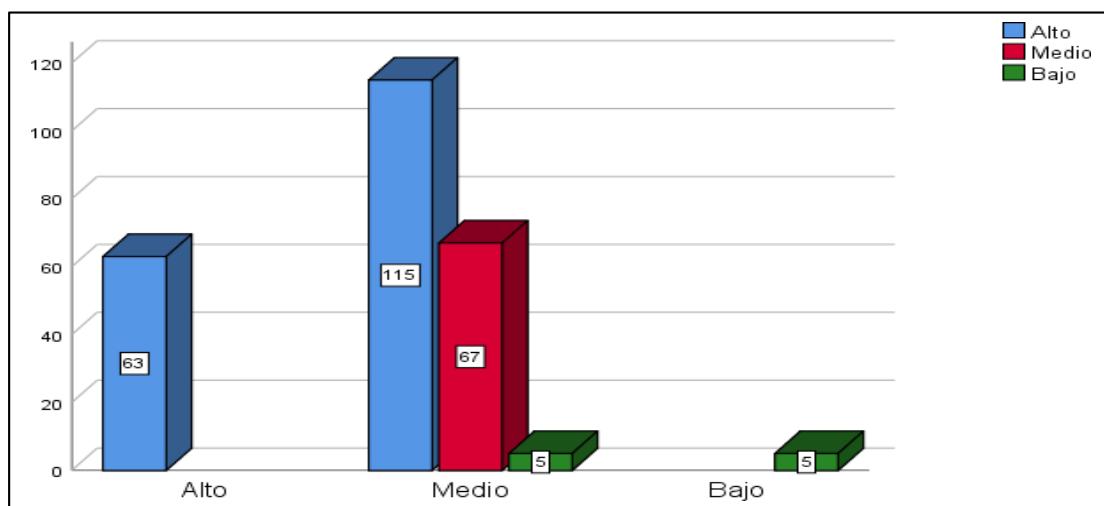
Porcentaje de las variables procedimiento administrativo y desempeño laboral



Conforme a los resultados presentados en la Tabla 3 y la Figura 1, se realizó una investigación con 255 personas, donde los resultados para la variable procedimiento administrativo sancionador fueron dentro del grado alto 25%, dentro del grado medio 73,3% y dentro del grado bajo 2%. En cuanto a la variable desempeño laboral, se registró un grado alto de 42,4%, un grado medio de 57% y un grado bajo de 0,8%. Esto indica que los procesos administrativos sancionador se clasificaron como medios, lo que a su vez resultó en un desempeño laboral medio entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

Tabla 4*Nivel de variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en la tarea*

			Rendimiento en la tarea				Total
			Alto	Medio	Bajo		
Procedimiento administrativo	Alto	Recuento	63	0	0	63	
		% del total	24,7%	0,0%	0,0%	24,7%	
		Recuento	115	67	5	187	
	Medio	% del total	45,1%	26,3%	2,0%	73,3%	
		Recuento	0	0	5	5	
	Bajo	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	
		Recuento	0	0	5	5	
	Total	Recuento	178	67	10	255	
		% del total	69,8%	26,3%	3,9%	100,0%	

Figura 2*Porcentaje de variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en tarea*

De acuerdo con la Tabla 4 y la Figura 2, los resultados de la variable relativa al procedimiento sancionador administrativo se registraron como un 25% en la categoría alta, un 73,3% en la categoría media y un 2% en la categoría baja. Con respecto a la dimensión del desempeño de las tareas, los niveles observados se clasificaron como altos (70%), promedio (26,3%) y bajos (4%). En consecuencia, se deduce que el procedimiento administrativo sancionador ha sido designado como intermedio, lo que posteriormente llevó a un desempeño elevado en las tareas del personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

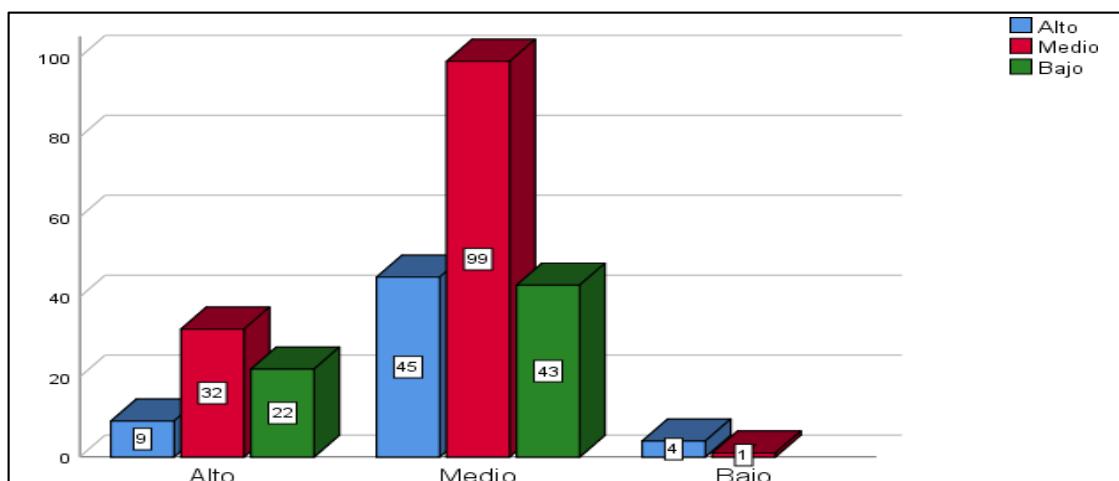
Tabla 5

Nivel de la variable procedimiento administrativo y dimensión comportamiento contraproducentes

		Comportamientos contraproducentes			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Procedimiento administrativo	Alto	Recuento	9	32	22
		% del total	3,5%	12,5%	8,6%
	Medio	Recuento	45	99	43
		% del total	17,6%	38,8%	16,9%
Bajo		Recuento	4	1	0
		% del total	1,6%	0,4%	0,0%
Total		Recuento	58	132	65
		% del total	22,7%	51,8%	25,5%
					100,0%

Figura 3

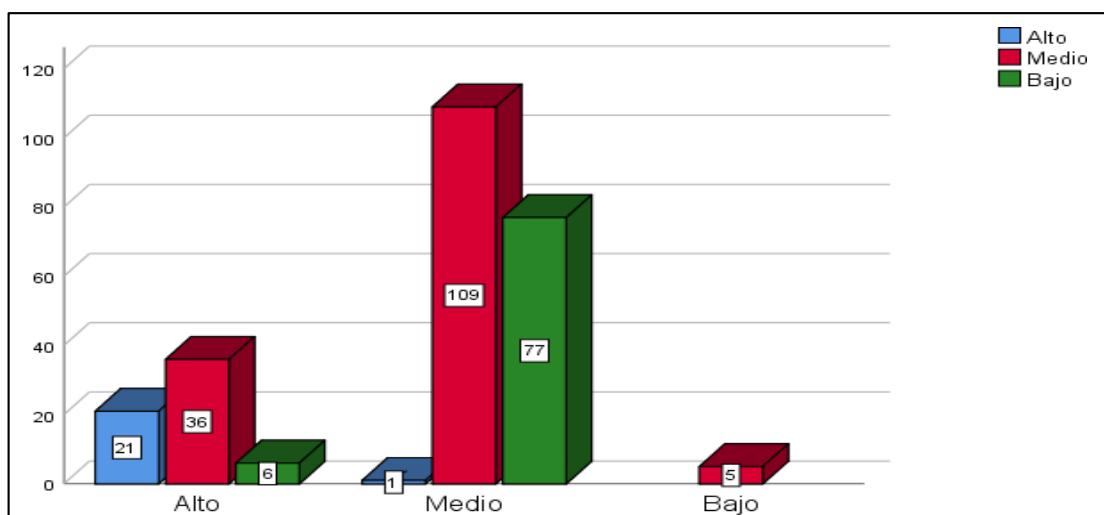
Porcentaje de la variable procedimiento administrativo y dimensión comportamiento contraproducentes



Conforme a la Tabla 5 y la Figura 3, se obtuvieron los resultados para la variable procedimiento administrativo sancionador, con un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%. En cuanto a la dimensión comportamiento contraproducente, los niveles fueron del 23% en alto, 52% en medio y 26% en bajo. Por lo tanto, se concluye que el procedimiento administrativo sancionador se evaluó como medio, lo que llevó a que la resolución del comportamiento; también fuera media entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

Tabla 6*Nivel de la variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en el contexto*

		Rendimiento en el contexto				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Procedimiento administrativo	Alto	Recuento	21	36	6	63
		% del total	<u>8,2%</u>	<u>14,1%</u>	<u>2,4%</u>	<u>24,7%</u>
	Medio	Recuento	1	109	77	187
		% del total	<u>0,4%</u>	<u>42,7%</u>	<u>30,2%</u>	<u>73,3%</u>
	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total		Recuento	22	150	83	255
		% del total	8,6%	58,8%	32,5%	100,0%

Figura 4*Porcentaje de la variable procedimiento administrativo y dimensión rendimiento en el contexto*

De acuerdo con la Tabla 6 y la Figura 4, se presentaron los resultados para la variable procedimiento administrativo sancionador, que mostró un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%. Con relación a la dimensión rendimiento en el contexto, se registraron niveles del 9% en alto, 59% en medio y 33% en bajo. En consecuencia, se concluye que el procedimiento administrativo sancionador se calificó como medio, lo que resultó en una resolución media del rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla7

Prueba de Normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
X= Procedimiento administrativo	,441	255	,000
Y= Desempeño laboral	,369	255	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			
Kolmogórov-Smirnov			

De acuerdo con la Tabla 7, que presenta los resultados de la prueba de normalidad realizada, se eligió la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra está compuesta por 255 datos. Además, para la selección de la prueba estadística que se utilizará en la comprobación de las hipótesis, se aplicará la siguiente regla.

Regla:

Si $p >$ (mayor) a 0.05 distribución normal.

Si $p \leq$ (igual o menor) a 0.05 distribución no normal.

La aplicación de la regla revela que, para ambas variables, las significancias se encuentran por debajo de $p=0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se concluye que los datos provienen de una distribución no normal, lo que llevó a elegir la correlación Rho de Spearman para probar las hipótesis.

Prueba de hipótesis general

HG: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

H0: El procedimiento administrativo sancionador **NO** influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p valor $\leq 0,05$ entonces se rechaza la H_0 . Si p valor $> 0,05$ entonces se acepta la H_0 Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 8

Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral

		Procedimiento Desempeño administrativo		
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo sancionador	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 aboral	,810** ,000 255
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,810** ,000 255	1,000 . . 255
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre las variables procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral con $Rho=0,810$ (81,0%) y $p=0,000<0,05$ (5%) con ello aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Prueba de hipótesis específico 1

HE1: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

H01: El procedimiento administrativo sancionador **NO** influye favorablemente en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p valor $\leq 0,05$ entonces se rechaza la H_0 . Si p valor $> 0,05$ entonces se acepta la H_0 Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 9

Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y rendimiento en la tarea

			Procedimiento administrativo	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Procedimiento administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	255	255
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	255	255

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

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la variable procedimiento administrativo sancionador y la dimensión rendimiento en la tarea con Rho=0,793 (79,3 %) con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Prueba de hipótesis específico 2

HE2: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el comportamiento contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020

H02: El procedimiento administrativo sancionador **NO** influye favorablemente en el comportamiento contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p valor $\leq 0,05$ entonces se rechaza la H_0 . Si p valor $> 0,05$ entonces se acepta la H_0

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 10

Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y comportamiento contraproducentes

			<u>Procedimiento</u>	<u>Comportamientos</u>
			<u>administrativo</u>	<u>contraproducentes</u>
Rho de	Procedimiento	Coeficiente de	1,000	,753**
Spearman	administrativo	correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	255	255
	Comportamientos	Coeficiente de	,753**	1,000
	contraproducentes	correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	255	255

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

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la variable procedimiento administrativo sancionador y la dimensión comportamiento contraproducentes con Rho=0,753 (75,3%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el comportamiento contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

HE3: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

H03: El procedimiento administrativo sancionador **NO** influye favorablemente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, entonces se rechaza la H_0 . Si $p\text{-valor} > 0.05$, entonces se acepta la H_0 . Utilización del estadístico de prueba:

Tabla11

Correlación entre procedimiento administrativo sancionador y rendimiento en el contexto

		<u>Procedimiento Rendimiento administrativo en sancionador el contexto</u>	
Rho de	Procedimiento	Coeficiente de	1,000
Spearman	Administrativo	correlación	,770**
	sancionador	Sig. (bilateral)	,000
		N	255
	Rendimiento en el	Coeficiente de	,770**
	contexto	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	255

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

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva alta entre la variable procedimiento administrativo sancionador y la dimensión rendimiento en el contexto con $Rho=0,770$ (77,0%) con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula.

Conclusión estadística: El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.

CAPITULO V

DISCUSIONES

En esta parte se presentaron la discusión de los resultados, relacionado al objetivo general, en el año 2020, se realizó una encuesta exhaustiva a 255 empleados de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, que arrojó resultados relacionados con la variable de los procedimiento administrativo sancionador, que indicó una prevalencia del 25% en el grado alto, el 73,3% en el grado medio y el 2% en el grado bajo, en comparación con la variable desempeño laboral, que mostró una distribución del 42,4% en el grado alto, el 57% en el grado medio y el 0,8% en el grado bajo. Además, se identificó una correlación significativa y positiva entre las dos variables, a saber, el procedimiento sancionador administrativo y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $Rho=0,810$ (81,0%) y un valor p de 0,000, que es inferior a 0,05 (5%), concluyéndose que el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de cada colaborador en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020. De igual modo, coincide con los resultados de Huata et al. (2019), el autor llegó a la conclusión de que existe una correspondencia significativa entre la aplicación del procedimiento correspondiente y las acciones disciplinarias que se toman contra los empleados del Banco de la Nación, ya que la inobservancia de este principio básico en su desarrollo tiene como consecuencia el daño al sector público, así como un daño económico al estado dado que debe reparar los daños causados por estos procedimientos previos a un proceso de restitución. Esto, concuerda con los resultados de Mejía (2017), el autor concluyó que, los procedimientos administrativos que resultan en la imposición de sanciones a un administrador, las normas que regulan el procedimiento administrativo correspondiente son violadas a lo largo de las diferentes etapas, lo que deja al sujeto administrativo vulnerable a la imposición de sanciones y a la violación de sus derechos procesales. Por otro lado, se discrepa de los resultados de Rodríguez (2021), el autor dedujo que las metodologías empleadas para iniciar el procedimiento sancionador antes de la OCI contravinieron el protocolo sancionador en el municipio de

Leoncio Prado durante todo el año 2019. Esta afirmación está corroborada por los archivos analizados, que muestran una tasa de cumplimiento del 93,8%, lo que revela una falta de cumplimiento de las normas prescritas que rigen la aplicación del control interno y, lo que es más importante, un desprecio del marco procesal pertinente.

A continuación, se procedió a la discusión pormenorizada de los resultados en relación con el objetivo específico 1, en la cual se obtuvieron hallazgos significativos respecto a la variable **procedimiento administrativo sancionador**. En este sentido, los resultados reflejan una distribución porcentual en la que el grado alto alcanzó un 25%, mientras que el grado medio se ubicó en un destacado 73,3% y, finalmente, el grado bajo se limitó a un marginal 2%.

Por otra parte, al analizar la dimensión rendimiento en la tarea, se observaron valores altamente representativos: el grado alto registró un predominante 70%, seguido del grado medio con un 26,3% y, en menor proporción, el grado bajo con un 4%. Cabe destacar que estos datos son indicativos de tendencias relevantes en el desempeño laboral. También, se logró identificar una correlación positiva elevada entre la variable procedimiento administrativo sancionador y la dimensión rendimiento en la tarea, lo cual se evidenció con un coeficiente Rho=0,793 (equivalente al 79,3%), denotando una relación robusta y estadísticamente significativa. Este hallazgo subraya la incidencia directa y favorable que tiene la implementación adecuada del procedimiento administrativo sancionador en la optimización del rendimiento laboral. Por consiguiente, se concluye con certeza que la variable procedimiento administrativo sancionador ejerce una influencia sobre el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020, consolidando así su relevancia en el ámbito de la gestión organizacional y el desempeño institucional. Igualmente, concuerda con los resultados de Ocola (2020), el autor concluyó que existe una correlación significativa entre el proceso administrativo sancionador y el desempeño laboral. Esta correlación es positiva y débil, con un coeficiente de correlación de ($r=0,371$). De igual modo, concuerda con los resultados de Chaparro y Cortez (2020) en su estudio plantearon como objetivo general

analizar el cumplimiento del procedimiento sancionador en los contratos estatales bajo el Régimen Sancionador del Procedimiento Administrativo General del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, en Lima en el año 2020. La técnica y herramienta de recolección de datos utilizada fue una encuesta, que se administró a la población y muestra, incluyendo a 73 servidores públicos con experiencia en contratos estatales, así como a abogados con conocimientos en contrataciones estatales y derecho administrativo. También, concuerda con los resultados de Rivera (2018), el autor ha llegado a la conclusión de que la variable relativa a los procesos administrativos y sancionadores en el municipio de Veintiséis de Octubre funciona a un nivel subóptimo del 53,3%, tal como lo perciben los servidores públicos. Además, se ha observado que el rendimiento de los técnicos de secretaría y del personal cualificado es deficiente, según lo indicado por el 38,0% de los empleados públicos. Además, se ha comprobado que la variable de los procesos administrativos sancionadores presenta una correlación positiva con la variable de desempeño, como lo demuestran un coeficiente de correlación de $r=0,581^{**}$ y un valor de significancia (bilateral) de 0,000 (Sigiente < 0,01).

Asimismo, se llevó a cabo un análisis detallado de los resultados en relación con el objetivo específico 2, en el cual se obtuvieron datos reveladores respecto a la variable *procedimiento administrativo sancionador*. Los hallazgos muestran que esta variable alcanzó un 25% dentro del grado alto, un destacado 73,3% dentro del grado medio, y apenas un 2% dentro del grado bajo, evidenciando una predominancia significativa en el grado medio. Por otro lado, al evaluar la dimensión comportamiento contraproducente, se reportaron porcentajes distribuidos de la siguiente manera: un 23% en el grado alto, un 52% en el grado medio, y un 26% en el grado bajo. Este comportamiento, aunque diverso, permite inferir patrones de relevancia para la comprensión de su relación con la variable principal. De manera adicional, se identificó una correlación positiva elevada entre el procedimiento administrativo sancionador y la dimensión comportamiento contraproducente, reflejada en un coeficiente $Rho=0,753$ (equivalente al 75,3%). Este coeficiente indica una relación sólida y estadísticamente significativa, lo que refuerza la

idea de que el procedimiento administrativo sancionador actúa como un factor regulador y modulador del comportamiento contraproducente dentro de la organización. En conclusión, se determinó que el procedimiento administrativo sancionador influye de forma beneficiosa en la reducción del comportamiento contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020. Estos hallazgos confirman su importancia como herramienta estratégica en la gestión organizacional, destinada a promover conductas alineadas con los objetivos institucionales y minimizar aquellas que resulten perjudiciales. De igual manera, concuerda con los resultados de Badillo y Castro (2020), el autor concluyó que el estado del procedimiento administrativo está definido y que los derechos de los trabajadores administrativos son vulnerables en todas las jurisdicciones, especialmente en aquellas áreas donde el estado o una entidad gubernamental ejerce autoridad. Así mismo, concuerda con los resultados de Matute (2021), el autor concluyó que es necesario seguir las normas administrativas de disciplina al aplicar las sanciones, enfatizando que la potestad disciplinaria en el ámbito administrativo se origina de las relaciones de subordinación que los servidores públicos mantienen con sus empleados, lo que resalta la particularidad del servicio público y la conexión entre las sanciones disciplinarias y las responsabilidades administrativas de empleados y servidores públicos. Sin embargo, se discrepa de los resultados de Pancorbo (2020), el autor concluyó que, tras un análisis minucioso de los expedientes presentados, se determina que el Procedimiento Sancionador del Municipio de Ate, según lo establecido por la Ordenanza 481 -MDA, no se está aplicando en consonancia con el debido procedimiento.

Finalmente, se procedió a la discusión exhaustiva de los resultados correspondientes al objetivo específico 3, en el que se obtuvieron datos relevantes para la variable procedimiento administrativo sancionador. Esta variable se distribuyó de la siguiente manera: un 25% se ubicó en el grado alto, un notable 73,3% en el grado medio, y solo un 2% en el grado bajo, lo que refleja una clara tendencia hacia niveles intermedios de aplicación y efectividad. En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, los resultados evidenciaron una menor concentración en el grado alto,

alcanzando solo un 9%, mientras que el grado medio presentó un 59%, posicionándose como el predominante. Por otro lado, el grado bajo obtuvo un significativo 33%, lo que sugiere áreas de oportunidad en esta dimensión dentro del contexto laboral evaluado. Adicionalmente, se logró identificar una correlación positiva alta entre la variable procedimiento administrativo sancionador y la dimensión rendimiento en el contexto, con un coeficiente de Rho=0,770 (equivalente al 77,0%). Esto, confirma una asociación significativa, por lo que una implementación adecuada del procedimiento administrativo sancionador puede contribuir al mejoramiento del rendimiento laboral. Por consiguiente, se concluye que el procedimiento administrativo sancionador ejerce una influencia favorable en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2020. Estos resultados refuerzan su relevancia como una herramienta esencial en la gestión del entorno organizacional, favoreciendo no solo la eficacia individual, sino también el desempeño colectivo en contextos laborales complejos. De igual modo, se concuerda con los resultados de Sierra (2019), el autor concluyó que el procedimiento administrativo sancionatorio se implementó de acuerdo con la orientación garantizada por el nuevo Código. Destacó que las acciones realizadas bajo este procedimiento deben no solo basarse en los principios fundamentales de la gestión del servicio público, sino también en el respeto de los derechos individuales relacionados con los principios rectores del debido proceso. También, concuerda con los resultados de Silva (2018), concluyó que los actos de instrucción son las gestiones necesarias para identificar y verificar los hechos que constituyen un delito, de modo que estos puedan ser considerados y evaluados en la resolución final del procedimiento por parte de la Subsecretaría del Sistema de Calidad. No obstante, se discrepa de los resultados de Sutaname (2021), el autor concluyó que el principio de imparcialidad en el proceso de solución de controversias contractuales previsto en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011 no se puede realizar plenamente porque las etapas de instrucción, práctica de juicio y toma de decisiones son realizadas por los mismos empleados públicos que fungen como jueces y partes.

CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, se obtuvieron resultados para la variable del procedimiento administrativo sancionador, que indicó un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%, en comparación con la variable desempeño laboral, que mostró un nivel alto del 42,4%, un nivel medio del 57% y un nivel bajo del 0,8% por lo que se concluye que el procedimiento administrativo sancionador fue medio como consecuencia la resolución del desempeño laboral fue medio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2020.

Con respecto al objetivo específico 1, se obtuvieron resultados para la variable relativa a los procedimientos sancionadores administrativos, que revelaron un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%, en contraste con la dimensión de rendimiento en la tarea, que mostró un nivel alto del 70%, un nivel medio del 26,3% y un nivel bajo del 4%. En consecuencia, se deduce que la resolución de desempeño en relación con la tarea fue notablemente alta entre los empleados de la municipalidad provincial de Leoncio Prado en el año 2020.

Con respecto al objetivo específico 2, se obtuvieron resultados para la variable relativa al procedimiento administrativo sancionador, que reveló un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%. En comparación, la dimensión del comportamiento contraproducente mostró un nivel alto del 23%, un nivel medio del 52% y un nivel bajo del 26%. En consecuencia, se deduce que la resolución de las conductas contraproducentes representó el promedio de los empleados del municipio provincial de Leoncio Prado en el año 2020.

Con respecto al objetivo específico 3, los resultados de la variable del procedimiento administrativo sancionador se registraron en un nivel alto del 25%, un nivel medio del 73,3% y un nivel bajo del 2%, en contraste con la dimensión del rendimiento en el contexto, que se midió en un nivel alto del 9%, un nivel medio del 59% y un nivel bajo del 33%. En consecuencia, se deduce que la resolución de desempeño en el contexto representó el promedio de los empleados del municipio provincial de Leoncio Prado para el año 2020.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que se consideren los subprincipios de proporcionalidad en sentido estricto, cuando se pruebe resoluciones que imponen sanciones a los servidores públicos para evitar la aleatoriedad.

La Municipalidad Provincial de Leoncio Prado debe valorar la competencia, el compromiso y la integridad de sus trabajadores, proporcionándoles oportunidades para su crecimiento profesional.

Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado reflexione sobre las regulaciones existentes relativas a la supervisión del proceso administrativo sancionador, ya que, durante la fase de implementación de 2020, se pasaron por alto las normas fundamentales, incluida la evaluación de las pruebas o la justificación de las sanciones impuestas.

Se recomienda a los guardianes de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, elaboran estrategias de capacitación atractivas y supervisan sus tareas operativas para descubrir las vulnerabilidades que se traducen en un desempeño deficiente, lo que permite mejorarlas durante estas sesiones de aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, N. (2016). Estudio sobre el régimen sancionador del magisterio. *Derecho y Cambio Social*. 1(1), 4-103. file:///C://Downloads/Dialnet-EstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265.pdf
- Altuve, E., & Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Alva, J. (2019). “*Justicia organizacional y conductas contraproducentes en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Isidro, 2019*”. [Tesis para obtener el grado de abogado en la Universidad César Vallejo de Lima]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36587/Alva_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Badillo, O., & Castro, E. (2020). “*El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración del derecho al trabajo de los administrados en la municipalidad distrital de la victoria, una revisión de la literatura científica, 2019*”. [Tesis para obtener el grado de Bachiller, Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25073/Badillo%20Del%20Aguila%2c%20Jacquelin%20Ofelia_Castro%20Chumbirayco%2c%20Omar%20Edson.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casafranca, A. (2023). *Diferencias entre los procedimientos sancionador y sancionador*. LP Derecho, Lima. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/>
- “
- Chaparro, D., & Cortez, C. (2020). “*Procedimiento sancionador en las*

contrataciones del estado y su adhesión al régimen sancionador del procedimiento administrativo general, lima 2020". [Tesis para obtener el grado de maestro en el Instituto de gobierno y de gestión pública, Lima, Perú].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7713/chaparro_dd-cortez_tjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordero E. (2013). Concepto y naturaleza de las sanciones administrativas en la doctrina y jurisprudencia chilena. *Revista de Derecho*, 20(1), 79-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3710/371041327004.pdf>

Dermisaky, P. (2012). La responsabilidad de los servidores públicos. *Revista Boliviana y de derecho* (13), 10-21. <https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539910002.pdf>

Espinoza, C. (2020). "Procedimiento administrativo sancionador, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020". [Tesis para obtener el grado de maestro en la Universidad de San Martín de Porres, Lima]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaona, P. (2019). "Estándares de prueba en el procedimiento administrativo sancionador ecuatoriano". [Tesis para obtener el grado de abogado en la Universidad de Girona, Lima, Perú]. <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/19035/GaonaReyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, J. (2009). *Denuncia, delación y pesquisa*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Ciudad de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3228/16.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huangal, M. (2019). “*La prueba en el Procedimiento administrativo sancionador en la Ley del Servicio Civil*”. [Tesis para obtener el título en Derecho Administrativo en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima].https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16369/HUANGAL_ESPINAL_WILMER_MIGUEL.pdf?sequence=1

Huata, W., Niven, F., & Pozo, C. (2019). “*El debido proceso en los procedimientos sancionadores a los trabajadores del banco de la nación - agencia Huánuco periodo 2015 – 2017*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4464/TD00120H84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INDH. (2010). *Indulto*. Instituto Nacional de Derechos Humanos, Lima.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C03D29EA41FEE91C05257B0A005AEDEE/\\$FILE/minuta-indulto.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C03D29EA41FEE91C05257B0A005AEDEE/$FILE/minuta-indulto.pdf)

Lara, L., & Schneider, A. (2017). Procedimiento administrativo en Latinoamérica: Plazos y silencio. Una tarea inconclusa. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 124-127.
https://www.uria.com/documentos/publicaciones/5329/documento/foro_latam01.pdf?id=6979

Leiva, D. (2014). *Marco conceptual del control interno*. Contraloría General de la República, Lima.

https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

León, C. (2015). *La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso de modernización peruano*. CLAD, Lima.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/\\$FILE/levicri.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/$FILE/levicri.pdf)

Matute, M. (2021). “*El Derecho Administrativo Sancionador y la Aplicación de Responsabilidad Disciplinaria del Servidor Público*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16482/1/T-UCSGPRE-JUR-DER-701.pdf>

Mejía, L. (2017). “*La observancia de las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en el distrito fiscal de Huánuco – 2015*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad de Huánuco, Huánuco]. http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/540/T_047_70681545_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo, A., & Mataute, C. (2016). *Evaluación del rendimiento: una propuesta teórico-metodológico*. Universidad de Antioquia, Medellín.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7939/1/NaranjoAlejandro_2016_EvaluacionRendimientoPropuesta.pdf

Neild, R. (2010). *Temas y debates en la reforma de la seguridad Pública. Una guía para la sociedad civil*. Washington office on Latín América, Washington DC.
<https://www.wola.org/sites/default/files/downloadable/Citizen%20Security/past/internal%20%20controls%20formatted--sp.pdf>

Nettel, A. & Rodríguez, G. (2018). El derecho administrativo sancionador en el ámbito sancionador de la función pública. *Revista Misión Jurídica*, 111-124. <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/6.-DERECHO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR.pdf>

Ocola, Y. (2020). “*Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*”. [Tesis para obtener el grado de maestro en la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/OcolaGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pancorbo, S. L. (2020). “*Análisis del procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el principio del debido procedimiento en la Municipalidad de Ate*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22849>

PCM. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Presidencia del Consejo de ministros, Lima. <https://lpderecho.pe/reglamento-general-ley-30057-ley-servicio-civil-decreto-supremo-040-2014-pcm/>

PCM. (2021). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM*. Presidencia del Consejo de ministros, Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2306685-1>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 3(9), 33-51. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 28 de abril de 2021, de Real Academia Española: <https://www.rae.es/>

Reyes, N. (2007). “*Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y el asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UNMSM*”. [Tesis de para obtener el título de abogado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/salud/reyes_t_y/cap2.htm

Rivera, G. (2018). “*Procedimiento administrativo sancionador y el desempeño de la secretaría técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018*”. [Tesis para obtener el grado de maestro en la Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/RiveraNG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, E. (2021). “*Los informes de alerta de control de la oficina de control interno y la vulneración al debido proceso administrativo en los procesos de contratación, en la municipalidad de Leoncio prado, período 2019*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2960/Rodriguez%20Cueva%2c%20Angel%20Errol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. (Julio de 2012). Principio de resocialización y la inhabilitación permanente. *Boletín Anticorrupción y Justicia Penal*, 6-11.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/Boletin-FEBRERO-IDEHPUCP-6-11.pdf>

Rojas, M. (2017). “*Implementación de la metodología 5s para mejorar el desempeño laboral en el área de producción de la empresa textil Daazur Huancayo-Junin, 2017*”. [tesis para obtener el grado de bachiller en la Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4919>

Rosario, E., & Rovira, L. (2014). Posibles predictores de las conductas discretionales en el lugar de trabajo en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 202-223. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622004.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sierra, M. (2019). “*El procedimiento administrativo sancionatorio general en Colombia. Colombia*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/server/api/core/bitstreams/07c9865b-51bb-4b42-8608-90c70f308969/content>

Silva, A. (2018). “*El procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el Sistema Ecuatoriano de la Calidad*”. [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15135/1/T-UCE-013-AB-256-2018.pdf>

Sutaname, F. (2021). “*Principio de imparcialidad en el proceso administrativo*

sancionatorio contractual, una perspectiva a partir del ordenamiento jurídico colombiano". [Tesis para obtener el título de abogado en la Universidad San Tomás, Colombia]. Repositorio de la Universidad San Tomás, Colombia.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/34822/2021linasutaneme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vaamonde, D., & Delgado, U. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Perspectivas en Psicología*, 8(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200005

Vargas, A. (2015). *Hacia la eficientizarán del procedimiento administrativo sancionador del Poder Judicial del Estado de México*. Universidad Autónoma del Estado de México, Ciudad de México.

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ríos Crespo, R. (2025). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional de la UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Enfoque
¿De qué manera el procedimiento administrativo sancionador influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	Determinar la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	X= Procedimiento administrativo sancionador Dimensiones e indicadores X1. Disposiciones generales X1.1. Ámbito de aplicación X1.2. Principios del PAS X1.3. Autoridades competentes del PAS X1.4. Derechos e impedimentos del servidor civil en el PAS X2. Faltas disciplinarias X2.1. Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria X2.2. Falta para exservidores civiles X2.3. Faltas por inobservancia de la Ley 27444 y Ley 27815 X2.4. Denuncias X3. Sanciones X3.1. Clases de sanciones	Cuantitativo Alcance o nivel Descriptivo - correlacional Diseño No experimentales correlaciones - causales Población
- ¿De qué manera el procedimiento administrativo sancionador influye en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020? 2.- ¿De qué manera el procedimiento administrativo sancionador influye en el comportamiento contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad	1.- Determinar la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020. 2.- Delimitar la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el comportamiento contraproducentes de los	1.- El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020. 2.- El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el comportamiento contraproducentes de los	X1.3. Autoridades competentes del PAS X1.4. Derechos e impedimentos del servidor civil en el PAS X2. Faltas disciplinarias X2.1. Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria X2.2. Falta para exservidores civiles X2.3. Faltas por inobservancia de la Ley 27444 y Ley 27815 X2.4. Denuncias X3. Sanciones X3.1. Clases de sanciones	Estará conformado por 750 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el periodo del año 2020. Muestra Estará conformado por 255 trabajadores de la

¿Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	X3.2. Determinación de la sanción aplicable X3.3. Supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el periodo del año 2020.
3.- ¿De qué manera el procedimiento administrativo sancionador influye en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	3.- Describir la influencia del procedimiento administrativo sancionador en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	3.- El procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020.	X3.4. Inhabilitación automática X4. Fases del PAS X4.1. Instructiva X4.2. Sancionadora X4.3. Recursos impugnatorios administrativos Y= Desempeño laboral Dimensiones e indicadores Y1. Rendimiento en la tarea Y2. Comportamientos contraproducentes Y3. Rendimiento en el contexto	Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento de recolección de datos Cuestionario Análisis y procesamiento de datos El análisis y procesamiento de datos se realizará con el programa estadístico SPSS 26.

ANEXO 2
INSTRUMENTOS
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE “PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020”.

Sexo: Entidad laboral:

Instrucciones:

Como parte de mi tesis en la Universidad Huánuco, estoy realizando una investigación acerca del “procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2020”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación. Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima y sólo serán usadas en el desarrollo de la presente investigación. Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
	X= Procedimiento administrativo			
	X1. Disposiciones generales			
1	Considera Ud., ¿Qué el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
2	Según Ud., ¿Las disposiciones generales del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			

3	Cree Ud., ¿Qué el ámbito de aplicación del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
4	Según Ud., ¿Los principios del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
5	Según Ud., ¿Las autoridades competentes del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
6	Cree Ud., ¿Qué los derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
X2. Faltas disciplinarias				
7	Según Ud., ¿Las faltas disciplinarias objetos del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
8	Según Ud., ¿Las faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
9	Según Ud., ¿Las faltas tipificadas para exservidores civiles influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
10	Según Ud., ¿Las faltas por inobservancia de la Ley N° 27444 y la Ley N° 27815 influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
11	Considera Ud., ¿Qué las denuncias influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
X3. Sanciones				

12	Cree Ud., ¿Qué las sanciones influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
13	Cree Ud., ¿Qué las clases de sanciones establecidos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
14	Cree Ud., ¿Qué la determinación de la sanción aplicable influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
15	Cree Ud., ¿Qué los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
16	Cree Ud., ¿Qué la inhabilitación automática s influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
X4. Fases del PAS				
17	Considera Ud., ¿Qué las fases del procedimiento administrativo sancionador influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
18	Considera Ud., ¿Qué la instructiva influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
19	Considera Ud., ¿Qué sancionar influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
20	Considera Ud., ¿Qué los recursos impugnatorios administrativos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
Y= Desempeño laboral				
Y1. Rendimiento en la tarea				

21	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en la tarea influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de ¿Leoncio Prado, durante el año 2020?			
Y2. Comportamientos contraproducentes				
22	Cree Ud., ¿Qué los comportamientos contraproducentes influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la ¿Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			
Y3. Rendimiento en el contexto				
23	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en el contexto influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de ¿Leoncio Prado, durante el año 2020?			

ANEXOS 3

CUESTIONARIOS CON SUS RESPUESTAS

Anexo2: Instrumentos

Cuestionario

"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020".

Instrumentos de recolección de datos

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Huánuco, estoy realizando una investigación acerca del "procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2020", que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
X= Procedimiento administrativo				
X1. Disposiciones generales				
1	Considera Ud., ¿Qué el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
2	Según Ud., ¿Las disposiciones generales del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
3	Cree Ud., ¿Qué el ámbito de aplicación del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
4	Según Ud., ¿Los principios del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
5	Según Ud., ¿Las autoridades competentes del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
6	Cree Ud., ¿Qué los derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
X2. Faltas disciplinarias				
7	Según Ud., ¿Las faltas disciplinarias objetos del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
8	Según Ud., ¿Las faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
9	Según Ud., ¿Las faltas tipificadas para exservidores civiles influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
10	Según Ud., ¿Las faltas por inobservancia de la Ley N° 27444 y la Ley N° 27815 influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
11	Considera Ud., ¿Qué las denuncias influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
X3. Sanciones				
12	Cree Ud., ¿Qué las sanciones influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
13	Cree Ud., ¿Qué las clases de sanciones establecidos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	

ANEXO X. ENTREGUESE

14	Cree Ud., ¿Qué la determinación de la sanción aplicable influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
15	Cree Ud., ¿Qué los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
16	Cree Ud., ¿Qué la inhabilitación automática s influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
X4. Fases del PAS		
17	Considera Ud., ¿Qué las fases del procedimiento administrativo sancionador influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
18	Considera Ud., ¿Qué la instructiva influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
19	Considera Ud., ¿Qué sancionar influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
20	Considera Ud., ¿Qué los recursos impugnatorios administrativos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y= Desempeño laboral		
Y1. Rendimiento en la tarea		
21	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en la tarea influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y2. Comportamientos contraproducentes		
22	Cree Ud., ¿Qué los comportamientos contraproducentes influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y3. Rendimiento en el contexto		
23	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en el contexto influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X

Anexo2: Instrumentos

Cuestionario

"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2020".

Instrumentos de recolección de datos
Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Huánuco, estoy realizando una investigación acerca del "procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Leoncio Prado, 2020", que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
X= Procedimiento administrativo				
X1. Disposiciones generales				
1	Considera Ud., ¿Qué el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
2	Según Ud., ¿Las disposiciones generales del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
3	Cree Ud., ¿Qué el ámbito de aplicación del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
4	Según Ud., ¿Los principios del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
5	Según Ud., ¿Las autoridades competentes del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
6	Cree Ud., ¿Qué los derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
X2. Faltas disciplinarias				
7	Según Ud., ¿Las faltas disciplinarias objetos del procedimiento administrativo sancionador influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
8	Según Ud., ¿Las faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?		X	
9	Según Ud., ¿Las faltas tipificadas para exservidores civiles influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
10	Según Ud., ¿Las faltas por inobservancia de la Ley N° 27444 y la Ley N° 27815 influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
11	Considera Ud., ¿Qué las denuncias influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
X3. Sanciones				
12	Cree Ud., ¿Qué las sanciones influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X
13	Cree Ud., ¿Qué las clases de sanciones establecidos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?			X

VUELOS: JUEVOS/VIERNES

14	Cree Ud., ¿Qué la determinación de la sanción aplicable influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
15	Cree Ud., ¿Qué los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
16	Cree Ud., ¿Qué la inhabilitación automática s influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
X4. Fases del PAS		
17	Considera Ud., ¿Qué las fases del procedimiento administrativo sancionador influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
18	Considera Ud., ¿Qué la instructiva influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
19	Considera Ud., ¿Qué sancionar influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
20	Considera Ud., ¿Qué los recursos impugnatorios administrativos influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y= Desempeño laboral		
Y1. Rendimiento en la tarea		
21	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en la tarea influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y2. Comportamientos contraproducentes		
22	Cree Ud., ¿Qué los comportamientos contraproducentes influyen favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X
Y3. Rendimiento en el contexto		
23	Cree Ud., ¿Qué el rendimiento en el contexto influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2020?	X

ANEXO 4

EVIDENCIA FOTOGRÁFICAS EN LOS AMBIENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO – PERSONAL ADMINISTRATIVO.



