



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES DE LA
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE
DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS - SUTRAN,
LIMA 2021**

PRESENTADA POR

BACH. IVAN ISRAEL GUERRERO SIFUENTES

BACH. ROBERTO CARLOS PIZARRO LOPEZ

ASESOR

DR. GILBER ALBERTO SANCHEZ SOSA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	1
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Definición del problema.....	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.5 Variables. Operacionalización.....	21
1.6 Hipótesis de la investigación.....	22
1.6.1 Hipótesis general	22
1.6.2 Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	24
2.2 Bases teóricas.....	27
2.2.1 Variable X: Procedimiento Administrativo Disciplinario.....	27
2.2.2 Variable Y: Desempeño Laboral.....	32
2.3 Marco conceptual.....	43
CAPÍTULO III: MÉTODO	
3.1 Tipo de investigación.....	49
3.2 Diseño de investigación.....	49
3.3 Población y muestra.....	50

3.3.1 Población	50
3.3.1 Muestra	50
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	51
3.4.1 Técnica.....	51
3.4.2 Instrumento	51
3.4.3 Fichas técnicas de instrumento	52
3.4.4 Validez.....	53
3.4.5 Confiabilidad	53
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	54
3.5.1 Procedimientos.	54
3.5.2 Método de análisis de datos.....	54
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 Presentación de resultados.....	56
4.2 Contrastación de hipótesis	80
4.3 Discusión de resultados	85
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones.....	89
5.2 Recomendaciones	90
BIBLIOGRAFÍA	
Anexos	

Índice de tablas.

Tabla 1 Operacionalización de variable: Procedimiento administrativo disciplinario ..	21
Tabla 2 Operacionalización de variable: Desempeño laboral	22
Tabla 3 Población de servidores de la SUTRAN.	50
Tabla 4 Muestra de servidores de la SUTRAN.	51
Tabla 5 Detalle de instrumento de variable procedimiento administrativo disciplinario	52
Tabla 6 Detalle de instrumento de variable Desempeño laboral.....	52
Tabla 7 Validez de contenido de juicio de expertos – PAD.	53
Tabla 8 Validez de contenido de juicio de expertos – desempeño laboral.....	53
Tabla 9 Análisis de coeficiente de confiabilidad.....	54
Tabla 10 Alfa de Cronbach para la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios.....	56
Tabla 11 Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral.....	56
Tabla 12 Porcentajes de frecuencias para la dimensión Autoridades.....	57
Tabla 13 Porcentajes de frecuencias para la dimensión investigación previa.....	60
Tabla 14 Porcentajes de frecuencias para la dimensión fase instructiva.....	63
Tabla 15 Porcentajes de frecuencias para la dimensión fase sancionadora.....	66
Tabla 16 Porcentajes de frecuencias para la dimensión factores	68
Tabla 17 Porcentajes de frecuencias para la dimensión evaluación.....	73
Tabla 18 Porcentajes de frecuencias para la dimensión capacidad profesional.....	75
Tabla 19 Porcentajes de frecuencias para la dimensión eficacia.....	77
Tabla 20 Coeficiente de Correlación PAD - Desempeño laboral.....	80
Tabla 21 Coeficiente de Correlación PAD - factores	81.
Tabla 22 Coeficiente de Correlación PAD - evaluación.....	82.
Tabla 23 Coeficiente de Correlación PAD. - Cap. profesional	
Tabla 24 Coeficiente de Correlación PAD. - eficacia	84.
Tabla 25 Coeficiente de Correlación Desempeño Laboral - Fase instructiva.....	81
Tabla 26 Coeficiente de Correlación Desempeño Laboral - Investigación previa.....	82
Tabla 27 Coeficiente de Correlación Desempeño Laboral - Fase instructiva.....	83
Tabla 28 Coeficiente de Correlación Desempeño Laboral - Fase Sancionadora	84

Índice de figuras.

Figura 1 <i>Porcentajes totales de la dimensión autoridad</i>	59
Figura 2 <i>Porcentajes totales para la dimensión investigación previa</i>	62
Figura 3 <i>Porcentaje total de la dimensión fase instructiva</i>	65
Figura 4 <i>Porcentaje total de la dimensión fase sancionadora</i>	67
Figura 5 <i>Porcentajes totales para la dimensión factores</i>	72
Figura 6 <i>Porcentajes totales para la dimensión evaluación</i>	74
Figura 7 <i>Porcentajes totales para la dimensión capacidad profesional</i>	76
Figura 8 <i>Porcentajes totales para la dimensión eficacia</i>	79

Índice de abreviaturas.

LSC: Ley de Servicio Civil.

MINJUS: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

ORH: Oficina de Recursos Humanos

PAD: Proceso Administrativo Disciplinario

RRHH: Recursos Humanos

SUTRAN: Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías.

RESUMEN

El estudio abordó el tema a partir de la siguiente problemática: “¿Cuál es la relación entre proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?” cuyo objetivo fue establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Y cuya metodología comprendió los siguientes aspectos: tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional de diseño no experimental, considerando una población de 558 servidores y considerando una muestra de 163 servidores, utilizando para ello la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, en cuanto a los métodos de análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial respectivamente, cuyos resultados principales fueron: en autoridad calificaron un 42,2% de bueno; en investigación previa, calificaron el 47,7% como regular; en fase instructiva con el 43,5% como regular; en fase sancionadora el 50,3% como regular; en factores; el 55,2% como regular; en evaluación, el 40,7% como buena; en capacidad profesional, el 54,0% como regular; y en eficacia el 55,2% también con regular. Concluyendo que, el proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021 y en cuanto a recomendación, se planteó fortalecer con las debidas capacitaciones al personal en general en función al Plan de Desarrollo de Personal a efecto de aumentar la debida diligencie en el cumplimiento de funciones en sus distintas áreas y de presentarse situaciones de desvío proseguir con el desarrollo diligente de los procesos administrativos disciplinarios, para la mejora del desempeño laboral de sus integrantes.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario; desempeño laboral, autoridad, evaluación, capacidad profesional.

ABSTRACT

The study addressed the issue based on the following problem: “What is the relationship between the disciplinary administrative process and job performance in SUTRAN servers, Lima 2021?” whose objective was to establish the relationship of the disciplinary administrative process with job performance in SUTRAN servers, Lima 2021. And whose methodology included the following aspects: type of applied research, correlational level of non-experimental design, considering a population of 558 servers and considering a sample of 163 servers, using for this the survey technique and questionnaire instrument, in terms of data analysis methods, descriptive and inferential statistics were used respectively, whose main results were: in authority they qualified a 42.2% good; in previous research, they qualified 47.7% as regular; in the instructional phase with 43.5% as regular; in the sanctioning phase, 50.3% as regular; in factors; 55.2% as regular; in evaluation, 40.7% as good; in professional capacity, 54.0% as regular; and in efficacy 55.2% also with regular. Concluding that the disciplinary administrative process is significantly related to the work performance in the servers of SUTRAN, Lima 2021 and in terms of recommendation, it was proposed to strengthen the personnel in general with the proper training in accordance with the Personnel Development Plan. In order to increase due diligence in the fulfillment of functions in its different areas and in the event of diversion situations, continue with the diligent development of disciplinary administrative processes, to improve the work performance of its members.

Keywords: Administrative disciplinary procedure; work performance, authority, evaluation, professional capacity.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente estudio, descansa en contar con el conocimiento del tema, constituyéndose una de las razones para su ejecución buscando establecer la relación del procedimiento administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021, asimismo, frente a las variables de procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral se creyó pertinente, cómo es que hay esa relación entre sus variables indicadas, invitando a plantear la siguiente hipótesis: El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Identificándose las respectivas dimensiones de cada una de las variables, así como desarrollar y elaborar el respectivo instrumento para su aplicación correspondiente. Finalmente, el contenido del trabajo está organizado por capítulos y de la siguiente manera:

Problema de investigación. En este capítulo se hace un abordaje y descripción de la problemática expuesto por el BID (2015) señala que, el impulso del servicio civil es la forma final de experiencia organizacional mediante el cual se entrelazan y organiza para la gestión del empleo público y del talento humano del cual son parte. Y por ende planteándose lograr un Estado que esté más cerca y con una mejor atención al público usuario, por otro lado, la innovación del servicio civil intenta culminar aquel desorden que existía y enredaba la coexistencia de la variedad, complejos y hasta regímenes especiales de orden laboral, y que infligir el comportamiento que contravenga el cumplimiento de obligaciones y funciones asignadas a los servidores del Estado, es el objetivo primordial y primigenio de la potestad sancionadora disciplinaria, cuyo fin es lograr un adecuado funcionamiento de la gestión pública. El problema respecto al desempeño laboral de trabajador a nivel regional, se refleja a la constante situación de pretender corregir una actitud, aplicando una sanción disciplinaria. Por tanto, cada entidad enfrenta sus propios obstáculos para avanzar en sus actividades por el talento humano, en muchos de los casos, por mal hábito y práctica laboral -costumbre- sin poder adecuarse a las exigencias actuales. Tal es así que, en la actualidad, es evidente que, en la intervención de los PAD, en lo referente a la participación de las autoridades del

PAD, ya que el ejercer estas funciones no exige de requisitos previos en cuanto a formación profesional; sin embargo, se cree pertinente que, para elaborar informes o dictámenes, se tenga el concurso de un profesional del ámbito jurídico. Es último con el propósito de que garantice un adecuado y pertinente análisis de conformidad a los principios que rige en PAD. Ya que en la administración pública se generan un sinnúmero de PAD, esperando que la labor de las autoridades sea la más diligente posible, en el contexto de una constante capacitación y criterios internos para sus participaciones y actuaciones. Con estos argumentos, el estudio tuvo la finalidad de dilucidar y desarrollar el mismo.

Marco teórico. En esta parte se tiene desarrollado la literatura relativo a las dos variables intervinientes en el estudio, tanto de proceso administrativo disciplinario como del desempeño laboral, subdividido en tres secciones: antecedentes, en aquí se desarrolla y expone los resultados que anteceden al presente estudio ejecutado por investigadores que también trataron el tema de estudio; base teórica, en aquí se desarrolló asimismo se desarrolló el sustento teórico relativo a las dos variables de estudio con la debida amplitud que da soporte al trabajo. Finalmente, se tiene otra sección en el cual se desarrolla el marco conceptúa, en esta sección se desarrolla terminologías relativas a las variables, dimensiones e indicadores del estudio, para una mejor comprensión del tema por parte de los lectores e investigadores interesados en el tema desarrollado.

Método. En esta sección se desarrolló los siguientes aspectos, tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional de diseño no experimental, considerando una población de 558 servidores y considerando una muestra de 163 servidores, utilizando para ello la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, en cuanto a los métodos de análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial respectivamente

Resultados. En esta sección, se tiene los resultados por variable – Proceso administrativo disciplinario, en sus dimensiones de: autoridad calificaron un 42,2% de bueno; en investigación previa, calificaron el 47,7% como regular; en fase instructiva con el 43,5% como regular; en fase sancionadora el 50,3% como regular; en cuanto a su variable de desempeño laboral, se tiene en sus dimensiones de:

factores de desempeño; el 55,2% como regular; en evaluación, el 40,7% como buena; en capacidad profesional, el 54,0% como regular; y en eficacia el 55,2% también con regular

Conclusión. En esta sección se plantea que, el proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Recomendación. Finalmente, en esta sección se plantea la siguiente recomendación: fortalecer con las debidas capacitaciones al personal en general en función al Plan de Desarrollo de Personal a efecto de aumentar la debida diligencie en el cumplimiento de funciones en sus distintas áreas y de presentarse situaciones de desvío proseguir con el desarrollo diligente de los procesos administrativos disciplinarios, para la mejora del desempeño laboral de sus integrantes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Este último quinquenio se ha tratado y abordado el tema del desempeño de la función pública, habiendo recobrado una notoriedad y relevancia por medio de la “reforma del servicio civil” ya que es importante que en sector gubernamental se tenga un mayor enfoque en la persona, en el talento humano, el desarrollo de su capacidad para lograr objetivos organizacionales, así como índole personal. El estudio continuando la línea respecto a la reforma del estado y modernización del Estado; y su vinculación inherente al derecho por la ingente normatividad vinculada a los distintos sistemas administrativos de la administración pública; se pretende tener un acercamiento más objetivo al nivel de relación del procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de trabajadores del Estado.

A nivel internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo, (2015) señala que, el impulso del servicio civil es la forma final de experiencia organizacional mediante el cual se entrelazan y organiza para la gestión del empleo público y del talento humano del cual son parte. Esta forma de unión y de experiencia abarca legislación, modelo cultural, procedimientos entre otros aspectos, cuyo propósito es orientar hacia un adecuado manejo y gestión del servidor, en el contexto de la administración pública y que las mismas sean elevados estándares de calidad, para un mejor servicio al usuario y público en general.

Así, el gobierno con la activa participación de la ciudadanía mediante canales directos e indirectos, planteándose lograr un Estado que esté más cerca y con una mejor atención al público usuario, y de esta forma descentralizar la gestión pública y lograr una administración más transparente. (Ley N° 27658, 2002). Ya que desde tiempo inmemorable los distintos códigos tuvieron su propósito para los distintos gobiernos, sea estos para promover valores o sencillamente esquivar comportamientos inapropiados. Los códigos de ética se constituyen en herramienta básica de impulso en el tema de ética pública, por constituirse en una herramienta que opera al interior de las organizaciones públicas.

Por la imperante y necesaria modernización de la entidad pública y su fortalecimiento del área de talento humano, sin duda deja atrás la simple administración de planilla y cediendo el paso a una verdadera gestión de personas (SERVIR, 2019). Cuyo proceso tiene su comienzo con la misma creación del SERVIR, que busca una gestión pública que sea capaz de otorgar un servicio de calidad al público usuario, en base a la igualdad, flexibilidad y sobre todo el mérito, constituyéndose en los principios básicos de servicio al usuario y público en general (SERVIR, 2019)

La innovación del servicio civil intenta culminar aquel desorden que existía y enredaba la coexistencia de la variedad, complejos y hasta regímenes especiales de orden laboral, que busca el aporte en la transparencia con la gestión de los recursos humanos y todo ello gracias a la nueva normatividad para la carrera administrativa.

Conforme señala Lara, (2015) que, infligir el comportamiento que contravenga el cumplimiento de obligaciones y funciones asignadas a los servidores del Estado, es el objetivo primordial y primigenio de la potestad sancionadora disciplinaria, cuyo fin es lograr un adecuado funcionamiento de la gestión pública. A pesar de este esfuerzo por parte del Estado y mediante SERVIR, poniendo en evidencia una multiplicidad de avances, en tanto que el régimen disciplinario sentó su base normativa en las entidades públicas, en tanto que en la actualidad el Tribunal del Servicio Civil ha resuelto alrededor

de más de 100 mil recursos de reclamación (SERVIR, 2020)

El problema respecto al desempeño laboral de trabajador a nivel regional, se refleja a la constante situación de pretender corregir una actitud, aplicando una sanción disciplinaria. Por tanto, cada entidad enfrenta sus propios obstáculos para avanzar en sus actividades por el talento humano, en muchos de los casos, por mal hábito y práctica laboral -costumbre- sin poder adecuarse a las exigencias actuales. El hecho de resistir al cambio es una constante, pero que lleva al mismo tiempo tener la capacidad por parte de la entidad de forma no pertinente y oportuna, el personal cuenta con escaso apoyo para el cumplimiento de sus funciones y más aún si nos referimos al sector público, considerando el sin número de personal con estabilidad y con varios años de experiencia profesional y que algunos de ellos son indiferentes a los requerimientos de la entidad, revelando actitudes de conducta desinteresada, baja propensión, pasividad. Súmese a ello las malas prácticas en entidades del Estado, que mediante concursos públicos se incorpora al recurso humano que muchas veces sin reunir los requisitos y perfil profesional que se requiere, trayendo esta situación, consecuencias en deficiencias en el cumplimiento de funciones y un resultado deficiente hacia la población.

Con el estudio, se tiene como propósito el análisis del procedimiento administrativo disciplinario, facultad ejercida por parte del Estado. Y de manera particular, se analizará el problema de cierta falta de dominio y conocimiento con relación al procedimiento disciplinario y su influencia en el desempeño laboral, ello debido a un tema importante, la capacitación del servidor público. La capacitación se contrapone cuando estos generan atrasos en los plazos previstos, así como falencia en la formulación de informes que lleva adelante el proceso. Asimismo, mientras dure este desatino en la entidad, con cada proceso empezado -la mayor de la veces- termina en ser declarados nulos de oficio o declarados por el TC, y que en ocasiones se retrotrae al estado inicial del proceso.

En la SUTRAN Lima, en el transcurso del ejercicio 2019 a servidores

públicos de los distintos niveles, se empezó 28 procesos administrativos disciplinarios, de conformidad a los datos de la referida entidad, esta información no discrimina a personal de cumple funciones administrativas ya que pueden estar inmersos en el amplio bagaje de normatividad legal, lo que conlleva ejercer con mucho más cuidado y responsabilidad al momento de tomar decisiones.

Asimismo, con el fortalecimiento de capacidades de servidores públicos, se contribuirá <https://meet.google.com/euy-kosr-ogt> en avanzar en ejecutar actividades que se brindan a la población en general, reflejado en principio en la gestión interna de la entidad, y con fuerte efecto de buena percepción por parte de la ciudadanía, ya que un usuario satisfecho por el servicio brindado, refleja una buena gestión preocupado en su personal.

Sin embargo, SERVIR, define a la competencia como aquel rasgo particular que se convierte en conducta factible de medición mediante el desempeño de la labor exitosa. A pesar de existir lineamientos para la capacitación en el ámbito público y de aplicación obligatoria, la SUTRAN en la fecha de realización del estudio, se verificó un plan de capacitación con deficiencias, situación que origina no cerrar brechas relativos al servicio civil, conllevando a un desempeño laboral no deseado del servidor civil. La entidad del SERVIR, posterior a seis años, en septiembre de año 2019 ejecutó el II diagnóstico de conocimiento del personal que labora en las ORH, concluyéndose que los gestores de recursos humanos siguen dando atención y su esfuerzo en funciones operativas y administrativas de las ORH, en tanto que las transformaciones generen mayor valor a la institución, estas se encuentran frágilmente desarrollado en la actualidad.

El nivel en cuanto a conocimiento del personal encargado de RRHH respecto a las funciones desempeñadas ha mejorado respecto a la línea base del año 2013, habiendo logrado pasar un calificativo promedio de 59.2% a 61.7% en el año 2019. Sin embargo, se tiene todavía brecha de conocimiento por ser cubierta, en instituciones de los tres niveles de gobierno, así como en los que ocupan las jefaturas de las ORH. Ya que el reporte del nivel de

conocimiento por dichas jefaturas asciende a un promedio del orden de 55.1% lo cual pone de manifiesto una imperante necesidad de desarrollar estrategias que permita el desarrollo de conocimiento de las funciones que desarrolla el servidor público para que de esta manera pueda lograr a cabalidad el cumplimiento de sus funciones y consecuentemente lograr alcanzar los objetivos y metas de la organización. Ya que ad portas, del año 2020 se tiene la presencia del COVID-19, haciendo que este tema sea postergado o desarrollado con menor intensidad, muy por el contrario, obligó a gran parte de los servidores del Estado a desarrollar trabajo remoto; situación que también implicó que los mismos tengan que adecuarse a aprender a utilizar aplicativos informáticos para un normal funcionamiento de las entidades.

De continuar con esta problemática, nótese que también estaría generando que el normal desarrollo de procesos en curso -relativos a procedimientos administrativos disciplinarios-, conllevando a una vulneración de principios que rige el PAD, así como también se presenta la dilación de los procesos en curso del PAD, conllevando a que los servidores públicos sujetos a estos procesos, entren en desconfianza y una sensación de atropello a sus derechos.

En la actualidad, es evidente que, en la intervención de los PAD, en lo referente a la participación de las autoridades del PAD, ya que el ejercer estas funciones no exige de requisitos previos en cuanto a formación profesional; sin embargo, se cree pertinente que, para elaborar informes o dictámenes, se tenga el concurso de un profesional del ámbito jurídico. Es último con el propósito de que garantice un adecuado y pertinente análisis de conformidad a los principios que rige en PAD. Ya que en la administración pública se generan un sinnúmero de PAD, esperando que la labor de las autoridades sea la más diligente posible, en el contexto de una constante capacitación y criterios internos para sus participaciones y actuaciones. Ya que, con la gestión de capacitaciones eficientes a los servidores públicos, se tendría la repercusión que todos esperamos, un rendimiento adecuado y óptimo por parte de estos; lo que contribuiría al beneficio de la misma entidad y por tanto, también en

el desempeño laboral y sin lugar a dudas alcanzar los objetivos y metas organizacionales y por inercia el desarrollo personal, traduciéndose a brindar mejor servicio hacia los ciudadanos y público en general. Con estos argumentos, el estudio tiene la finalidad de dilucidar y desarrollar el mismo, a partir de la siguiente interrogante.

1.2 Definición del problema.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la investigación previa en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación del desempeño laboral con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- b) Determinar la relación del desempeño laboral con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- c) Determinar la relación del desempeño laboral con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

d) Determinar la relación del desempeño laboral con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

1.4 Justificación e importancia de la investigación.

El desempeño laboral, es un contexto ineludible del poder disciplinario del Estado, emergiendo obligaciones mutuas, y que al incumplimiento de deberes y/o funciones por parte del trabajador, faculta al empleador, previo proceso, imponer sanciones según corresponda. Conllevando a que éste último abuse de esta potestad o que las labores del trabajador por lo regular resulten deficientes como para señalar reglamentaciones y accesoriamente merecedor de castigos (Fernández, 2016); y con el estudio se busca tener un mejor acercamiento y a la objetividad de dichos temas. Asimismo, en cuanto a su valor teórico, representará un precedente para futuros estudios vinculados al tema, ya que en sus resultados se representarán y se apreciará la gestión de la entidad y por ende permitirá una mejora continua en la misma, y que el desempeño laboral es tema concerniente a factor recurso humano y este tiene su impacto relevante en el logro de objetivos y metas organizacionales.

Respecto a su implicancia práctica, derivados de las conclusiones a los que se arribe, representará la posibilidad de ser usados y considerados por las autoridades de la SUTRAN, con la finalidad de promover y fomentar el proceso de capacitar, considerando que los servidores públicos, tiendan a una mejora en su desempeño laboral, y por ende desarrollen también sus competencias y sapiencia, lo que conducirá a un paulatino cierre de brechas. Y que en la actualidad consideramos imperante la realización del presente estudio para poder verificar que en las instituciones se han desarrollado de conformidad a los criterios y lineamientos legales y observancia a los principios que rige dichos procesos, así como en el tema de desempeño laboral.

En cuanto a su relevancia social, en la actualidad el PAD resulta importante por ser parte del servicio civil, ya que el mismo genera una

conducta administrativa deseable y sobre todo ordenado para con la población beneficiaria de los servicios y atenciones que brinda a la entidad; además de ello conocer más de cerca el desempeño laboral ya que este es parte de la cadena de valor que persigue como finalidad ulterior que, la población sea cada vez mejor atendida, ya que el estudio busca determinar esa relación entre el PAD y el desempeño laboral de los servidores públicos de SUTRAN – 2021.

1.5 Variables. Operacionalización.

Variable X: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición conceptual:

Es aquel rendimiento desarrollado por un servidor público reflejado al momento de la realización de sus actividades que tiene asignadas y/o funciones que tiene que cumplir. De esta forma se considerará si el trabajador es apto o no para el puesto encomendado. Por su parte Mendez (2006) refiere que es valor que se espera, aporte a la entidad de las diferentes etapas de conducta del trabajador llevada a cabo en un cierto tiempo. Estos episodios y/o etapas de conducta y labor, sea de uno o de varios trabajadores en diferentes momentos de tiempo a la vez, tiene su contribución a la eficiencia y eficacia a nivel institucional, según refiere Robbins (2005)

Tabla 1

Operacionalización de variable: Procedimiento administrativo disciplinario

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem's	Escala
Procedimiento administrativo disciplinario	La variable PAD será demostrado de conformidad a la percepción de trabajadores de la entidad, mediante la aplicación de un cuestionario respecto a Autoridad, Investigación preliminar, Fase instructiva y Fase Sancionadora, Valorados en escala Likert.	Autoridad	- Jefe inmediato de infractor - Jefe de recurso humano - Titular de la entidad - Tribunal del servicio civil	(Ítem del 1 al 9)	Valores: Malo = 0 Regular = 1 Bueno = 2
		Investigación preliminar	- Secretario técnico - Denuncia - Prescripción	(Ítem del 10 al 16)	
		Fase instructiva	- Acto conducente - Especificación de responsabilidad administrativa - Notificación al trabajador - Tipología de sanción - Emisión de informe	(Ítem del 17 al 24)	
		Fase sancionatoria	- Recepción de informe instructivo - Recursos de reconsideración y/o apelación	(Ítem del 25 al 30)	

Nota. Elaborado por los ejecutores

Variable Y: *Desempeño laboral.*

Definición conceptual.

Es aquel rendimiento desarrollado por un servidor público reflejado al momento de la realización de sus actividades que tiene asignadas y/o funciones que tiene que cumplir. De esta forma se considerará si el trabajador es apto o no para el puesto encomendado. Por su parte Mendez, (2006) refiere que es valor que se espera, aporte a la entidad de las diferentes etapas de conducta del trabajador llevada a cabo en un cierto tiempo. Estos episodios y/o etapas de conducta y labor, sea de uno o de varios trabajadores en diferentes momentos de tiempo a la vez, tiene su contribución a la eficiencia y eficacia a nivel institucional, según refiere Robbins (2005)

Tabla 2

Operacionalización de variable: Desempeño laboral

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem's	Escala
Desempeño laboral	La variable desempeño laboral será demostrada de conformidad a la percepción de trabajadores de la entidad, mediante la aplicación de un cuestionario respecto a factor de desempeño, Evaluación, Capacidad profesional y Eficacia, Valorados en escala Likert.	Factor de desempeño	- Ambiente laboral - Remuneración - Relación interpersonal - Jornada laboral - Pago puntual de remuneraciones - Incentivo y motivación al interior de la entidad	(Ítem del 1 al 16)	Valores: Malo = 0 Regular = 1 Bueno = 2
		Evaluación	- Trabajo en equipo - Responsabilidad	(Ítem del 17 al 20)	
		Capacidad profesional	- Puesto de labor - Fortalecimiento y actualización de conocimiento	(Ítem del 21 al 24)	
		Eficacia	- Percepción de trabajo - Metas alcanzadas - Conocimiento del puesto de trabajo.	(Ítem del 25 al 30)	

Nota. Elaborado por los ejecutores

1.6 Hipótesis de la investigación.

1.6.1 Hipótesis general

El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- b) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- c) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- d) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Internacionales

Daza (2020) En: “*La responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos a la luz de las normas de derecho blando*” Universidad Externado de Colombia (Tesis de Maestría) Definió como propósito de su investigación demostrar la responsabilidad disciplinaria en relación a las responsabilidades y faltas que puedan presentar los empleados del sector público. Empleando como metodología de su investigación el enfoque cualitativo, descriptivo, no experimental, seleccionando a 35 empleados que laboran en distintas entidades públicas a los que se les aplico un cuestionario y entrevista como métodos de obtención de datos. Los resultados obtenidos evidencian que las entidades del sector publico tienen una considerable influencia en relación a las actitudes disciplinarias de sus trabajadores promoviendo el cumplimiento de sus funciones y sancionando las faltas e irresponsabilidades.

López (2021) En: “*Principio de razonabilidad y su influencia en regulación de sanciones de procedimientos disciplinarios en la Universidad Nacional de Trujillo*” Universidad César Vallejo (Tesis de Maestría) La finalidad de su investigación fue determinar el nivel de incidencia entre los principios de razonamiento y la graduación de sanciones en la Universidad de Trujillo en el 2018. La metodología utilizada en su estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, mixto, no experimental, seleccionando 52 expedientes como material de obtención de información. Finalizando el

procesamiento y análisis de los datos se concluyó que no existe relación entre los principios de razonamiento y la regulación de sanciones en los procesos disciplinarios en la Universidad Nacional de Trujillo

Castro (2021) En: “*Sanciones administrativas ley servir y su influencia en el desempeño de labores en la Municipalidad Provincial de Trujillo*” Universidad César Vallejo (Tesis de Doctorado) Planteo como propósito de estudio determinar el grado de influencia que tienen las sanciones de la Ley Servir respecto al desempeño de los empleados de la Municipalidad de Trujillo en el año 2018. Para la realización de su investigación empleo el método descriptivo, correlacional – causal, no experimental, para la cual selecciono como población de estudio a 75 trabajadores públicos entre empleados y gerentes de la municipalidad, a quienes se les dio una encuesta a contestar con el propósito de obtención de datos. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe un nivel de influencia significativamente alta entre los procesos disciplinarios y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Trujillo,

Cubas (2017) En: “*La justicia administrativa disciplinaria en el Perú*” Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Tesis de Doctorado) Definió como propósito de su investigación analizar el nivel de importancia de la implementación de una audiencia especial para evaluar los procesos administrativos disciplinarios con el fin de consolidar el derecho a defensa de los trabajadores. La metodología empleada fue de tipo cualitativo, deductivo, analítico, no experimental, seleccionando una muestra constituida por 100 abogados en ejercicio de Lambayeque a los cuales se les aplico una encuesta con el propósito de obtener información confiable. Analizando los datos que obtuvo llego a la conclusión que es altamente necesario la implementación de una audiencia especial para la evaluación de los procesos administrativos y la respectiva sanción y/o defensa de los trabajadores respecto a las actividades y responsabilidades encomendadas por la entidad.

Nacionales

Vilchez (2016) En: *“El procedimiento sancionador administrativo: Nuevas orientaciones conceptuales, normativas y procedimentales”* Universidad Nacional de Trujillo (Tesis de Doctorado) Planteo como objetivo general de su estudio determinar si existe una presencia sancionadora dentro del IUS PUNIENDI del estado. Empleando como metodología en su investigación el método inductivo-deductivo, analítico-sintético, hermenéutico-jurídico, utilizando como material de obtención de información 18 textos doctrinarios. Finalizando con el análisis de los textos seleccionados se pudo concluir que si existe procedimientos sancionatorios dentro de la IUS PUNIENDI que regula las actividades administrativas dentro de dicha entidad.

Espinoza (2020) En: *“Procedimiento administrativo disciplinario y su influencia en las causales de nulidad, respecto a las apelaciones impuestas al tribunal del servicio civil”* Universidad San Martín de Porres (Tesis de Maestría) Definió como propósito de estudio determinar la forma en que los procesos administrativos influyen en las causales de nulidad en relación a los recursos de apelación establecidas por el Tribunal del Servicio civil. La investigación que llevo a cabo fue de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental, tomando como muestra a estudiar a 92 secretarios de la primera sala de tribunal del servicio civil a quienes se les dio a contrastar una encuesta con el propósito de obtención de información. Los resultados obtenidos mostraron que los procedimientos disciplinarios están ligeramente ligados a las causales de nulidad, teniendo como consecuencia la posible impugnación de sanciones por parte de los trabajadores administrativos que laboran en la entidad.

Pari (2019) En: *“Relación del proceso de control y el desempeño de labores en la Municipalidad Provincial de San Román”* Universidad José Carlos Mariátegui (Tesis de Maestría) Definió como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre el proceso de control y el desempeño de labores de los trabajadores del municipio de San Román. Su

estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental, seleccionando a 241 empleados municipales a los que se les dio a responder un cuestionario necesario para la obtención de datos. Los resultados que obtuvo permitieron concluir que existe un alto grado de influencia entre los procedimientos de control y la realización de labores de los trabajadores, debido a que los procesos realizados por parte de los empleados administrativos están sujetos a normas y reglas que al no ser cumplidas pueden ser sancionadas, dando como consecuencia una influencia significativa en las actividades disciplinarias de los empleados.

Alarcón (2017) En: *“Influencia de las relaciones laborales sobre el desempeño de los trabajadores de la tercera fiscalía Provincial Penal del distrito de Arequipa”* Universidad Católica de Santa María (Tesis de Maestría) Definió como propósito de su estudio demostrar la influencia entre el desempeño laboral y las relaciones sociales en la Fiscalía Penal del Distrito Fiscal de Arequipa. Desarrollando su investigación empleando el método cualitativo, descriptivo-correlacional, no experimental, tomando como población de estudio a 150 trabajadores entre secretarios abogados en ejercicio que laboran en la fiscalía provincial, realizando una encuesta y entrevista para la recolección de información. Finalizando el procesamiento y análisis de la información obtenida mediante los instrumentos empleados logro llegar a la conclusión que existe un alto grado de relación entre el desempeño laboral y las relaciones sociales en la fiscalía Penal de Arequipa, teniendo como resultado que los actos de indisciplina se reducen de forma considerable cuando existe un ambiente de trabajo y relaciones sociales favorables entre todos sus integrantes.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Variable X: Procedimiento Administrativo Disciplinario

A. Concepto

Representa aquella herramienta de procedimiento administrativo, mediante el cual se manifiesta su potestad que tiene de sancionar, ante faltas administrativas cometidos por servidores y

funcionarios públicos en el en el ejercicio de sus funciones. La legitimidad del acto administrativo conforme refiere Asencios, (2016) Es perfecta y legal cuando cumple con requisitos de legitimidad y de mérito. Llega a ser elementos de una verdadera legitimidad los relacionados con el cumplimiento de la normatividad positiva concerniente al hecho, y son de mérito los referidos al cumplimiento oportuno y adecuado de los fines del hecho. En otras palabras, lo legítimo del acto administrativo será el cumplimiento adecuado de todos los requisitos, y sea acatadas la normatividad establecida.

Por su parte Rojas (2015), refiere que, De esta manera, no es de extrañar que algún autor reconozca los antecedentes del tema disciplinario en el mundo romano; aunque de seguro sea más convincente en afirmar que el surgimiento del mismo se inició de la mano del Estado moderno, y observado agudamente que, en el caso de una posible separación de cualquier trabajador y/o a servidores públicos, necesariamente se abrirá paso a la exigencia de grave y justa causa así como deberá ser mediante un adecuado procedimiento.

MINJUS (2015) señala que, el régimen disciplinario de cualquier servidor público vigente mediante Ley de Servicio Civil – LSC (Ley 30057), vigente desde el 14 de setiembre del 2014. Aplica a todas (os) los servidores civiles, es decir a los que se ubican en los regímenes de los Dec. Leg. 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; y a los gerentes públicos Dec. Leg. 1024, incluidos aquellos con vinculo mediante contrato FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, personal altamente calificado en el Sector Público). A pesar de ser trabajadores locadores de servicio, pero contratado concretamente para el desempeño de la función pública y adicionalmente con alcance a los servidores de carreras especiales.

Por otro lado, el PAD según MINJUS (2015) refiere que, es el conjunto de etapas y actuaciones establecidos por la Administración

Pública para el ejercicio de su facultad sancionador en situaciones disciplinarias, por la comisión de falta disciplinaria que se pudieran cometer por parte de los servidores civiles y en caso de que quede acreditado su existencia debe procederse con la aplicar sanción que corresponda. Entiéndase que, el PAD tiene por propósito la determinación de la existencia de algún tipo de responsabilidad administrativa en los servidores o funcionarios de entidades del Estado. Sobre el ámbito de aplicación del PAD, el MINJUS (2015) refiere que: El PAD ha sido reglamentado con el propósito de hacer frente el desorden generado por la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los distintos regímenes laborales en el Estado, conforme al artículo 90° del Reglamento de la Ley N° 30057 (2013) señala que el PAD es aplicable solo a los servidores civiles, siguientes:

“funcionarios públicos de designación o remoción regulada, a excepción los cargos de: Defensor del Pueblo, Contralor General de la República, miembros del Jurado Nacional de Elecciones, miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones. Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los ministros de Estado, Los directivos públicos, Los servidores civiles de carrera, Los servidores de actividades complementarias, y los servidores de confianza.”

B. Autoridad

Rojas (2015) señala que, entiéndase por autoridad aquella capacidad que se deriva de un puesto para ejercerlo y hacerse obedecer. Así como por poder, aquella capacidad de poder influir en el resto de personas. Y que, relativo a la autoridad, la más clásica es la autoridad lineal, ejercida de manera directa entre jefe y subordinado. Asimismo,

la autoridad esta referido a la potestad y a la doble función de mandar por un lado y de lograr que este mandato sea obedecido, el puesto deberá ser ocupado por una sola persona respecto al resto. La autoridad es la imperio o potestad que se tiene para poder gobernar y ejercer mando. En tal sentido, la autoridad está asociada al poder del Estado como tal, rigiéndose por una variedad de normatividad dotado de poder para el ejercicio de autoridad respecto a ciudadanos que forman parte de él.

Tipos de autoridad según su procedencia

- Autoridad formal.
- Autoridad moral.
- Autoridad tradicional.
- Autoridad carismática.
- Autoridad racional.
- Autoridad autoritaria o coercitiva.
- Autoridad democrática.
- Autoridad inconsistente.

Para Max Weber divide a la autoridad en tres tipos distintos de sociedad: autoridad tradicional, racional-legal y carismática.

C. Investigación preliminar

MINJUS (2015) refiere que, es aquella investigación que comprende pasos preliminares de cualquier investigación, sea administrativo, civil y penal: aquellas primeras afirmaciones, actuaciones investigativas y aseguramiento de los primeros elementos de prueba; los mismos que pasaran a ser los sustanciales para la tomar decisiones posteriores sobre causas. La etapa preliminar o previa al proceso mismo, etapa en la cual se llevan a cabo y/o acopiar, confirmar medios preparatorios o evidencias preliminares. Cuando se busque despejar confirmar información, remover un impedimento o la subsanación de deficiencias antes de comenzar un proceso. Asimismo,

la investigación preliminar comprende aquellos conocimientos básicos sobre un determinado tema, la determinación de necesidades de indagaciones con el propósito de incurrir en errores y hallar soluciones.

D. Fase instructiva

Esta fase se inicia cuando ya se tiene vencido los plazos para que el procesado pueda realizar sus descargos. Concluido ello, el órgano instructivo inicia la labor de averiguación para poder determinar la existencia de infracción en cuestión, para seguidamente valorar y decidir su inicio o no el procedimiento. Por tanto, esta fase da inicio al PAD, que se inicia con el acto de notificación de la Resolución de apertura, señalando al procesado que cuenta con un plazo de 5 días hábiles para que pueda presentar sus descargos correspondientes. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el correspondiente análisis, así como las indagaciones correspondientes para determinar si existe o no responsabilidad atribuida al servidor civil, en el plazo máximo de 15 días hábiles. Esta fase de instrucción culmina con emitir y notificar el informe correspondiente, en el que el órgano instructor debe pronunciarse sobre la existencia o no de la falta atribuida al servidor civil, formulando la recomendación al órgano sancionador la aplicación y/o imposición de sanción según corresponda (MINJUS, 2015)

E. Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde el recabo del informe correspondiente del órgano instructor, hasta emitir la comunicación que determine la aplicación e imposición de la sanción o que determina la declaración de no a lugar, para lo cual se dispondrá, el archivo del procedimiento en curso. El órgano sancionador emitirá pronunciamiento sobre la comisión de infracción imputado al servidor civil, dentro de diez (10) días hábiles de haber recibido el respectivo informe del órgano instructor, pudiéndose prorrogar por diez (10) días hábiles adicional,

con sustentación de tal decisión. Entre el inicio del PAD y la notificación del comunicado que atribuye sanción o determina su archivamiento del mismo, no pudiendo transcurrir un plazo superior a un (01) año calendario.

Asimismo, es relevante precisar que el Órgano instructor puede variar dependiendo de la sanción, así, cuando se trate de una sanción de amonestación, el órgano instructor y sancionador vendría a ser el jefe inmediato, cuando se trate de una sanción que implique suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el/la Jefe(a) de ORH es el órgano sancionador, y; para el caso de destitución, el órgano instructor es el/la Jefe/a de la ORH y el órgano sancionador, vendría a ser el/la titular de la entidad (MINJUS, 2015)

2.2.2 Variable Y: Desempeño Laboral

A. Concepto.

Se conceptúa como aquella conducta laboral que cada trabajador de una organización realiza de manera individual, desarrollando y plasmando habilidad y estrategia para el cumplimiento de sus labores y funciones de tal forma que coadyuve al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, también es considerado como aquel resultado de sus actitudes y emociones en el centro laboral que los servidores muestran y presentan en el proceso de desenvolvimiento en su centro laboral. (Chiavenato, 2011)

También es conceptualizado como el comportamiento del trabajador respecto al logro de objetivos y metas institucionales, desarrollando para ello aquellas habilidades inherentes e individuales para el cumplimiento de estos (Chiavenato, 2011)

Factor de desempeño

Ambiente laboral

Refiere Pintado (2011) respecto a este tema que, es acepción que está relacionado con las sensaciones que perciben los empleados sobre las experiencias adquiridas en el ambiente donde desarrollan sus actividades. Los factores que intervienen en esta adquisición de experiencia pueden ser tangibles e intangibles.

Tangibles. - En este factor se encuentran los incrementos en los sueldos, bonos y bonificaciones por fechas especiales. Por otro lado, los trabajos en los últimos tiempos cambiaron la rutina y el lugar de trabajo, por este motivo es más complicado llegar a notar los factores que intervienen en los ambientes laborales hoy en día.

Intangibles. – En este factor tiene una gran importancia en la creación de un ambiente laboral cómodo para los empleados, en esta categoría se evalúa las relaciones que tienen los trabajadores con relación a su labor que desempeñan, las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y sus superiores.

Los factores que abarcan en el análisis para un buen ambiente laboral se toman en cuenta la confianza, credibilidad, honestidad, respeto, valoración y participación. También se debe fomentar un balance entre las actividades personales dentro y fuera de la empresa o entidad en donde desarrolle sus actividades, brindándole equidad en el trato, inclusión, etc.

Remuneración

Se considera como un pago o retribución por un servicio prestado teniendo por medio un contrato. También es considerado como la cantidad de dinero que se paga a una persona por un trabajo realizado. Desde otro punto de vista, la remuneración es considerada como una contraprestación, debido a que el empleado realiza labores con el objetivo de elevar los niveles de ingresos de la empresa, mientras que

los superiores se encargan de pagar por sus labores realizadas (Jorge, 2017)

Relación interpersonal

La relación interpersonal es aquella interacción de forma recíproca que se da entre dos o más individuos. Esta referida a las relaciones de índole social, las mismas que intrínsecamente reguladas por normatividad e instituciones participantes de la interacción social. Ya que en toda relación interpersonal está presente la comunicación, ya que esta representa la capacidad que tiene cada persona para la obtención de información relativo a su entorno y poder compartirlo con el resto de personas. Y el proceso de comunicar está constituido por las emisiones de señales (sonido, gesto, seña) con el propósito de poner en conocimiento un mensaje (Chiavenato, 2000).

Jornada laboral

Se entiende como jornada laboral al tiempo que el trabajador presta sus servicios de manera efectiva en una jornada o día laboral. Puede estar referido también al cómputo de horas diaria, semanal, mensual o anual de tiempo laborado. La jornada laboral se debe diferenciarse del “Horario de trabajo”. Toda vez que la jornada laboral representa el “número de horas que el servidor presta sus servicios” en tanto que el “horario” señala la hora de ingreso y salida del centro de labor. En general, las horas de labor habitual del resto de países del mundo están en torno a 40 horas por semana, sin embargo, este aspecto no se presenta en todas partes concurriendo notables disparidades: desde las 35 a las 48 horas. En el Perú la jornada habitual de trabajo es de 8 horas de manera diaria, y que legalmente es posible pactar jornadas más amplias, siempre y cuando no se exceda el total de la semana, otro caso son las jornadas extendidas como el caso del servicio policial que laboran 12 horas por 24 de descanso (Jorge, 2017)

Pago puntual de remuneraciones

Refiere al pago realizado por parte del empleador a su trabajador (a) por las labores y/o servicios prestados en cualquier tipo actividad y/o labor y que por dichos servicios y/o prestación de los mismos se debe determinar y quedar en claro la cantidad y/o importe a conocido como remuneración y/o sueldo pudiendo ser este bruto o neto, ya que la remuneración bruta implica que el trabajador perciba dicha remuneración sin que éste se encuentre sujeto a las retenciones o cotizaciones impuestas por parte del Estado, y la remuneración considerado neto es aquel importe cobrado por parte del trabajador después de retenciones y/o cotizaciones (Jorge, 2017)

Incentivo y motivación al interior de la entidad.

Una institución interesada en motivar a sus trabajadores con el propósito de realizar el mayor de los esfuerzos cuando tenga una mayor posibilidad en obtener y maximizar beneficios producto de los resultados de la misma actividad. En caso de incentivo a la productividad, ello equivaldría a decir que los mismos se utilizarán cuando resulte claramente provechoso y que los trabajadores aceleren el ritmo de la producción y se disponga el máximo número de unidades de bienes a colocar en el mercado y/o prestación de servicios

Los incentivos

Para Consuegra (2010) refiere que, son básicamente aquellos estímulos ofrecidos a las personas, grupo o sector de la economía con la finalidad de acelerar y/o elevar la producción y con ello mejorar los beneficios. Es una porción variable de la remuneración, salario o un reconocimiento que recompensa resultados superiores al exigible.

Objetivos de los incentivos

- Es de mutuo beneficio, tanto para el trabajador como a la entidad.
- Debe ser clarificado, explícito y de un fácil entender para los servidores.

- Los planes deben contar con la capacidad para controlar la producción al interior de la organización

Ventajas de incentivos

- Se enfoca en esfuerzos de trabajadores y en metas determinadas y de desempeños.
- Proporciona una motivación autentica que provoca significativos beneficios para el trabajador y la entidad.
- Son costes variables con los que se consigue lograr resultados.
- Se relaciona de forma directa con el desempeño en operaciones.
- Si se cumplen las metas y objetivos planteados de operación, se paga los incentivos, de lo contrario, se retiene incentivos.
- Impulsa trabajo en equipo cuando el cumplimiento de obligaciones a los trabajadores se basa en los resultados obtenidos del equipo.
- Son una manera de distribución del éxito entre los responsables de haberlo generado.

Tipos de incentivos

- Incremento de remuneraciones por mérito, gratificaciones por trabajo individual, tarifas por segmento o destajo y cometido, incentivo por el actuar del grupo y su participación en los beneficios.
- Mayor compromiso en la autodirección y la oportunidad de desarrollar una labor interesante, que signifique un reto, y sea lo más significativo posible.
- Tanto el incentivo y la motivación laboral tendrá un importante sitio en este mundo de competencia y de esfuerzos productivos.

Evaluación

Chiavenato (2011) refiere que, es la acción de evaluar al personal que labora dentro de una entidad, dicha acción es importante para conocer el nivel laboral y la manera en que realizan sus labores y van acorde a los requerimientos de la organización. Por ello, la ORH debe medir en qué medida se logra los objetivos planteados y

desarrollar una retroalimentación a sus integrantes sobre sus comportamientos y desempeño desarrollado.

Mediante la evaluación de desempeño o laboral, no solamente se define el nivel de cada trabajador, sino también poder detectar la problemática individual y colectiva. Por ejemplo, mediante un procedimiento efectivo de evaluación es posible conocer el rendimiento de un equipo de trabajo, así como también del nivel de integración del trabajador a su área de labor.

En el momento de realizar la evaluación, las ORH deberán de tomar en consideración factores como:

- Conductas
- Resolución de conflicto
- Efectividad
- Objetivos
- Mejora personal
- Capacidad de trabajo en grupo
- Habilidad de comunicar y relacionar

Existe la probabilidad que algún trabajador sea resistente al proceso de ser evaluado, ya que podrían considerar que los evaluadores no son los idóneos y/o imparciales o que sencillamente, si no pasan la prueba pueden considerar ser despedido. Para que esta situación no se presente, la ORH deben convertir esa visión negativa construida de la evaluación. Ello es posible de lograr mediante el desarrollo de estrategias de evaluación para cuando se analice y/o evalúe el rendimiento individual y se ofrezca propuestas de mejoramiento para el trabajador, como un fortalecimiento de capacidades. De esta forma la ORH podría establecer medidas relativos al desempeño y resultados esperados. Además de ello, es prudente que el trabajador sepa qué

situación espera la organización de su trabajo, así como de contar con acceso y oportunidades de aprendizaje e incentivo si logra un resultado.

En conclusión, las ORH deben asegurar de contar cifras y datos claros respecto a la evaluación, así como su seguimiento del caso de cada servidor. Ello sin duda permitirá una mejora continua en el proceso de evaluaciones, así como la obtención de datos y resultados positivos.

Trabajo en equipo

Esta forma de trabajo surge de la necesidad de mejora en los rendimientos, actitudes y la lealtad que en el grupo de trabajo existir, y ocurre que cuando un grupo de personas tratan entre sí de cooperar, utilizando de manera individual sus habilidades y colaborando en la retroalimentación provechosa, al margen de cualquier problema que pudiera presentarse a nivel personal o pudiera presentarse entre los integrantes del equipo. Esta modalidad de trabajo en equipo tiende a fomentar un sentido de lealtad, autoestima y seguridad de tal forma que satisfaga las necesidades de orden individual del integrante, el cual valora su inclusión, realizando esfuerzos por mantener buenas relaciones dentro y fuera del equipo. Dicha situación representa un nuevo estilo de vida que compromete a los demás compañeros de trabajo e incluso al entorno familiar (Chiavenato, 2011)

Responsabilidad

Según Llaneza (2007) refiere que es un valor que implica dar cumplimiento a las obligaciones y ser esmerado al momento de toma de decisiones o a la realización de algo. El compromiso es también el hecho de tener la responsabilidad de alguien o de algo. En otras palabras, responsabilidad significa cuidar de uno mismo y también de los demás, esto en respuesta a la confianza que el resto de personas confían en nosotros. Cuando asumimos y somos responsables, estamos señalando y expresando el sentido de comunidad y de la responsabilidad que asumimos con los demás.

El valor de la responsabilidad es una práctica ética, ya que tiene un impacto en la vida de familia, laboral, académica, y ciudadana. Una persona con responsabilidad cumple con sus obligaciones de forma oportuna y eficiente. Por ej., es responsable aquella persona puntual en su trabajo, que realiza sus tareas y objetivos establecidos de la mejor forma posible. También se dice que una persona es responsable cuando asume en su totalidad las consecuencias de su accionar. Por ej., cuando una persona daña por accidente un bien ajeno y asume repararlo o sustituirlo por otro nuevo y/o en igual estado. En el ámbito del derecho la responsabilidad está referido a la obligación legal de tener que responder por daños que una acción personal pueda generar en los demás, siempre y cuando en los términos que establezca la normatividad para cada caso.

Capacidad profesional

Miller (2004) refiere a las competencias propias de cada individuo, estas componen su personalidad y aptitudes propias que se han adquirido a lo largo de su vida mediante interacciones familiares, relaciones sociales y educativas. Estas competencias se concentran en la habilidad de emplear los conocimientos adquiridos con anterioridad y adaptarlas a circunstancias improbables

- ***Competencia cognitiva para el puesto***

Es la capacidad de usar el conocimiento adquirido en actividades organizativas, estar abierto a nuevos aprendizajes y tener la capacidad de obtener información confiable. A su vez también abarca la capacidad de autocontrolarse, fomentar la confianza en sí mismo, incentivar el sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización, trabajo en conjunto y fomentar el respeto entre todos sus integrantes. Leal de (Pintado, 2011)

Fortalecimiento y actualización de conocimiento.

Respecto a este tema tenemos a Gomez y otros (2008) que

refieren lo siguiente:

- Competencias de influencias

Se entiende como la capacidad de sentir empatía y sensibilidad con los individuos que se relaciona, lo que permite una autoevaluación e introspección sobre las actitudes que tenemos y cómo podemos mejorarlas.

- Competencia de logro

Se entiende como las actitudes individuales de las personas que integran una organización consiguiendo motivarse continuamente para el cumplimiento de objetivos y metas trazadas por la organización, tomando en mucha consideración la calidad y orden, promoviendo la proactividad buscando despertar el espíritu emprendedor en cada uno de sus trabajadores.

- Competencia técnica

Se enfoca en las destrezas y habilidades relativos a un tema en específico que hacen posible el ejercicio de los conocimientos adquiridos. La práctica de lo aprendido está directamente conectado a los comportamientos asociados al área en el que se desenvuelven

- Competencia técnico profesional

Tiene la capacidad de redactar documentos con términos técnicos vinculados a su área de especialidad, también tiene la capacidad de evaluar opciones competentes a su área profesional.

- Competencias operativas

Es la competencia adquirida en gran medida por la práctica y utilización de instrumentos y maquinarias, detectando fallas y generar soluciones para mejorar el desempeño laboral.

- Competencia para la ejecución de estrategias

Tiene la capacidad mejorar el rendimiento de los recursos, habilidad para generar un mejor ambiente laboral con el propósito que los que la integran se desempeñen de la mejor manera, esta también es considerada como una estrategia dentro de una organización.

Eficacia

Según la RAE (2022) conceptúa como aquella capacidad de lograr el efecto previsto, que se desea o se espera. También se conoce como aquella capacidad de una organización para lograr sus propios objetivos, incluyendo también la eficiencia y factores del entorno que nos rodea.

Percepción del trabajo

La percepción del trabajo por parte de un empleado puede conceptuarse, como aquella categorización, interpretación, análisis y combinación de aquellos estímulos que producen en la persona impulsos y que al mismo tiempo influyen en su concepción laboral. Por tanto, es muy importante, aunque no sea consciente en la percepción y puede influenciar cada día en nuestras labores. Ya que si sucede el hecho de que en la mañana se reciba el saludo de algún compañero e inmediatamente sentimos podemos percibir si está contento y/o enojado, y es en ese preciso momento donde nosotros podemos tener una percepción; sabes que está contento y/o molesto porque así lo percibes. Y ello es de mucha influencia en nuestra área laboral (Gomez, Balkin, y Cardy, 2008)

Metas alcanzadas

En efecto, pocas situaciones o cosas dan más alegrías que el mero hecho tener el deber cumplido. Y cuándo está en una bitácora, registro o cuaderno de ocurrencias como ésta, se habla de dichos temas, es porque no es regular y frecuente. Es decir, muchas veces comentamos ligeramente el arranque de algún proyecto. O de aquellas dificultades que se encuentra al avanzar. O de cuándo se logra concretar algún objetivo. Aun así, se encuentra importante compartir con Ustedes, la concreción del presente proyecto de investigación, y que los objetivos y metas se vienen logrando. Y que ello será un buen momento y espacio para ver lo que continua. Porque, como siempre, se tiene dos opciones: considerar un periodo de descanso -desintoxicante-

. O bien, iniciar una nueva tarea tan pronto sea factible. Es decir, hoy mismo. Y ello retomará nuevas energías disponibles e impulsarlo hacia nuevos objetivos y metas (Gomez, et al, 2008)

Conocimiento del puesto de trabajo

El lugar de trabajo y consecuentemente, una idea abstracta que circunscribe actividad por la cual se nos es contratado y es a partir de ahí que se obtendrá una remuneración que ha sido específicamente escogido en razón al esfuerzo, cuantía de horas, la exigencia de conocimiento, riesgo que el trabajo supone, etc. Hay actividades laborales que ameritan ser realizados en un lugar completamente restrictivo; además que los individuos que laboran en la actividad del comercio, concretamente en la administración o en un lugar específico, necesitan que estos lugares estén pertinentemente habilitados y en perfectas condiciones para poder ejercer su especialidad y/o profesión. Sin embargo, los documentos de gobierno interno deben señalar que cualquier puesto de labor, deberá de cumplir con ciertos requisitos básicos de tipo de seguridad e higiene, ya que estos aspectos son vitales tanto para el servidor como para empleador, refiere Dessler, (2000)

Por su parte Gomez et al (2008) señala que, en estos últimos años, se ha desplegado un verdadero progreso en estimar de lo que verdaderamente es un puesto de trabajo, la inserción de novedades en tecnologías facilita la viabilidad de un sinnúmero de variedad de empleos, Por ej. Hoy en día del teletrabajo. Modalidad que trata de una propuesta superando totalmente a las anteriores modalidades, en el cual las labores son desarrolladas mediante un ordenador fijo o portátil y, por tanto, el lugar pasa a convertirse en irrelevante, importante solamente la actividad que se ejecuta a término. Este nuevo avance viene presentando efectos variados en la sociedad.

Finalmente, Gomez et al (2008) señala que, cuando se refiere a un puesto laboral y/o de trabajo, también se entiende que es un anhelo

personal, una aspiración de integración a una labor productiva que permita crecimiento laboral como individual. En la actualidad, los niveles de desocupación son muy elevados en la mayoría de países en vías de desarrollo y en ese sentido se hace evidente el problema para encontrar trabajo y mantenerlo. Ante tal escenario, las personas que no cuentan con un puesto laboral son las que se instruyen y se reinventan de una forma continua y valiéndose de esto, intentan buscar nuevas formas de generar trabajo y por ende alcanzar las condiciones para lograr el deseado puesto y/o cargo, que le permita contar con una remuneración y una estabilidad económica.

2.3 Marco conceptual.

Acto Administrativo: Es la forma en que se manifiesta el poder público para ejecutar la fuerza otorgada por parte del ejecutivo, vinculando procedimientos y siendo obligatoria, dando como resultado la voluntad administrativa que requiere el estado (Asencios, 2016)

Motivación del acto administrativo: EL acto de motivación procede en relación a la conformidad con la que se realiza sus procesos, analizando sus fundamentos y resultados obtenidos habiéndose aplicado los dictámenes, y decisiones requeridas en el expediente emitido para su cumplimiento, al momento en que sus acciones sean identificadas y aplicadas certeramente se determinara al integrante ideal para el desempeño de cada acto administrativo dentro del organismo. Los documentos emitidos que puedan ser considerados como referencia para la toma de decisiones deben ser informados al administrador junto con el procedimiento administrativo. MINJUS (2019)

Nulidad: Se define como una sanción establecida en la norma con el propósito de prevenir situaciones o acciones irregulares en el ámbito jurídico, esta entra en efecto cuando se vulnera el derecho a defensa o a la omisión de procesos por parte de las partes involucradas. Sin embargo, el acto de nulidad no siempre se hace efectivo ya que es necesario que la parte afectada lo afirme, teniendo como resultado de esta conducta pueda no aplicarse la

sanción, ocasionando como consecuencia que la acción administrativa sea válida, llamándose a ese acto como saneamiento o validación de acto (Asencios, 2016)

Órgano Instructor: Tiene como propósito la ejecución de actividades orientadas a la fomentación y ejecución de las actividades administrativas, señalando las responsabilidades y las acciones disciplinarias propias del organismo (jefe inmediato del presunto infractor, jefe de ORH) MINJUS (2015)

Órgano Sancionador: Tiene como finalidad analizar y determinar si se ha producido una omisión o falta cuando se realizan o realizaron las actividades administrativas, aplicando una serie de sanciones en relación a la falta cometida con el propósito de corregir estas actividades y evitando su reincidencia. (jefe inmediato del supuesto infractor, jefe de ORH, titular de la entidad) MINJUS (2015)

Prescripción: Es un medio o modo por el cual, en determinadas condiciones, el transcurrir del tiempo cambia de manera sustancialmente una correspondencia jurídica. También se debe entender como el origen y la culminación en virtud del ejercicio permanente o del no ejercicio continuo. (Ley N° 27444, 2001)

Principio de Legalidad: En este principio se indica que las autoridades administrativas deberán actuar con diligencia y respeto a la Constitución, las leyes y al derecho, conforme a sus facultades que le estén claramente establecidos y de conformidad con los objetivos para los que les fueron conferidos MINJUS (2019)

Principio del debido proceso: Los que son administrados gozan de derecho y garantía implícita al debido proceso administrativo. Los mismos comprenden, de manera enunciativa mas no limitativa, el derecho a ser debidamente notificado; y tener acceso al expediente; a impugnar los cargos atribuidos; a

una exposición de argumentos así como también a presentar los alegatos complementarios que considere pertinente; a brindar y/o a producir prueba; a pedir el uso de la palabra, cuando le concierna; a la obtención de una decisión motivada, fundado en el derecho, expresada por autoridad competente, y en un término razonable; finalmente, a objetar la decisión que lo afecte. MINJUS (2019)

Principio de Razonabilidad: En este principio, las disposiciones de la autoridad administrativa, cuando creen obligación, califiquen infracción, imponga sanción, o establezca restricción al administrado, debe adecuarse dentro de los límites de la facultad que tiene y manteniendo la debida proporcionalidad entre los medios a utilizar y el fin público que deba tutelar, a efecto de que respondan a lo estrictamente ineludible para la satisfacer el cometido MINJUS (2019)

Principio de imparcialidad: Entiéndase por este principio a que las autoridades administrativas deben actuar sin ningún distingo entre los que son administrados, otorgándoseles el tratamiento y tutela equitativo frente al proceso, y con emisión de acto resolución conforme MINJUS (2019)

Recursos de apelación: El recurso puede ser interpuesto cuando la impugnación este sustentado en diferentes argumentos y de las pruebas causadas, y/o cuando se trate de cuestiones de puro derecho o que sencillamente se cuente con nuevas pruebas instrumentales. Dirigida a la misma autoridad que emitió el acto que se refuta quien eleva los actuados al superior jerárquico para que este emita acto resolutivo o para su remitir al Tribunal del Servicio Civil, según incumba. Dicho recurso de apelación no tiene efecto suspensivo MINJUS (2019)

Tipicidad: Constituyen gestiones sancionables en el ámbito administrativo de las infracciones contempladas expresamente en normatividad con rango de ley a través de una adecuada tipificación como tales, sin admisiones e interpretaciones extensivas o analogías. Los criterios legales de desarrollo

pueden especificarse o graduarlas aquellas que estén dirigidas a identificación de conductas o sencillamente a determinar sanciones, sin establecer nuevas conductas pasibles de sanción a las previstos legalmente, a no ser los casos en que la normatividad permite tipificar infracción por norma reglamentaria. Mediante la identificación de infracciones no se puede ni debería imponer a los administrados en observación de deberes que no estén previstos preliminarmente en normatividad o reglamentación, según corresponda MINJUS (2019)

Clima laboral: el clima laboral es el estado de ánimo de todos los trabajadores dentro de la empresa, algo que se refleja en sus actividades e influye en su satisfacción y productividad y es por eso que un buen clima ayuda a lograr objetivos institucionales y evitar conflictos y bajos rendimientos que necesitas para tener un buen clima laboral. Consuegra (2010)

Clima organizacional: El clima organizacional refiere un estado anímico colectivo está determinado por las percepciones que las personas tienen acerca de las personas de las organizaciones en las que trabajan y a su vez estas percepciones dependen de las interacciones que se dan entre los integrantes de la organización y las actividades que dice desarrollo, refiere Cárdenas (2004)

Desempeño laboral: el desempeño laboral se vincula con las tareas asignadas, los comportamientos, las actividades, las conductas y los resultados que alcanzan las personas, dentro del sistema organizacional, estos comportamientos y resultados se analizan y se evalúan en función de los estándares, de las expectativas y de los logros y objetivos que las empresas tienen acerca de las personas, es decir que se refieren a los rendimientos laborales Cárdenas (2004)

Relación: conexión o correspondencia que hay entre dos o más cosas respecto de una situación Consuegra (2010).

Influencia: es la capacidad de una persona o cosa para alterar o modificar la forma de actuar o pensar de alguien o algo, señala Galimberti (2002)

Gestión: Es el conjunto de acciones o trámites que se llevan a cabo para conseguir un objetivo en particular. También lo podemos definir como el conjunto de maniobras que se llevan a cabo para manejar, administrar un negocio o empresa, refiere (Vera, 2019)

Comunicación: la comunicación podemos definirla como la actividad consciente de intercambio de información referente a un tema en particular entre dos o más personas con el fin de transferir o recabar información distinta Consuegra (2010).

Condiciones generales de trabajo: Estas condiciones constituyen un conjunto de obligaciones y derechos que se aplican recíprocamente trabajadores y directivos en virtud de sus relaciones laborales, estas condiciones están reguladas dentro de un contexto social, humanista y revolucionario, refieren Robbins y Coulter (2009)

La motivación: definimos la motivación como un estado anímico interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona frente a sus metas u objetivos determinados, la motivación es el impulso que ayuda a mover a la persona a realizar acciones concretas y ayuda en persistir en ellas para su culminación para así conseguir el logro de sus fines. Además, la motivación da energía, señala Riviere (1981)

Conflicto: el conflicto es la situación en la que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación y adoptan acciones mutuas antagonistas con el objeto de dañar a la parte rival, el conflicto en su mayoría genera problemas y siempre afecta a los directamente involucrados como a individuos externos no involucrados en el conflicto Consuegra (2010).

Satisfacción en el ambiente físico de trabajo: Es la relación que existe entre

el trabajador con el ambiente físico en el que desenvuelve sus labores. Este será favorable siempre y cuando el ambiente de trabajo cuenta con las condiciones básicas para el desarrollo de actividades de producción, señala Riviere (1981)

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: Podríamos definir como la relación que existe entre el trabajador y su vocación para desarrollar sus labores en el trabajo y también considerar las condiciones con las que cuenta para desarrollar el mismo, señala Riviere (1981)

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo: En este aspecto es muy importante mencionar que el trabajador debe contar con oportunidades de desarrollo profesional para poder sobre salir y escalar dentro de la organización es vital contar con este tipo de motivación para que el trabajador pueda desarrollar mejor sus labores, señala Riviere (1981)

Relaciones interpersonales: Las definimos como asociaciones entre dos o más personas, estas pueden basarse en emociones, acciones o intereses. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos (familiares, laborales, amicales, etc.) Consuegra (2010).

CAPÍTULO III

MÉTODO

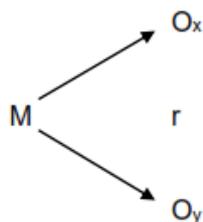
3.1 Tipo de investigación.

Según refiere Supo (2019) indica que, el tipo de investigación es, según:

- Intervención del investigador: *Observacional*, porque no habrá intervención.
- Planeamiento y acopio de datos: *Prospectivo*, son acopiados a intensidad del estudio (primario).
- Las veces de medición de variables: *Transversal*, será en un solo momento.
- Numero de variables: *Analítica*, porque con el análisis estadístico será factible poder plantear y poner a prueba sus hipótesis, así como establecer la correlación entre las mismas.

3.2 Diseño de investigación.

De conformidad a las particularidades de la investigación es de diseño *no experimental*, transversal, y su grafía es de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestreo, servidores públicos - SUTRAN Lima.

O_x: V₁ – Observación - PAD

O_y: V₂ – Observación – desempeño laboral

r: Relación entre variables sujetas a estudio.

3.3 Población y muestra.

3.3.1 Población

Está compuesta por todos los trabajadores de la entidad “SUTRAN Lima”; sumando un número de 558 servidores públicos.

Tabla 3

Población de servidores de la SUTRAN.

Clasificación	C a r g o	Población	Q' %
Funcionarios	Directivos	25	4.5%
Profesionales	Trabajadores	533	95.5%
TOTAL		558	100

Nota: Cuadro de Asignación de Personal – CAP/SUTRAN.

3.3.1 Muestra

Se aplicó la muestra probabilística, consistente en la aplicación de fórmula estadística y su correspondiente operacionalización, cuya fórmula es la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{NE^2 + z^2 PQ}$$

Notación:

Z = 95% de nivel de confianza (1.96)

P = 0.5

Q = 0.5

N = Población = (558)

n = Muestra

e = nivel de error = (0.05)

Operacionalizando datos, se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(558)}{(558)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}; \frac{535.9}{2.3554}; = 227.52 \text{ con aproximación a: } 228$$

$n = 228$ – Servidores

Para obtener una representación más idónea, se aplicó a la muestra inicial la fórmula de Factor de Corrección Finita; obteniendo el siguiente resultado:

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}; \text{ reemplazando datos se tiene:}$$

$$n_0 = \frac{228}{1 + \frac{227}{558}} = n_0 = \frac{228}{1.40681004} = 162.06 \approx 163 \text{ servidores de la SUTRAN,}$$

sería la muestra final ajustada.

Tabla 4

Muestra de servidores de la SUTRAN.

Clasificación	C a r g o	Población	Q' %
Funcionarios	Directivos	7	4.5%
Profesionales	Trabajadores	156	95.5%
TOTAL		163	100

Nota: Elaborado por los ejecutores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1 Técnica

Se utilizó la encuesta, que agrupa la relación de interrogantes para la muestra objetivo; al respecto Pino (2006) refiere que es una técnica más utilizada.

3.4.2 Instrumento

Para la ejecución del estudio, se utilizará, el cuestionario. El mismo que va a permitir el recojo de datos, producto de la aplicación de dichos instrumentos. Conforme señala Carrasco (2006) por otro lado, la medición de las variables de estudio: Proceso administrativo disciplinario que consigna 30 preguntas y desempeño laboral que consigna 30 preguntas, sujetas a escala Likert, sus niveles planteados comprende tres niveles de medición, los cuales se describen a continuación:

Escala de medición Likert

Malo	Regular	Bueno
0	1	2

3.4.3 Fichas técnicas de instrumento

Tabla 5

Detalle de instrumento de variable procedimiento administrativo disciplinario

Ficha técnica de la variable - PAD	
Nombre de instrumento	Procedimiento administrado disciplinario
Autor	Iván Israel Guerrero Sifuentes Roberto Carlos Pizarro López
Período	2021
Instrumento	Cuestionario.
Objetivo	Establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
Población	Colaboradores de la empresa en mención.
Ítems	30 directo
Aplicación	particular
Duración	45 minutos
Criterio a aplicar	El interrogado procederá a responder en cada pregunta lo que crea pertinente respecto a cada pregunta.

Nota. Elaborado por los ejecutores

Tabla 6

Detalle de instrumento de variable Desempeño laboral

Ficha técnica de la variable – Desempeño laboral	
Nombre de instrumento	Desempeño laboral
Autor	Iván Israel Guerrero Sifuentes Roberto Carlos Pizarro López
Período	2021
Instrumento	Cuestionario.
Objetivo	Establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
Población	Colaboradores de la empresa en mención.
Ítems	30 directo
Aplicación	particular
Duración	45 minutos
Criterio a aplicar	El interrogado procederá a responder en cada pregunta lo que crea pertinente respecto a cada pregunta.

Nota. Elaborado por los ejecutores

3.4.4 Validez

La validez de cada instrumento, es el establecido como aquel atributo de medición u observación, siendo necesario contar con la confiabilidad, refiere Vara (2015). Dicha validez para el estudio se obtendrá, mediante juicio de expertos.

3.4.4 Confiabilidad

Los instrumentos presentados su respectiva confiabilidad, de datos que se sustentan con la base teórica, consecuentemente no contiene desviaciones, refiere Vara (2015) para corroborar respectiva confiabilidad de instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores de la entidad sujeta a estudio y para ello se utilizó el aplicativo SPSS v.25, mediante el Alfa de Cronbach, habiéndose logrado un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 7

Validez de contenido de juicio de expertos – PAD.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos de expertos	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Dictamen
1	Mgr.	Pamela S. Salcedo Zeballos	Sí	Sí	Sí	Aplicable
2	Dr.	Gerardo Flores Mestas	Sí	Sí	Sí	Aplicable
3	Mgr.	Guido Rojas Ramos	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Nota. Elaborado por los ejecutores

Tabla 8

Validez de contenido de juicio de expertos – desempeño laboral.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos de expertos	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Dictamen
1	Mgr.	Pamela S. Salcedo Zeballos	Sí	Sí	Sí	Aplicable
2	Dr.	Gerardo Flores Mestas	Sí	Sí	Sí	Aplicable
3	Mgr.	Guido Rojas Ramos	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Nota. Elaborado por los ejecutores

Tabla 9

Análisis de coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.8 – 1.0	Muy alto
0.61 – 0.79	Alto
0.41 – 0.6	Moderado
0.21 – 0.4	Bajo
0.01 – 0.2	Muy bajo

Nota. Elaborado por el ejecutor

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.5.1 Procedimientos.

Con la ejecución de la investigación, se recolectará datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral. Y para ello se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario; los mismos considerarán sus respectivas dimensiones; seguidamente con la validación de instrumentos a través de 3 expertos, dichos instrumentos se aplicaron a 12 colaboradores de la empresa, con el propósito de obtener su confiabilidad, comprobándose que los mismos son confiables. Asimismo, los datos a recopilarse se ordenarán y registrará en hoja de cálculo Excel y procesarlo en el software estadístico SPSS v.27 para su respectivo análisis descriptivo e inferencial y su posterior contrastación de sus hipótesis planteadas.

3.5.2 Método de análisis de datos.

Mediante los instrumentos de acopia de datos, estos serán procesados en hoja de cálculo Excel, y realizar su respectivo análisis estadístico de sus variables:

a. Estadística descriptiva.

Mediante el cual se ordenará y clasificará las variables y sus indicadores revelados en su procedimiento de medición, revelándose sus particularidades, relación de fenómenos, que puedan presentarse de forma inmediata, según refiere Martínez (2012)

b. Estadística inferencial.

Mediante este método se buscará demostrar su hipótesis y revelar los resultados alcanzados. Dicha data será obtenida de la muestra y sus resultados se presentará en estadígrafos. Dicha estadística de población es conocida como parámetro, señala Martínez (2012)

Concluido la recolección de data, estos se procesarán a través del aplicativo estadístico SPSS V. 27 previa elaboración de las tablas de códigos asignados, así como sus valores para cada respuesta.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 10

Alfa de Cronbach para la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

Nota. Elaborado por el ejecutor

El coeficiente alfa de Cronbach varía de 0 a 1. En general, un valor mayor a 0.7 se considera aceptable, por lo que un valor de 0.891 indica una buena confiabilidad. Esto significa que los elementos o preguntas que forman la variable “Procedimientos Administrativos Disciplinarios” son coherentes entre sí y miden el mismo constructo subyacente.

Tabla 11

Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	30

Nota. Elaborado por el ejecutor

El coeficiente alfa de Cronbach varía de 0 a 1. En general, un valor mayor a 0.7 se considera aceptable, por lo que un valor de 0.757 indica una confiabilidad aceptable. Esto significa que los elementos o preguntas que forman la variable “Desempeño laboral” son coherentes entre sí y miden el mismo constructo subyacente.

Procedimiento administrativo disciplinario

Dimensión - Autoridades

Tabla 12

Porcentajes de frecuencias para la dimensión autoridad

		Malo	Regular	Bueno
¿Cómo considera Ud., la intervención de su jefe inmediato en el PAD?	Recuento	30	84	114
	% del N de fila	13,2%	36,8%	50,0%
¿Sería conveniente que su jefe inmediato tome conocimiento sobre al PAD?	Recuento	23	38	167
	% del N de fila	10,1%	16,7%	73,2%
¿Conoce Ud., las funciones de la jefatura de personal, en temas disciplinarios?	Recuento	45	83	100
	% del N de fila	19,7%	36,4%	43,9%
¿El área de personal difunde de manera pertinente el reglamento interno?	Recuento	61	75	92
	% del N de fila	26,8%	32,9%	40,4%
¿En su entidad, recibió la capacitación en tema disciplinario?	Recuento	68	45	115
	% del N de fila	29,8%	19,7%	50,4%
¿Conocía de la pertinencia e intervención del titular de la entidad en cuestiones del PAD?	Recuento	68	60	100
	% del N de fila	29,8%	26,3%	43,9%
¿Tiene idea y conoce quién es el titular y su participación en el PAD?	Recuento	30	75	123
	% del N de fila	13,2%	32,9%	53,9%
¿Tiene conocimiento de las funciones del Tribunal del Servicio Civil?	Recuento	84	105	39
	% del N de fila	36,8%	46,1%	17,1%
¿La realización de los trámites ante el Tribunal del Servicio Civil, los considera?	Recuento	122	91	15
	% del N de fila	53,5%	39,9%	6,6%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Se puede apreciar en la tabla 12, relativo a sus interrogantes; respecto a la pregunta: Cómo considera Ud., la intervención de su jefe inmediato en el PAD, en respuesta a esta pregunta, el 13.2% de los encuestados considera que la intervención de su jefe en el desarrollo de sus funciones laborales es mala, el 36.8% la considera regular y la mayoría, el 50%, la considera buena. Esto indica que la mayoría de los encuestados aprecia la intervención de su jefe en su trabajo.

Respecto a la pregunta: Sería conveniente que su jefe inmediato tome conocimiento sobre al PAD, en cuanto a la conveniencia de que su jefe inmediato tome más decisiones en su trabajo, el 10.1% de los encuestados considera que sería malo, el 16.7% lo considera regular y la mayoría, el

73.2%, lo considera bueno. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados estaría a favor de que su jefe tome más decisiones en su trabajo.

En lo referente a la interrogante: Conoce Ud., las funciones de la jefatura de personal, en temas disciplinarios, cuando se les preguntó si conocen las funciones de la jefatura de personal, el 19.7% de los encuestados respondió que mal, el 36.4% regular y el 43.9% bueno. Esto muestra que, aunque las respuestas están bastante divididas, la mayoría de los encuestados tiene al menos un conocimiento regular de las funciones de la jefatura de personal.

En cuanto a la pregunta: El área de personal difunde de manera pertinente las políticas de personal, sobre si el área de personal difunde de manera pertinente las decisiones que se toman en el Tribunal de Servicio Civil, el 26.8% de los encuestados respondió mal, el 32.9% regular y el 40.4% bueno. Esto sugiere que las opiniones están divididas, aunque un porcentaje ligeramente mayor de encuestados cree que la difusión de decisiones es adecuada.

Sobre la pregunta: En su entidad, recibió la capacitación en temas de legislación laboral, en relación con la capacitación recibida en temas de gestión de personal, el 29.8% de los encuestados respondió mal, el 19.7% regular y el 50.4% bueno. Esto indica que más de la mitad de los encuestados siente que recibió la capacitación necesaria para su función.

Respecto a la interrogante: Conocía de la pertinencia e intervención del titular de la entidad en cuestiones del PAD, cuando se les preguntó si conocían de la pertinencia e intervención del Tribunal de Servicio Civil en la gestión de personal, el 29.8% de los encuestados respondió mal, el 26.3% regular y el 43.9% bueno. Esto muestra que menos de la mitad de los encuestados estaba bien informado sobre el papel del Tribunal en la gestión de personal.

En relación a la cuestión: Tiene idea y conoce quién es el titular y su

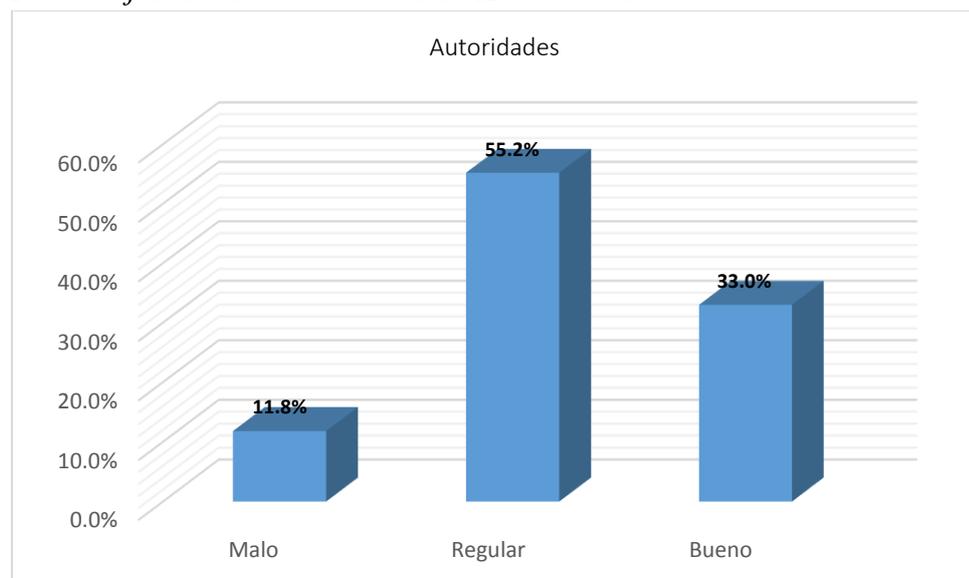
participación en el PAD, en cuanto a si tienen idea y conocen quién es el titular y su suplente en el Tribunal de Servicio Civil, el 13.2% de los encuestados respondió mal, el 32.9% regular y el 53.9% bueno. Esto indica que más de la mitad de los encuestados está bien informado sobre quién ocupa estas posiciones en el Tribunal.

En la pregunta: Tiene conocimiento de las funciones del Tribunal del Servicio Civil, en respuesta a si tienen conocimiento de las funciones del Tribunal de Servicio Civil, el 36.8% de los encuestados respondió mal, el 46.1% regular y solo el 17.1% bueno. Esto muestra que la mayoría de los encuestados no tiene un buen conocimiento de las funciones del Tribunal.

Finalmente, en la pregunta: La realización de los trámites ante el Tribunal del Servicio Civil, los considera, cuando se les preguntó si la realización de los trámites ante el Tribunal de Servicio Civil es ágil, el 53.5% de los encuestados respondió mal, el 39.9% regular y solo el 6.6% bueno. Esto indica que la gran mayoría de los encuestados no considera que los trámites ante el Tribunal sean ágiles.

Figura 1

Porcentajes totales de la dimensión Autoridades



Nota. Elaborado por los ejecutores

Fuente. Tabla n° 12

En la figura 1, se aprecia el resumen respecto a la dimensión de “Autoridad” Los participantes proporcionaron calificaciones que se agruparon en tres categorías: malo, regular y bueno. En la figura se observa que la calificación “malo” fue asignada por el 25.9% de los participantes, lo que indica un porcentaje significativo de insatisfacción o percepción negativa hacia las autoridades. Sin embargo, más de la mitad de los participantes calificaron a las autoridades como regular o bueno, con un 32.0% y un 42.2% respectivamente.

Dimensión - Investigación previa

Tabla 13

Porcentajes de frecuencias para la dimensión Investigación previa

	Malo	Regular	Bueno
¿Tiene conocimiento de las particularidades del secretario Técnico de su entidad?	45 19,7%	114 50,0%	69 30,3%
¿Cree que el secretario Técnico efectúa una adecuada verificación de la responsabilidad administrativa imputada?	45 19,7%	84 36,8%	99 43,4%
¿Cómo cree Ud., la intervención del secretario Técnico en actividades del apoyo al órgano instructor y sancionador?	15 6,6%	145 63,6%	68 29,8%
¿Cree que es pertinente realizar denuncias sobre falta administrativa que conozcas, en la entidad donde labora?	0 0,0%	61 26,8%	167 73,2%
¿Considera Ud., que la puesta de conocimiento de denuncias respecto a falta administrativa, es manejado manera?	30 13,2%	130 57,0%	68 29,8%
¿Tiene conocimiento cabal respecto a los plazos de prescripción de faltas administrativas?	54 23,7%	121 53,1%	53 23,2%
¿Tiene conocimiento cabal respecto a quien declara en su entidad la prescripción?	69 30,3%	106 46,5%	53 23,2%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Se aprecia en la tabla 13, relativo a sus interrogantes: Tiene conocimiento de las particularidades del secretario Técnico de su entidad, se puede observar que el mayor porcentaje de encuestados ubica su conocimiento en la categoría regular con un 50,0%, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 19,7%.

Respecto a la interrogante: Cree que el secretario Técnico efectúa una adecuada verificación de la responsabilidad administrativa imputada, se tiene que los entrevistados refieren en un valor porcentual de 43,4% que la intervención es buena. En tanto que un valor porcentual menor refirió para la categoría de malo con un 19,7%.

En lo que respecta a la pregunta: Cómo cree Ud., la intervención del secretario Técnico en actividades del apoyo al órgano instructor y sancionador, el mayor porcentaje se ubica entre los que refieren la categoría de regular con un 63,6%, sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con un 6,6%.

Asimismo, en lo referente a la interrogante: Cree que es pertinente realizar denuncias sobre falta administrativa que conozcas, en la entidad donde labora, se puede observar que los encuestados refieren hasta en un valor porcentual de 73,2% que es bueno realizar denuncias. No se registraron respuestas en la categoría de malo.

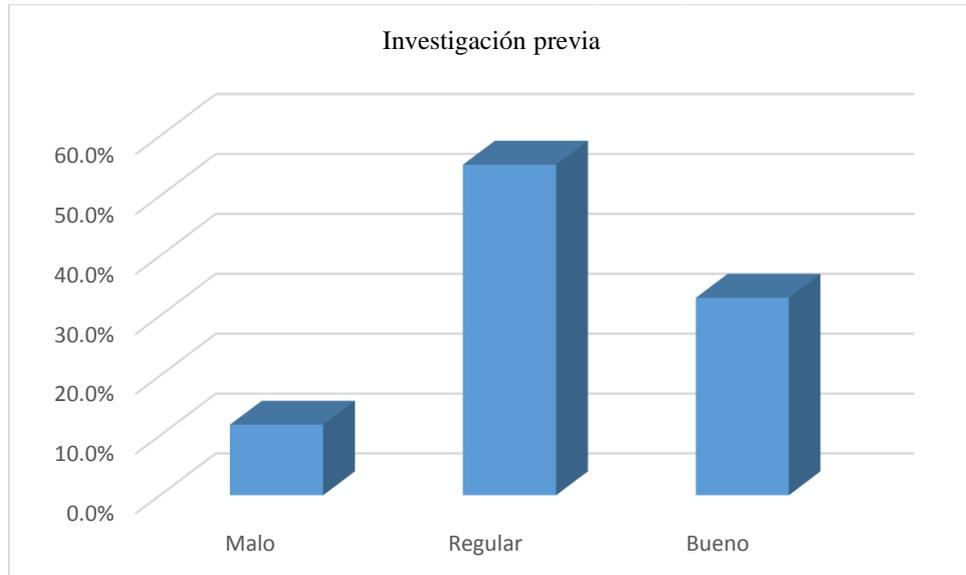
En cuanto a la pregunta: Considera Ud., que la puesta de conocimiento de denuncias respecto a falta administrativa, es manejado manera, se tiene que los entrevistados ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 57,0% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 13,2%.

En la pregunta: Tiene conocimiento cabal respecto a los plazos de prescripción de faltas administrativas, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría de regular con un 53,1%, y el menor porcentaje se ubica en la categoría de bueno con un 23,2%.

Finalmente, con respecto a la pregunta: Tiene conocimiento cabal respecto a quien declara en su entidad la prescripción, el mayor porcentaje se ubica en la categoría de Regular con un 46,5%. Por otro lado, el menor valor porcentual se ubica en la categoría de Malo con un 30,3%.

Figura 2

Porcentajes totales para la dimensión investigación previa



Nota. Elaborado por los ejecutores

Fuente. Tabla 13.

En la figura 2 se aprecia el resumen del comportamiento de sus categorías de la dimensión en cuestión, obteniendo los siguientes resultados agrupados en tres categorías: malo, regular y bueno, se puede observar que el 16.2% de los participantes calificó la “Investigación previa” como mala. Sin embargo, lo más destacado es que casi la mitad de los participantes, el 47.7%, calificó la “Investigación previa” como regular. Esto indica que, aunque no hay una insatisfacción considerable, existe un amplio margen para mejorar la percepción de los participantes sobre la investigación previa. Finalmente, el 36.2% de los participantes calificó la “Investigación previa” como buena. Aunque esto es menor que la proporción de calificaciones regulares, aún representa una proporción significativa de las respuestas y sugiere que más de un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de la investigación previa realizada.

Dimensión - Fase instructiva

Tabla 14

Porcentajes de frecuencias para la dimensión Fase instructiva

	Malo	Regular	Bueno
¿De qué manera desarrolla su entidad cursos de capacitación, relativo a PAD?	75 32,9%	100 43,9%	53 23,2%
¿Conoce a cabalidad qué conducta (s) es considerado como faltas administrativas?	46 20,2%	113 49,6%	69 30,3%
¿Tiene pleno conocimiento del documento con el cual se da por notificado el inicio del PAD?	54 23,7%	60 26,3%	114 50,0%
¿Tiene cabal conocimiento respecto a los plazos para la presentación de descargos?	39 17,1%	45 19,7%	144 63,2%
¿Tiene conocimiento cabal de las sanciones aplicadas a trabajadores que incurrir en faltas administrativas?	24 10,5%	105 46,1%	99 43,4%
¿Cree Ud., pertinente y correcto la aplicación de la sanción de destitución?	16 7,0%	90 39,5%	122 53,5%
¿Considera Ud., que se respetan los plazos para la emisión de informes y estos sean los adecuados?	31 13,6%	136 59,6%	61 26,8%
¿Cree Ud., que se da cumplimiento a los criterios instituidos en esta fase?	31 13,6%	144 63,2%	53 23,2%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Se aprecia en la tabla 14, relativo a sus interrogantes: respecto a la pregunta: De qué manera desarrolla su entidad cursos de capacitación, relativo a PAD, se puede observar que el mayor porcentaje de los encuestados ubica su experiencia en la categoría regular con un 43,9%, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de bueno con un 23,2%.

Con relación a la pregunta: Conoce a cabalidad qué conducta (s) es considerado como faltas administrativas, se tiene que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 49,6% que su conocimiento es regular. En tanto que un valor porcentual menor refirió para la categoría de Malo con un 20,2%.

En relación a la pregunta: Tiene pleno conocimiento del documento con el cual se da por notificado el inicio del PAD, los encuestados refieren en un valor porcentual de 50,0% que su conocimiento es bueno. Mientras que un menor valor porcentual se ubicó en la categoría de malo con un 23,7%, lo que indica que su conocimiento no es completo.

En la pregunta: Tiene cabal conocimiento respecto a los plazos para la presentación de descargos, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría de bueno con un 63,2%, y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 17,1%.

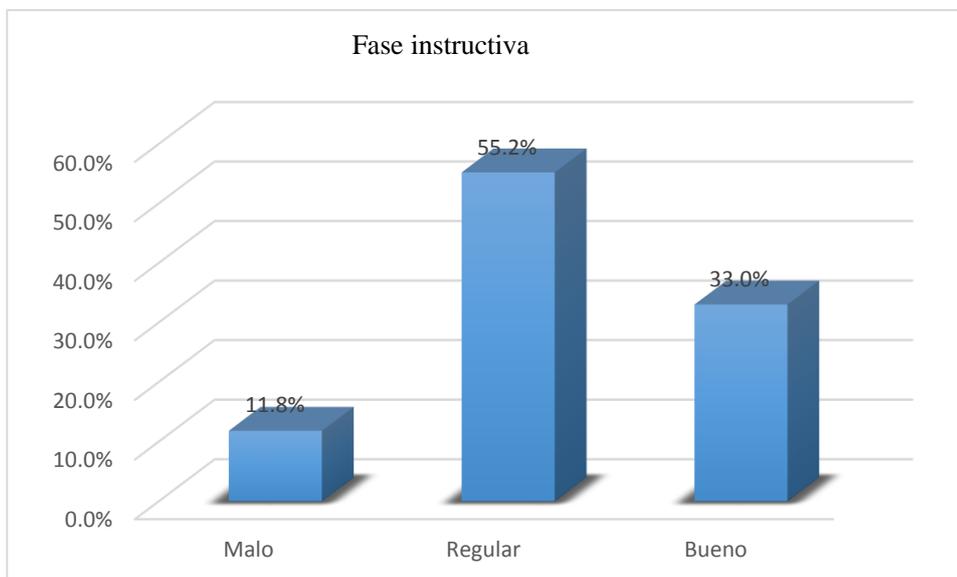
En lo que respecta a la pregunta: Tiene conocimiento cabal de las sanciones aplicadas a trabajadores que incurren en faltas administrativas, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría Regular con un valor porcentual de 46,1% y las de menor categoría se ubican entre los que señalaron la categoría de Malo con un 10,5%.

Con respecto a la pregunta: Cree Ud., pertinente y correcto la aplicación de la sanción de destitución, en esta interrogante el mayor porcentaje se ubica entre los que refieren la categoría de bueno con un 53,5%, sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 7,0%.

En lo referente a la interrogante de: Considera Ud., que se respetan los plazos para la emisión de informes y estos sean los adecuados, se puede observar que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 59,6% que casi siempre se respetan los plazos. En tanto que un valor porcentual menor refirió para la categoría de malo con un 13,6%, lo que indica que no siempre se respetan los plazos para la emisión de informes. Finalmente, respecto a la pregunta: Cree Ud., que se da cumplimiento a los criterios instituidos en esta fase, en esta interrogante el mayor porcentaje se ubica entre los que refieren la categoría de regular con un 63,2%, sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 13,6%.

Figura 3

Porcentaje total de la dimensión fase Instructiva



Nota. Elaborado por los ejecutores

Nota. Tabla 14.

En la figura 3 se aprecia el resumen del comportamiento de sus categorías de la dimensión “Fase instructiva”, Los entrevistados proporcionaron calificaciones en tres categorías: malo, regular y bueno. Según los resultados mostrados en la figura, se observa que el 17.3% de los participantes calificó la “Fase instructiva” como mala. En tanto que un 43.5%, calificó como regular. Esto sugiere que, si bien no hay una insatisfacción generalizada, hay un espacio considerable para mejorar la percepción de los participantes sobre esta fase. Por otro lado, el 39.2% de los participantes calificó como buena. Aunque este porcentaje es ligeramente menor que el de las calificaciones regulares, sigue siendo un porcentaje significativo que indica que casi el 40% de los participantes tiene una percepción positiva de esta fase.

Dimensión - Fase sancionadora

Tabla 15

Porcentajes de frecuencias para la dimensión fase sancionadora

	Malo	Regular	Bueno
¿Considera Ud., que, el plazo otorgado para el derecho a la defensa es el pertinente?	15 6,6%	114 50,0%	99 43,4%
¿Tiene la información suficiente respecto a la sanción de destitución, y que el mismo inhabilita de manera automática 5 calendario?	54 23,7%	75 32,9%	99 43,4%
¿Tiene pleno conocimiento que, la amonestación verbal no es registrado en legajo personal?	24 10,5%	91 39,9%	113 49,6%
¿Considera lo acordados los plazos para su interposición de recursos impugnatorios?	38 16,7%	106 46,5%	84 36,8%
¿Tiene conocimiento pleno respecto a la autoridad del PAD que resolverá el recurso de reconsideración?	16 7,0%	143 62,7%	69 30,3%
¿Tiene conocimiento suficiente de la autoridad del PAD que resolverá los recursos de apelación?	16 7,0%	159 69,7%	53 23,2%

Nota. Elaborado por los ejecutores

En esta tabla 15, se aprecia respecto a la pregunta: Considera Ud., que, el plazo otorgado para el derecho a la defensa es el pertinente, se puede observar que el mayor porcentaje de los entrevistados se ubica en la categoría regular con un 50,0%, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 6,6%.

Respecto a la pregunta: Tiene la información suficiente respecto a la sanción de destitución, y que el mismo inhabilita de manera automática 5 calendario, el mayor porcentaje se encuentra en la categoría de bueno con un 43,4%. Sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con un 23,7%.

En lo que respecta a la pregunta: Tiene pleno conocimiento que, la amonestación verbal no es registrado en legajo personal, se tiene que los entrevistados refieren en un valor porcentual de 49,6% que su conocimiento es bueno. Mientras que un menor valor porcentual se ubicó en la categoría de malo con un 10,5%, lo que indica que su conocimiento no es completo.

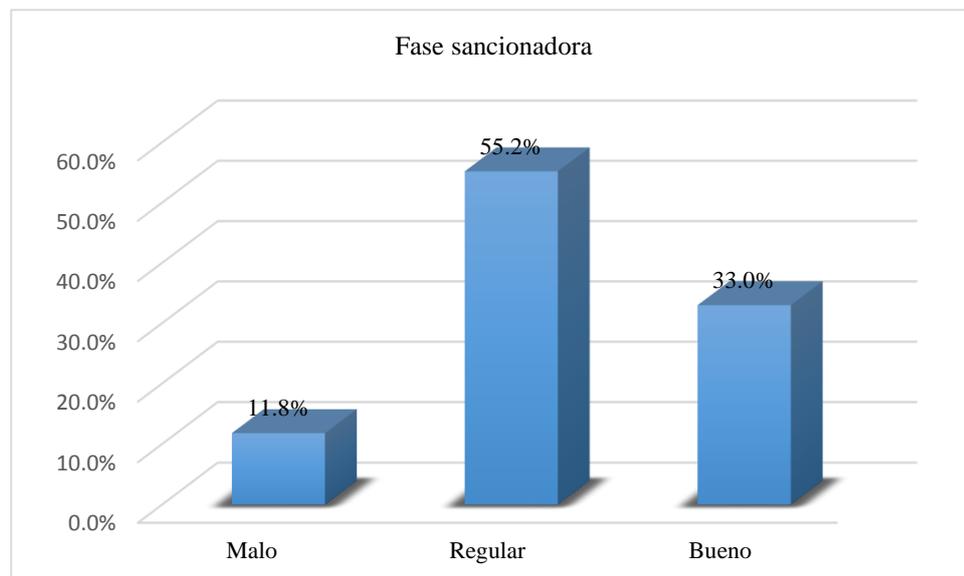
En la interrogante: Considera lo acordes los plazos para su interposición de recursos impugnatorios, se puede apreciar que la mayor parte de los entrevistados ubica su experiencia en la categoría regular con un 46,5%, mientras que la categoría con menor porcentaje es mala, con un 16,7%.

En cuanto a la pregunta: Tiene conocimiento pleno respecto a la autoridad del PAD que resolverá el recurso de reconsideración, un 62,7% de los encuestados se ubica en la categoría de regular, sin embargo, la categoría de malo es la que presenta el menor porcentaje con un 7,0%.

Finalmente, en relación a la interrogante: Tiene conocimiento suficiente de la autoridad del PAD que resolverá los recursos de apelación, se tiene que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 69,7% que su conocimiento es regular. En tanto que un valor porcentual menor se ubica en la categoría de malo con un 7,0%.

Figura 4

Porcentaje total de la dimensión fase sancionadora



Nota. Elaborado por los ejecutores

En la figura 4 se aprecia el resumen del comportamiento de sus categorías de la dimensión “Fase sancionadora”. Los participantes

proporcionaron calificaciones que se agruparon en tres categorías: malo, regular y bueno. Según estos, se observa que el 11.9% de los participantes calificó como mala. Sin embargo, más de la mitad de los participantes, el 50.3% como regular. Esto es el porcentaje más alto de calificaciones regulares que hemos visto hasta ahora y sugiere que si bien no hay una insatisfacción generalizada, hay un amplio margen para mejorar la percepción de los participantes sobre esta fase. Por otro lado, el 37.8% de los participantes calificó como buena. Este porcentaje indica que aproximadamente un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de la referida fase.

Desempeño Laboral

Tabla 16

Porcentajes de frecuencias para la dimensión Factores

	Malo	Regular	Bueno
¿Las condiciones de trabajo e infraestructura de su entidad permiten que Ud., se encuentre satisfecho para el cumplimiento de sus funciones?	14 6,1%	147 64,5%	67 29,4%
¿La entidad proporciona el material suficiente para desarrollar su labor?	31 13,6%	45 19,7%	152 66,7%
¿Cuenta la entidad con espacios suficientes para descansar y/o recrearse?	37 16,2%	106 46,5%	77 33,8%
¿Cree Ud., que el pago de remuneración que percibe, está de acuerdo a sus labores y funciones desempeñadas?	62 27,2%	90 39,5%	76 33,3%
¿Considera Ud., que, los incrementos y/o beneficios adicionales en su remuneración son los esperados?	68 29,8%	60 26,3%	100 43,9%
¿Crees que existen servidores que, por sus peculiaridades, no deben estar trabajando por su desempeño laboral en la entidad?	68 29,8%	77 33,8%	83 36,4%
¿Cree Ud., tener buena comunicación con sus compañeros de labor?	15 6,6%	105 46,1%	108 47,4%
¿En los conflictos entre compañeros de trabajo, cree Ud., pertinente intervenir?	61 26,8%	127 55,7%	40 17,5%
¿Cómo consideras el cumplimiento de tus labores en tus jornadas laborales?	90 39,5%	107 46,9%	23 10,1%
¿Consideras el desarrollo de otras actividades diferentes a las que desempeñas, para mejorar tu desempeño, en la jornada laboral?	68 29,8%	106 46,5%	54 23,7%
¿El horario de la jornada laboral es el ideal para el cumplimiento de tus funciones?	37 16,2%	123 53,9%	68 29,8%
¿Considerarías la posibilidad de modificación de tu horario de trabajo?	22 9,6%	129 56,6%	77 33,8%
	0	61	167

¿El abono de tu remuneración, son en los plazos establecidos?	0,0%	26,8%	73,2%
¿El pago puntual de tu remuneración, tiene influencia en tu desempeño y estas con una predisposición?	31 13,6%	137 60,1%	60 26,3%
¿De recibir algún incentivo y/o estipendio adicional, hace que se encuentre?	47 20,6%	127 55,7%	54 23,7%
¿Conoce Ud., que en los documentos de gobierno interno RIT, esté establecido incentivos por desempeño laboral; y estos son?	54 23,7%	114 50,0%	60 26,3%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Se aprecia en la tabla 16, relativo a sus interrogantes: respecto a la pregunta: Las condiciones de trabajo e infraestructura de su entidad permiten que Ud., se encuentre satisfecho para el cumplimiento de sus funciones, se puede observar que el mayor porcentaje de los entrevistados ubica su satisfacción en la categoría regular con un 64,5%, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 6,1%. Por otro lado, un 29,4% de los encuestados consideró que las condiciones son buenas.

Respecto a la interrogante: La entidad proporciona el material suficiente para desarrollar su labor, se tiene que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 66,7% que la entidad proporciona un material bueno. Sin embargo, un 13,6% de los encuestados consideró el material como malo y un 19,7% lo consideró regular.

En relación a la pregunta: Cuenta la entidad con espacios suficientes para descansar y/o recrearse, el mayor porcentaje de los encuestados ubica su experiencia en la categoría regular con un 46,5%, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 16,2%. Por otro lado, un 33,8% de los encuestados consideró que los espacios son suficientes y por lo tanto buenos.

En la pregunta: Cree Ud., que el pago de remuneración que percibe, está de acuerdo a sus labores y funciones desempeñadas, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría de regular con un 39,5% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 27,2%. Mientras tanto, un 33,3% de los encuestados consideró que el pago de remuneración

que percibe es bueno.

En lo que respecta a la pregunta: Considera Ud., que, los incrementos y/o beneficios adicionales en su remuneración son los esperados, se tiene que los entrevistados ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 26,3% y las de menor categoría se ubican entre los que señalaron la categoría de malo con un 29,8%. En tanto que un 43,9% de los encuestados consideró que los incrementos y/o beneficios adicionales en su remuneración son buenos.

En cuanto a la pregunta: Crees que existen servidores que, por sus peculiaridades, no deben estar trabajando por su desempeño laboral en la entidad, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría regular con un 33,7% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 29,8%. Por otro lado, un 36,4% de los encuestados cree que existen servidores que por sus peculiaridades son buenos.

En lo referente a la interrogante: Cree Ud., tener buena comunicación con sus compañeros de labor, en esta pregunta, el mayor porcentaje se ubica entre los que refieren la categoría de regular con un 46,1%, sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 6,6%. Por otro lado, un 47,4% de los encuestados consideró que tiene una buena comunicación con sus compañeros de labor.

En lo que respecta a la pregunta: En los conflictos entre compañeros de trabajo, cree Ud., pertinente intervenir, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 55,7% y las de menor categoría se ubican entre los que señalaron la categoría de malo con un 16,7%. Mientras tanto, un 17,5% de los encuestados consideró que es bueno intervenir en los conflictos entre compañeros de trabajo.

En cuanto a la pregunta: Cómo consideras el cumplimiento de tus labores en tus jornadas laborales, se puede apreciar que la mayor parte de los encuestados ubica su experiencia en la categoría regular con un 46,9%, mientras que la categoría con menor porcentaje es buena, con un 10,1%. Por

otro lado, un 39,5% de los encuestados consideró que su cumplimiento de labores en sus jornadas laborales es malo.

En la pregunta: Consideras el desarrollo de otras actividades diferentes a las que desempeñas, para mejorar tu desempeño, en la jornada laboral, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría regular con un 46,5% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 29,8%. Mientras tanto, un 23,7% de los encuestados consideró que es bueno el desarrollo de otras actividades diferentes a las que desempeña para mejorar su desempeño en la jornada laboral.

En lo que respecta a la pregunta: El horario de la jornada laboral es el ideal para el cumplimiento de tus funciones, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 53,9% y las de menor categoría se ubican entre los que señalaron la categoría de malo con un 16,2%. En tanto que un 29,8% de los encuestados consideró que el horario de la jornada laboral es el ideal para el cumplimiento de sus funciones.

En la pregunta: Considerarías la posibilidad de modificación de tu horario de trabajo, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría regular con un 56,6% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 9,6%. Por otro lado, un 33,8% de los encuestados consideraría la posibilidad de modificación de su horario de trabajo.

Respecto a la interrogante: El abono de tu remuneración, son en los plazos establecidos, en esta pregunta, el mayor porcentaje se ubica entre los que refieren la categoría de bueno con un 73,2%, sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 0,0%. Por otro lado, un 26,8% de los encuestados consideró que el abono de su remuneración se realiza en los plazos establecidos de forma regular.

En lo que respecta a la pregunta: El pago puntual de tu remuneración, tiene influencia en tu desempeño y estas con una predisposición, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría regular

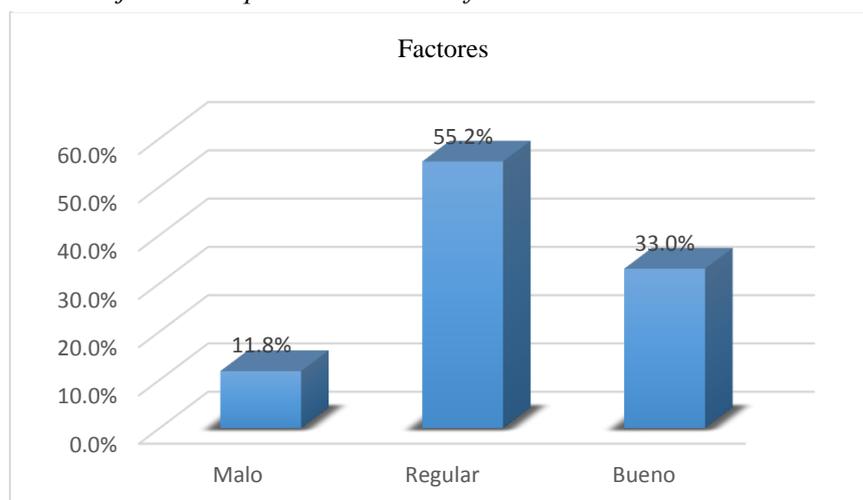
con un 60,1% y las de menor categoría se ubican entre los que señalaron la categoría de malo con un 13,6%. Mientras tanto, un 26,3% de los encuestados consideró que el pago puntual de su remuneración tiene influencia en su desempeño y estos con una predisposición es bueno.

En cuanto a la pregunta: De recibir algún incentivo y/o estipendio adicional, hace que se encuentre, se puede apreciar que la mayor parte de los encuestados ubica su experiencia en la categoría regular con un 55,7%, mientras que la categoría con menor porcentaje es mala, con un 20,6%. Por otro lado, un 23,7% de los encuestados consideró que de recibir algún incentivo y/o estipendio adicional, hace que se encuentre bueno.

Finalmente, en la pregunta: Conoce Ud., que en los documentos de gobierno interno RIT, esté establecido incentivos por desempeño laboral; y estos son, se puede observar que el mayor porcentaje se ubica en la categoría regular con un 50,0% y el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 23,7%. Mientras tanto, un 26,3% de los encuestados conoce que en los documentos de gobierno interno RIT, están establecidos incentivos por desempeño laboral y estos son buenos.

Figura 5

Porcentajes totales para la dimensión factores



Nota. Elaborado por los ejecutores

Fuente. Tabla 16.

En la figura 5, se evaluó la dimensión “Factores”. Los entrevistados proporcionaron calificaciones que se agruparon en sus tres categorías: malo, regular y bueno. Según los resultados presentados en la figura, se observa que el 11.8% de los participantes calificó como malos, lo que sugiere una cierta insatisfacción hacia esta dimensión. La mayoría con un 55,2% calificó como regulares. Esto sugiere que, si bien no hay una insatisfacción generalizada, hay un espacio considerable para mejorar la percepción de los participantes. Por otro lado, el 33,0% de ellos calificó como buenos. Este porcentaje es algo menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que más de un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de esta dimensión.

Dimensión - Evaluación

Tabla 17

Porcentajes de frecuencias para la dimensión Evaluación

	Malo	Regular	Bueno
¿Es acorde que la entidad realice funciones y/o actividades con la óptica de trabajo en equipo?	91 39,9%	92 40,4%	45 19,7%
¿Considera que la institución incentiva el trabajo en equipo?	46 20,2%	98 43,0%	84 36,8%
¿Consideras que los plazos otorgados para el cumplimiento de tus labores es el pertinente?	46 20,2%	75 32,9%	107 46,9%
¿Como califica Ud., al trabajo de supervisión por parte de tu jefe inmediato?	39 17,1%	54 23,7%	135 59,2%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Se puede apreciar en esta tabla 17, las respuestas a las interrogantes planteadas para esta dimensión de evaluación; por tanto, para la pregunta: Es acorde que la entidad realice funciones y/o actividades con la óptica de trabajo en equipo, se puede observar que el mayor porcentaje de encuestados se ubica en la categoría regular con un 40,4%. No obstante, hay un porcentaje importante que se ubica en la categoría de malo con un 39,9%, lo que sugiere que no todos están de acuerdo con que la entidad realiza sus actividades con la óptica de trabajo en equipo. El porcentaje que se ubica en la categoría de bueno es el más bajo con un 19,7%.

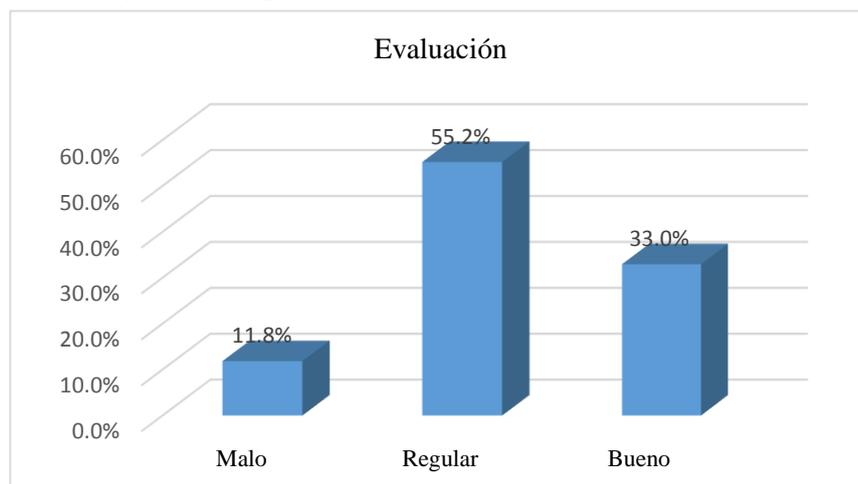
En cuanto a la pregunta: Considera que la institución incentiva el trabajo en equipo, la mayor parte de los encuestados ubica su respuesta en la categoría regular con un 42,9%, seguido por aquellos que piensan que la institución hace un buen trabajo incentivando el trabajo en equipo con un 36,8%. Por otro lado, un 20,2% de los encuestados ubicó su respuesta en la categoría de malo.

Con respecto a la pregunta: Consideras que los plazos otorgados para el cumplimiento de tus labores es el pertinente, se observa que la mayoría de los encuestados, con un porcentaje del 46,9%, considera que los plazos son buenos. Sin embargo, un 32,9% considera que los plazos son regulares, mientras que un 20,2% piensa que los plazos son malos.

Finalmente, en la pregunta: Cómo califica Ud., al trabajo de supervisión por parte de tu jefe inmediato, se puede ver que la mayoría de los encuestados, con un 59,2%, califica el trabajo de supervisión como bueno. Por otro lado, un 23,7% de los encuestados considera que la supervisión es regular, mientras que un 17,1% la considera malo.

Figura 6

Porcentajes totales para la dimensión Evaluación



Nota. Elaborado por los ejecutores

Fuente. Tabla 17

Conforme se aprecia en la figura 7. Se presenta el resumen correspondiente relativo a la dimensión de evaluación, y los entrevistados

proporcionaron calificaciones que se agruparon en tres categorías: malo, regular y bueno. Según la figura, se observa que el 26,8% de los participantes calificó como mala, lo que sugiere una insatisfacción relativamente alta. Por otro lado, el 34,5% de los participantes calificó como regular. Esto sugiere que, si bien hay una insatisfacción notable, también hay un margen considerable para mejorar la percepción de los participantes sobre dicha dimensión. Finalmente, el 40.7% de los participantes calificó como buena. Este porcentaje indica que una proporción significativa de los participantes tiene una percepción positiva de la referida dimensión.

Dimensión – Capacidad profesional

Tabla 18

Porcentajes de frecuencias para la dimensión Capacidad profesional

	Malo	Regular	Bueno
¿Cómo califica a la ubicación del puesto de trabajo donde actualmente desempeña funciones?	32 14,0%	112 49,1%	84 36,8%
¿Cómo son las condiciones para ascenso al interior de tu entidad?	8 3,5%	114 50,0%	106 46,5%
¿Cómo es el cumplimiento de la entidad respecto a la capacitación del personal para un mejor desempeño laboral?	22 9,6%	137 60,1%	69 30,3%
¿Cómo te calificas para asumir nuevas tareas complejas?	39 17,1%	129 56,6%	60 26,3%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Conforme se aprecia en la tabla 18, respecto a la dimensión de capacidad profesional. En lo referente a sus preguntas de: Cómo califica a la ubicación del puesto de trabajo donde actualmente desempeña funciones, se puede observar que el mayor porcentaje de los encuestados se ubica en la categoría Regular con un 49,12%, lo que indica que la ubicación del puesto de trabajo es aceptable para la mayoría. Por otro lado, un 36,84% de los encuestados consideró que la ubicación del puesto de trabajo es buena. Sin embargo, la categoría con el menor porcentaje es la de malo con un 14,03%, lo que sugiere que, para una minoría de los encuestados, la ubicación del puesto de trabajo es insatisfactoria.

Respecto a la pregunta: Cómo son las condiciones para ascenso al interior de tu entidad, los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual

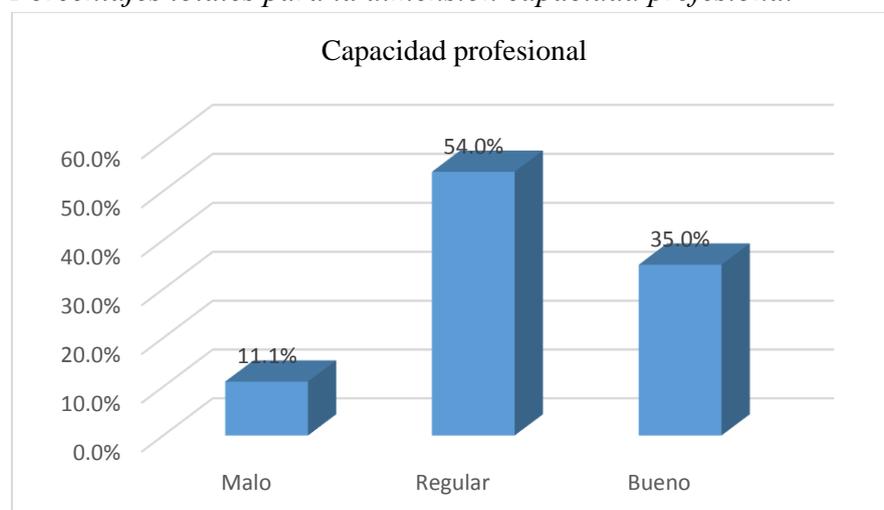
de 50% que las condiciones para el ascenso son regulares. Por otro lado, un 46,49% de los encuestados consideró que las condiciones para el ascenso son buenas. En tanto que un valor porcentual menor refirió para la categoría de malo con un 3,51%, lo que indica que, para una pequeña minoría, las condiciones para el ascenso son insatisfactorias.

En lo referente a la interrogante de: Cómo es el cumplimiento de la entidad respecto a la capacitación del personal para un mejor desempeño laboral, se tiene que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 60,09% que el cumplimiento de la entidad respecto a la capacitación es regular. Sin embargo, un 30,26% de los encuestados considera que la entidad cumple bien con la capacitación del personal para un mejor desempeño laboral. Por otro lado, un 9,65% de los encuestados considera que el cumplimiento de la entidad respecto a la capacitación es malo.

Finalmente, en lo que respecta a la pregunta de: Cómo te calificas para asumir nuevas tareas complejas, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 56,58%. Por otro lado, un 26,32% de los encuestados consideró que están bien calificados para asumir nuevas tareas complejas. Sin embargo, la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 17,10%.

Figura 7

Porcentajes totales para la dimensión capacidad profesional



Nota. Elaborado por los ejecutores

Conforme se aprecia en la figura 7, relativo a la dimensión “Capacidad Profesional”. Los participantes proporcionaron calificaciones que se agruparon en tres categorías: malo, regular y bueno. Según los resultados mostrados en la figura, se observa que el 11.1% de los participantes calificó como mala. Sin embargo, más de la mitad de los participantes, el 53.9%, calificó como regular. Este es uno de los porcentajes más altos de calificaciones regulares que hemos visto hasta ahora y sugiere que, aunque la insatisfacción no es alta, hay un amplio margen para mejorar la percepción de los participantes. Por otro lado, el 35.0% de los entrevistados calificó la como buena. Este porcentaje es menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que más de un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de dicha dimensión.

Dimensión - Eficacia

Tabla 19

Porcentajes de frecuencias para la dimensión eficacia

	Malo	Regular	Bueno
¿Cómo maneja la entidad la existencia de favoritismo respecto a otros compañeros de labor?	8 3,5%	121 53,1%	99 43,4%
¿Cómo se siente de identidad respecto a su institución?	54 23,7%	90 39,5%	84 36,8%
¿Cómo califica el cumplimiento de metas por parte de su entidad?	15 6,6%	99 43,4%	114 50,0%
¿Cómo califica a su entidad en la contribución para que Ud., alcance sus metas?	53 23,2%	130 57,0%	45 19,7%
¿Cómo cree que es la aplicación del período de prueba laboral?	24 10,5%	150 65,8%	54 23,7%
¿Ud., cómo califica a los años de experiencia en el cargo, que son?	8 3,5%	165 72,4%	55 24,1%

Nota. Elaborado por los ejecutores

Conforme se aprecia en la tabla 19, relativo a la dimensión de eficacia, se tiene lo siguiente, respecto a la pregunta: Cómo maneja la entidad la existencia de favoritismo respecto a otros compañeros de labor, se puede observar que el mayor porcentaje de los encuestados se ubica en la categoría regular con un 53,07%, lo que indica que la mayoría de los encuestados percibe un manejo moderado del favoritismo en la entidad. Por otro lado, un

43,42% de los encuestados considera que la entidad maneja bien la existencia de favoritismo respecto a otros compañeros de labor, mientras que el menor porcentaje se ubica en la categoría de malo con un 3,51%, lo que sugiere que, para una minoría de los encuestados, el manejo del favoritismo por parte de la entidad es insatisfactorio.

En relación a la pregunta: Cómo se siente de identidad respecto a su institución, el mayor porcentaje de los encuestados se ubica en la categoría regular con un 39,47%, lo que indica que la mayoría de los encuestados siente una identidad moderada con su institución. Sin embargo, un 36,84% de los encuestados siente una buena identidad con su institución, mientras que un 23,68% de los encuestados siente una mala identidad con su institución.

Con respecto a la pregunta: Cómo califica el cumplimiento de metas por parte de su entidad, los encuestados refieren hasta en un valor porcentual de 50% que el cumplimiento de metas por parte de la entidad es bueno. Por otro lado, un 43,42% de los encuestados califica el cumplimiento de metas por parte de la entidad como regular, mientras que un 6,58% califica el cumplimiento de metas por parte de la entidad como malo.

En cuanto a la pregunta: Cómo califica a su entidad en la contribución para que Ud., alcance sus metas, se puede observar que el mayor porcentaje de los encuestados se ubica en la categoría regular con un 57,02%, lo que indica que la mayoría de los encuestados percibe una contribución moderada de la entidad para que alcancen sus metas. Sin embargo, un 19,74% de los encuestados califica la contribución de la entidad para que alcancen sus metas como buena, mientras que un 23,25% califica la contribución de la entidad para que alcancen sus metas como mala.

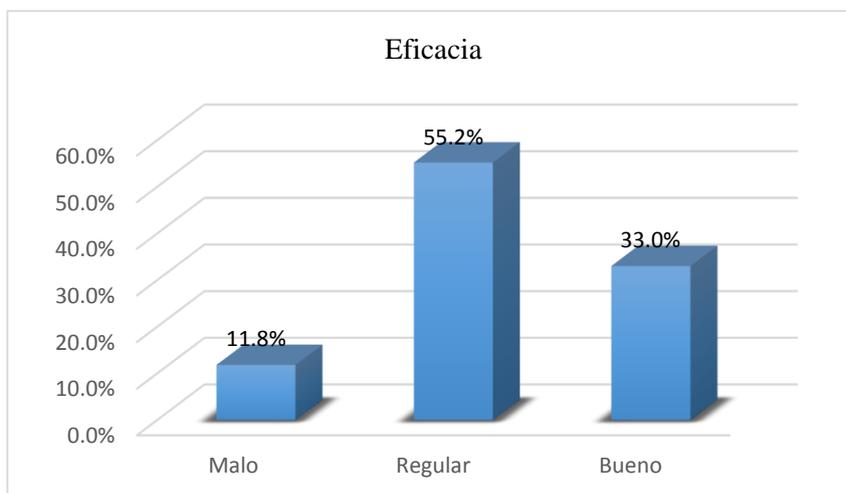
En lo referente a la interrogante de: Cómo cree que es la aplicación del período de prueba laboral, se tiene que los entrevistados refieren hasta en un valor porcentual de 65,79% que la aplicación del período de prueba laboral es regular. Sin embargo, un 23,68% de los encuestados cree que la aplicación del período de prueba laboral es buena, mientras que un 10,53% cree que la

aplicación del período de prueba laboral es mala.

Finalmente, en lo que respecta a la pregunta de: Ud., cómo califica a los años de experiencia en el cargo, que son, se tiene que los entrevistados refieren ubican un mayor porcentaje en la categoría regular con un 72,37%. Sin embargo, un 24,12% de los encuestados califica los años de experiencia en el cargo como buenos, mientras que la categoría con menor valor porcentual se ubica en la categoría de malo con el 3,51%.

Figura 8

Porcentajes totales para la dimensión eficacia



Nota. Elaborado por los ejecutores

Fuente. Tabla 19.

En la figura 8, se aprecia el resumen de la dimensión de eficacia, observándose las calificaciones y que estos se agruparon en tres categorías: malo, regular y bueno. Según los resultados mostrados en la figura, se observa que el 11.8% de los participantes calificó como mala. Sin embargo, más de la mitad de los participantes, el 55.2%, calificó como regular. Este es el porcentaje más alto de calificaciones regulares que hemos visto hasta ahora y sugiere que, aunque la insatisfacción no es alta, hay un amplio margen para mejorar la percepción de los participantes sobre dimensión. Por otro lado, el 33.0% de los participantes calificó como buena. Este porcentaje es menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que alrededor de un tercio de los participantes tiene

una percepción positiva de la dimensión.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planteado de la siguiente manera: El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Tabla 20

Coefficiente de correlación PAD - Desempeño laboral

			Procedimientos administrativos disciplinarios	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Procedimientos administrativos disciplinarios	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	228
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	228	228

Nota. Elaborado por los ejecutores

Planteamiento de hipótesis estadística al 5%

- **H₀:** El proceso administrativo disciplinario no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **H₁:** El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

La tabla 20 muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, rechazo la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis alterna, es decir que:

El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Adicionalmente, de acuerdo con los datos de la tabla, el coeficiente de

correlación entre los “Procedimientos administrativos disciplinarios” y el “Desempeño Laboral” es de 0,869. Este es un valor alto y positivo, lo que indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables. Esto significa que a medida que los “Procedimientos administrativos disciplinarios” aumentan, también lo hace el “Desempeño Laboral”, y viceversa.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Como primera hipótesis se ha planteado lo siguiente: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de autoridad y el desempeño laboral

			Autoridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autoridad	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	228	228
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	228	228

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

Planteamiento de hipótesis estadística al 5%

- **H₀**: El desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **H₁**: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

La tabla 21 muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, rechazo la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis alterna, es decir que:

El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad,

en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Adicionalmente, de acuerdo con los datos de la tabla, el coeficiente de correlación entre “Autoridad” y “Desempeño Laboral” es de 0,463. Este es un valor positivo, lo que indica una correlación positiva entre estas dos variables, aunque no tan fuerte como en el caso anterior. Esto significa que a medida que la “Autoridad” aumenta, también lo hace el “Desempeño Laboral”, y viceversa.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Como segunda hipótesis se ha planteado lo siguiente: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Tabla 22

Coefficiente de correlación desempeño laboral - investigación previa

			Investigación Previa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Investigación Previa	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	228	228
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	228	228

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

Planteamiento de hipótesis estadística al 5%

- **H₀**: El desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **H₁**: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

La tabla 22 muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, rechazo la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis alterna, es decir que:

El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la

investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Adicionalmente, de acuerdo con los datos de la tabla, el coeficiente de correlación entre “Desempeño laboral” e “Investigación previa” es de 0,449. Este es un valor positivo, lo que indica una correlación positiva entre estas dos variables, aunque no tan fuerte como en los casos anteriores. Esto significa que a medida que el “Desempeño laboral” aumenta, también lo hace la “Investigación previa”.

Correlación de la tercera hipótesis específica

Como tercera hipótesis se ha planteado lo siguiente: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Tabla 23

Coefficiente de correlación desempeño laboral - fase instructiva

			Fase Instructiva	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Fase Instructiva	Coefficiente de correlación	1,000	,871**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	228	228
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,871**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000	.		
		N	228	228	

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

Planteamiento de hipótesis estadística al 5%

- **H₀**: El desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **H₁**: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

La tabla 23 muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, rechazo la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis alterna, es decir que:

El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase

instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Adicionalmente, de acuerdo con los datos de la tabla, el coeficiente de correlación entre “Desempeño laboral” y “Fase Instructiva” es de 0,871. Este es un valor alto y positivo, lo que indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables. Esto significa que a medida que el “Desempeño laboral” aumenta, también lo hace la “Fase instructiva”.

Correlación de la cuarta hipótesis específica

Como cuarta hipótesis se ha planteado lo siguiente: El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Tabla 24

Coefficiente de correlación desempeño laboral - fase sancionadora

			Fase Sancionadora	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Fase Sancionadora	Coefficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	228	228
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	228	228

Nota. Elaborado por los ejecutores

Planteamiento de hipótesis estadística al 5%

- **H₀:** El desempeño laboral no se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **H₁:** El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

La tabla 23 muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, rechazo la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis alterna, es decir que:

El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase

sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Adicionalmente, de acuerdo con los datos de la tabla, el coeficiente de correlación entre “Desempeño laboral” y “Fase sancionadora” es de 0,859. Este es un valor alto y positivo, lo que indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables. Esto significa que a medida que el “Desempeño laboral” aumenta, también lo hace la “Fase Sancionadora” y viceversa.

4.3 Discusión de resultados

El estudio tuvo como intención de Establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. Y en lo referente a su variable de Procedimiento administrativo disciplinario, en lo pertinente a su dimensión de autoridad, se tiene el siguiente resumen conforme a la figura 1, se tiene que la calificación “malo” fue el 25.9%, lo que indica un porcentaje significativo de insatisfacción o percepción negativa hacia la autoridad. Sin embargo, más de la mitad de los participantes calificaron a la autoridad como regular o bueno, con un 32.0% y un 42.2% respectivamente. En lo que respecta a su dimensión de investigación previa, figura 2, se tiene que el 16.2% calificó como mala. Sin embargo, casi la mitad de los participantes, el 47.7%, calificó la “Investigación previa” como regular. Esto indica que, aunque no hay una insatisfacción considerable, existe un amplio margen para mejorar la percepción de los participantes sobre la investigación previa. Finalmente, el 36.2% calificó como buena. Aunque esto es menor que la proporción de calificaciones regulares, aún representa una proporción significativa de las respuestas y sugiere que más de un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de la investigación previa realizada. Respecto a su dimensión de fase instructiva, figura 3, se tiene que el 17.3% calificó como mala. El 43.5%, como regular. Finalmente, el 39.2% los calificó como buena. Aunque este porcentaje es ligeramente menor que el de las calificaciones regulares, sigue siendo un porcentaje significativo que indica que casi el 40% de los participantes tiene una percepción positiva de esta fase. Finalmente, en lo que respecta a su dimensión de fase sancionadora, figura 4, se tiene que, el 11.9% calificó como mala. El 50.3% como regular. Y finalmente, el 37.8%

los calificó como buena. Este porcentaje indica que aproximadamente un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de la referida fase.

Po otro lado, en lo que respecta a su variable de desempeño laboral. En lo referido a su dimensión de factores, figura 5, se tiene lo siguiente, el 11,8% calificó como malo, el 55,2% como regular y el 33,0% como bueno. Este porcentaje es algo menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que más de un tercio de los participantes tiene una percepción positiva de esta dimensión. En los que respecta a la dimensión de evaluación, figura 6, se tiene lo siguiente, que el 26,8% los calificó como mala, el 34,5% como regular y el 40.7% como buena. Este porcentaje indica que una proporción significativa de los participantes tiene una percepción positiva. En lo pertinente a la dimensión de capacidad profesional, figura 7, tiene lo siguiente, el 11.1% calificó como mala, el 54,0%, como regular y el 35,0% como buena. Este porcentaje es menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que más de un tercio tiene una percepción positiva. Finalmente, respecto a su dimensión de eficacia, figura 8, se tiene que, el 11.8% calificó como mala, el 55.2% como regular y el 33.0% como buena. Este porcentaje es menor que el de las calificaciones regulares, pero sigue siendo un porcentaje significativo que indica que alrededor de un tercio de los participantes perciben positivamente la dimensión.

De conformidad a los hallazgos y resultados alcanzados, aceptamos la hipótesis general que refiere lo siguiente: “El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021”

Dichos resultados, tienen relación con lo que sostiene Castro (2021) quien concluye que existe un nivel de influencia significativamente alta entre los procesos disciplinarios y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Trujillo. Asimismo, con Daza (2020) quien concluye que, los resultados evidencian que las entidades del sector publico tienen una considerable influencia en relación a las actitudes disciplinarias de sus

trabajadores promoviendo el cumplimiento de sus funciones y sancionando las faltas e irresponsabilidades. Por otro lado, con Pari (2019) que concluye que, existe un alto grado de influencia entre los procedimientos de control y la realización de labores de los trabajadores, debido a que los procesos realizados por parte de los empleados administrativos están sujetos a normas y reglas que al no ser cumplidas pueden ser sancionadas, dando como consecuencia una influencia significativa en las actividades disciplinarias de los empleados. También con Alarcón (2017) quien concluyó que existe un alto grado de relación entre el desempeño laboral y las relaciones sociales, asimismo, que los actos de indisciplina se reducen de forma considerable cuando existe un ambiente de trabajo y relaciones sociales favorables entre todos sus integrantes. También con Cubas (2017) quien concluye que, es altamente necesario la implementación de una audiencia especial para la evaluación de los procesos administrativos y la respectiva sanción y/o defensa de los trabajadores respecto a las actividades y responsabilidades encomendadas por la entidad. Y finalmente con Vilchez (2016) quien concluyó que si existe procedimientos sancionatorios dentro de la IUS PUNIENDI que regula las actividades administrativas dentro de dicha entidad.

Sin embargo, con los que se tiene un sesgo en las conclusiones son con López (2021) quien concluyó que no existe relación entre los principios de razonamiento y la regulación de sanciones en los procesos disciplinarios. Observándose que trata de una relación entre sus variables (principios de razonamiento y la regulación de sanciones). Asimismo, con Espinoza (2020) quien arriba que los procedimientos disciplinarios están ligeramente ligados a las causales de nulidad, teniendo como consecuencia la posible impugnación de sanciones por parte de los trabajadores administrativos que laboran en la entidad.

El presente estudio, permite concluir que El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

Por otro lado, se establece que sus dimensiones, tanto del PAD, así como del desempeño laboral, estas también poseen una relación significativa en la totalidad de sus dimensiones.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De conformidad a los resultados arribados y sus respectivas contrastaciones, se concluye que:

El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021; sin embargo, para llegar a tal conclusión, se han planteado objetivos e hipótesis específicas en las cuales fueron contrastadas y por tanto demostradas.

Al 5% de error específicamente se concluye que:

- **Primero:** Con un valor sig. de 0,000 se determinó que El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **Segundo:** Con un valor sig. de 0,000 se estableció que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.
- **Tercero:** Con un valor sig. de 0,000 se determinó que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

- **Cuarto:** Con un valor sig. de 0,000 se estableció que el desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.

5.2 Recomendaciones

De conformidad a las conclusiones arribadas, se plantean las siguientes recomendaciones:

Al titular de la SUTRAN, fortalecer con las debidas capacitaciones al personal en general en función al Plan de Desarrollo de Personal a efecto de aumentar la debida diligencia en el cumplimiento de funciones en sus distintas áreas y de presentarse situaciones de desvío proseguir con el desarrollo diligente de los procesos administrativos disciplinarios, para la mejora del desempeño laboral de sus integrantes.

- **Primero:** Relativo a la autoridad; promover, mantener y aumentar la debida autoridad en todos sus niveles de la organización para lograr contar con un efecto de aumentar el desempeño laboral.
(*Conclusión primera*)
- **Segundo:** Respecto a la investigación previa, considerar que al desempeño laboral no descuidar y/o ser regido con las investigaciones previas antes de encausar en el debido proceso administrativo disciplinario. (*Conclusión segunda*)
- **Tercero:** Se recomienda a los funcionarios de la entidad, relativo a fase instructiva, difundir y sensibilizar entre sus integrantes, las implicancias el proceso y sobre todo el de proporcionar todos los elementos de convicción y actuados para el derecho a la defensa. (*Conclusión tercera*)
- **Cuarto:** Respecto a la fase sancionadora; de igual forma brindar y sensibilizar al personal integrante de la entidad, sobre las consecuencias a las que acarrea dichas sanciones y de los perjuicios en el legajo personal y hoja de vida de los mismos. (*Conclusión cuarta*)

BIBLIOGRAFÍA

- Adrianzén, G. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Lima Perú: s.e.
- Alarcón, A. (2017). *Influencia de las relaciones laborales sobre el desempeño de los servidores de la tercera fiscalía Provincial Penal Corporativa del ministerio publico del distrito de Arequipa*. Universidad Católica de Santa Maria, Arequipa, Perú.
- Asencios, P. (2016). *Manual Auto Instructivo "Validez y Nulidad del acto administrativo"*. Lima Perú: s.e.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2019). *Memoria Institucional 2018*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/transparencia/SERVIRMemoria2018.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2020). *Resultados del diagnóstico de conocimientos con respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Lima Perú: s.e.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). *Diagnostico del servicio civil*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/bid-presenta-evaluacion-de-los-avances-del-servicio-civil-en-peru/>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Castro, L. (2021). *Sanciones administrativas ley servir y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. . Mexico: Mc Graw Hill. .
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. Colombia : ECOE Ediciones.
- Cubas, A. (2017). *La justicia administrativa disciplinaria en el Perú*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Daza, M. (2020). *La responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos a la luz de las normas de derecho blando*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Dessler, G. (2000). *Organización y administración*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Elorza, H. (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University Press.
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y su influencia en las causales de nulidad, fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones impuestas al tribunal del servicio civil*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Fernández, R. (2016). *El poder disciplinario del empleador*. Santiago: Thompson Reuters.
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Jorge, S. (26 de abril de 2017). *Remuneración*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Lara, P. (2015). *La sanción administrativa disciplinaria*. Lima Perú: Gaceta Jurídica.
- Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444. (10 de abril de 2001). *Decreto Supremo N° 004-2019-JUS*. Obtenido de Prescripción: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658. (29 de enero de 2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Obtenido de https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/institucional/gestion_descentralizada/transferencia_sectorial/normas_proceso_transferencia/3_LEY_Nro_27658.pdf
- Llaneza, W. (2007). *Cultura de una empresa*. México: San Cristobal.
- López, A. (2021). *Principio de razonabilidad y su incidencia en graduación de sanciones de procedimientos administrativos disciplinarios en la Universidad Nacional de Trujillo*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de*

- análisis para su intervención*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Miller, J. (s.f.).
- Miller, J. (2004). *Gestión y Administración Educativa*. Mexico: Trillas.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - MINJUS. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Pari, R. (2019). *Relación del proceso de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román*. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.
- Pino, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Arco Iris S.R.L.
- Real Academia Española - RAE. (8 de febrero de 2022). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Eficacia: <https://dle.rae.es/>
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice - Hall.
- Rodríguez, L. (1987). *Bases para distinguir entre infracciones criminales y administrativas*. Valparaiso: s.e.
- Rojas, I. (2015). *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- Schunk, D. (1991). *Learning theories. An educational perspective*. New York: McMillan.
- Supo, J. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Arequipa: Bioestadístico.
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una Tesis*. Lima: MACRO E.I.R.L.
- Vargas, M. (1 de julio de 2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Obtenido de Great Place to Work: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vilchez, E. (2016). *El procedimiento sancionador administrativo: Nuevas orientaciones conceptuales, normativas y procedimentales*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Webster, A. (2011). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Bogotá: Cíncel.

Anexos

ANEXO 1

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCÍAS - SUTRAN, LIMA 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES (Ítem)	MÉTODO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicas a) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021? b) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021? c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021? d) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación del proceso administrativo disciplinario con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.</p> <p>Objetivos Específicos a) Determinar la relación del desempeño laboral con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. b) Determinar la relación del desempeño laboral con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. c) Determinar la relación del desempeño laboral con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. d) Determinar la relación del desempeño laboral con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis General El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.</p> <p>Hipótesis específicas a) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la autoridad, en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. b) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la investigación preliminar en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. c) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase instructiva en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021. d) El desempeño laboral se relaciona de manera significativa con la fase sancionadora en los servidores de la SUTRAN, Lima 2021.</p>	<p><u>Variable 1.</u> Procedimiento administrativo disciplinario</p>	Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe inmediato de infractor - Jefe de recurso humano - Titular de la entidad - Tribunal del servicio civil (Ítem del 1 al 9) 	<p>1. Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>2. Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>3. Diseño de investigación: No Experimental.</p> <p>4. Población / muestra: <i>Población.</i> - conjunto del personal conformado por funcionarios, jefes de oficina y/o área que hacen un total de 558; resultando una muestra de 163 servidores de la SUTRAN.</p> <p>5. Instrumentos recojo información Técnica. Encuesta Instrumento Cuestionario.</p> <p>6. Técnicas para procesamiento y análisis de datos Descriptiva Se trabajará a partir de herramientas estadísticas como tablas y figuras que revelen las frecuencias, proporciones y/o porcentajes obtenidos.</p> <p>Inferencial: Se utilizará el modelo estadístico Rho de Spearman, por el tipo de variables que concurren en el estudio y la cantidad de muestra, y para el análisis correspondiente de los datos se utilizará el software estadístico SPSS versión 25.0; y seguidamente se procederá a las interpretaciones de cada caso.</p>
				Investigación preliminar	<ul style="list-style-type: none"> - Secretario técnico - Denuncia - Prescripción (Ítem del 10 al 16) 	
				Fase instructiva	<ul style="list-style-type: none"> - Acto conducente - Especificación de responsabilidad administrativa - Notificación al trabajador - Tipología de sanción - Emisión de informe (Ítem del 17 al 24) 	
				Fase sancionatoria	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de informe instructivo - Recursos de reconsideración y/o apelación (Ítem del 25 al 30) 	
			<p><u>Variable 2.</u> Desempeño laboral</p>	Factor de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Remuneración - Relación interpersonal - Jornada laboral - Pago puntual de remuneraciones - Incentivo y motivación al interior de la entidad (Ítem del 1 al 16) 	
				Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Responsabilidad (Ítem del 17 al 20) 	
				Capacidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Puesto de labor - Fortalecimiento y actualización de conocimiento (Ítem del 21 al 24) 	
				Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de trabajo - Metas alcanzadas - Conocimiento del puesto de trabajo (Ítem del 25 al 30) 	

ANEXO 2

Instrumento de Recolección de Datos Procedimiento administrativo disciplinario

Estimado servidor público, el instrumento que dispone en estos momentos, tiene la finalidad de conocer lo más objetivo posible, la situación del tema de *Procedimiento administrativo disciplinario*, en vuestra entidad, por lo que le quedaremos agradecidos dar lectura de forma atenta todas las interrogantes y escoja la cualquiera de las alternativas que crea Ud., conveniente y/o la pertinente y marcando con un aspa entre las alternativas 0 al 2. Asimismo, las respuestas por sus respuestas verdidas, estas son de total reserva del cual se tiene garantizado su respectiva confidencialidad y reserva del caso.

Datos informativos:

Fecha: ____ / ____ / 2022

Sexo (F) (M)

Escala de medición:

Malo	Regular	Bueno
0	1	2

INTERROGANTES		RESPUESTAS		
		0	1	2
D₁	Autoridades			
1	¿Cómo considera Ud., la intervención de su jefe inmediato en el PAD?			
2	¿Sería conveniente que su jefe inmediato tome conocimiento sobre al PAD?			
3	¿Conoce Ud., las funciones de la jefatura de personal, en temas disciplinarios?			
4	¿El área de personal difunde de manera pertinente el reglamento interno?			
5	¿En su entidad, recibió la capacitación en tema disciplinario?			
6	¿Conocía de la pertinencia e intervención del titular de la entidad en cuestiones del PAD?			
7	¿Tiene idea y conoce quién es el titular y su participación en el PAD?			
8	¿Tiene conocimiento de las funciones del Tribunal del Servicio Civil?			
9	¿La realización de los trámites ante el Tribunal del Servicio Civil, los considera?			
D₂	Investigación previa			
10	¿Tiene conocimiento de las particularidades del secretario Técnico de su entidad?			
11	¿Cree que el secretario Técnico efectúa una adecuada verificación de la responsabilidad administrativa imputada?			
12	¿Cómo cree Ud., la intervención del secretario Técnico en actividades del apoyo al órgano instructor y sancionador?			
13	¿Cree que es pertinente realizar denuncias sobre falta administrativa que conozcas, en la entidad donde labora?			
14	¿Considera Ud., que la puesta de conocimiento de denuncias respecto a falta administrativa, es manejado manera?			
15	¿Tiene conocimiento cabal respecto a los plazos de prescripción de faltas administrativas?			
16	¿Tiene conocimiento cabal respecto a quien declara en su entidad la prescripción?			
D₃	Fase instructiva			
17	¿De qué manera desarrolla su entidad cursos de capacitación, relativo			

	a PAD?			
18	¿Conoce a cabalidad qué conducta (s) es considerado como faltas administrativas?			
19	¿Tiene pleno conocimiento del documento con el cual se da por notificado el inicio del PAD?			
20	¿Tiene cabal conocimiento respecto a los plazos para la presentación de descargos?			
21	¿Tiene conocimiento cabal de las sanciones aplicadas a trabajadores que incurrir en faltas administrativas?			
22	¿Cree Ud., pertinente y correcto la aplicación de la sanción de destitución?			
23	¿Considera Ud., que se respetan los plazos para la emisión de informes y estos sean los adecuados?			
24	¿Cree Ud., que se da cumplimiento a los criterios instituidos en esta fase?			
D4	Fase sancionadora			
25	¿Considera Ud., que, el plazo otorgado para el derecho a la defensa es el pertinente?			
26	¿Tiene la información suficiente respecto a la sanción de destitución, y que el mismo inhabilita de manera automática 5 calendario?			
27	¿Tiene pleno conocimiento que, la amonestación verbal no es registrado en legajo personal?			
28	¿Considera lo acordes los plazos para su interposición de recursos impugnatorios?			
29	¿Tiene conocimiento pleno respecto a la autoridad del PAD que resolverá el recurso de reconsideración?			
30	¿Tiene conocimiento suficiente de la autoridad del PAD que resolverá los recursos de apelación?			

!!! Gracias por su apoyo !!!

ANEXO 2a

Instrumento de Recolección de Datos Desempeño laboral

Estimado servidor público, el instrumento que dispone en estos momentos, tiene la finalidad de conocer lo más objetivo posible, la situación del tema de *Desempeño laboral*, en vuestra entidad, por lo que le quedaremos agradecidos dar lectura de forma atenta todas las interrogantes y escoja la cualquiera de las alternativas que crea Ud., conveniente y/o la pertinente y marcando con un aspa entre las alternativas 0 a 2. Asimismo, las respuestas por sus respuestas vertidas, estas son de total reserva del cual se tiene garantizado su respectiva confidencialidad y reserva del caso.

Datos informativos:

Fecha: ____ / ____ / 2022

Sexo (F) (M)

Escala de medición:

Malo	Regular	Bueno
0	1	2

INTERROGANTES		RESPUESTAS		
		0	1	2
D1	Factores			
1	¿Las condiciones de trabajo e infraestructura de su entidad permiten que Ud., se encuentre satisfecho para el cumplimiento de sus funciones?			
2	¿La entidad proporciona el material suficiente para desarrollar su labor?			
3	¿Cuenta la entidad con espacios suficientes para descansar y/o recrearse?			
4	¿Cree Ud., que el pago de remuneración que percibe, está de acuerdo a sus labores y funciones desempeñadas?			
5	¿Considera Ud., que, los incrementos y/o beneficios adicionales en su remuneración son los esperados?			
6	¿Crees que existen servidores que, por sus peculiaridades, no deben estar trabajando por su desempeño laboral en la entidad?			
7	¿Cree Ud., tener buena comunicación con sus compañeros de labor?			
8	¿En los conflictos entre compañeros de trabajo, cree Ud., pertinente intervenir?			
9	¿Cómo consideras el cumplimiento de tus labores en tus jornadas laborales?			
10	¿Consideras el desarrollo de otras actividades diferentes a las que desempeñas, para mejorar tu desempeño, en la jornada laboral?			
11	¿El horario de la jornada laboral es el ideal para el cumplimiento de tus funciones?			
12	¿Considerarías la posibilidad de modificación de tu horario de trabajo?			
13	¿El abono de tu remuneración, son en los plazos establecidos?			
14	¿El pago puntual de tu remuneración, tiene influencia en tu desempeño y estas con una predisposición?			
15	¿De recibir algún incentivo y/o estipendio adicional, hace que se encuentre?			
16	¿Conoce Ud., que en los documentos de gobierno interno RIT, esté establecido incentivos por desempeño laboral; y estos son?			
D2	Evaluación			

17	¿Es acorde que la entidad realice funciones y/o actividades con la óptica de trabajo en equipo?			
18	¿Considera que la institución incentiva el trabajo en equipo?			
19	¿Consideras que los plazos otorgados para el cumplimiento de tus labores es el pertinente?			
20	¿Como califica Ud., al trabajo de supervisión por parte de tu jefe inmediato?			
D₃	Capacidad profesional			
21	¿Cómo califica a la ubicación del puesto de trabajo donde actualmente desempeña funciones?			
22	¿Cómo son las condiciones para ascenso al interior de tu entidad?			
23	¿Cómo es el cumplimiento de la entidad respecto a la capacitación del personal para un mejor desempeño laboral?			
24	¿Cómo te calificas para asumir nuevas tareas complejas?			
D₄	Eficacia			
25	¿Cómo maneja la entidad la existencia de favoritismo respecto a otros compañeros de labor?			
26	¿Cómo se siente de identidad respecto a su institución?			
27	¿Cómo califica el cumplimiento de metas por parte de su entidad?			
28	¿Cómo califica a su entidad en la contribución para que Ud., alcance sus metas?			
29	¿Cómo cree que es la aplicación del período de prueba laboral?			
30	¿Ud., cómo califica a los años de experiencia en el cargo, que son?			

!!! Gracias por su apoyo !!!