

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACION



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el
desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José
Leonardo Ortiz, 2023**

AUTORA:

Bach. León Mimbela Mirian Yolanda

(Código ORCID: 0009-0000-2499-4968)

ASESOR:

Mg. Diana Del Rocio Vizconde Burga

(Código ORCID: 0000-0002-1736-7699)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO

Pimentel, Perú, 2023

ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Lolo Avellaneda Callirgos**, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **LEON MIMBELA MIRIAN YOLANDA**.

Titulado: **"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU EFECTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2023"**

Elaborado por el estudiante, **LEON MIMBELA MIRIAN YOLANDA**. Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

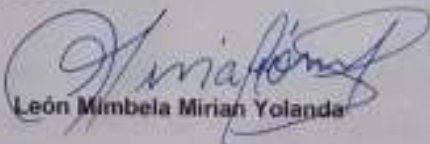
Pimentel, 10 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
Dr. Lolo Avellaneda Callirgos
DECANO


**Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el
desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de
José Leonardo Ortiz, 2023**

Tesis presentada por la Bachiller: **LEÓN MIMBELA MIRIAN YOLANDA**, de la
facultad de Derecho y Educación de la Universidad Particular de Chiclayo, para
optar el Título Profesional de abogado.


Bachiller: 
León Mimbela Mirian Yolanda

Asesor: 
Mg. Diana del Rocio Vizconde Burgo

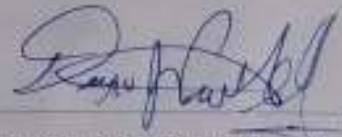
Aprobado por:


Dr. Lolo Avellaneda Callirgos

Presidente


Dr. Oscar B. Sánchez Cubas

Secretario


Dr. Deyvi Jahir Vera Alvarez

Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi Dios, por derramar sus bendiciones sobre mí y llenarme de sus fuerza y fortaleza para concluir con mi carrera profesional; a mis queridos padres, aunque no estén físicamente conmigo, sé que desde el cielo siempre me cuidan y me guían por el camino del bien, a mis hermanos por su apoyo incondicional, ellos han contribuido para el logro de mis objetivos, a mis queridos sobrinos para que ellos también puedan salir adelante con esfuerzo y dedicación en las metas que se propongan.

Agradecimiento

Quiero extender mi profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, quienes en todo momento fueron mi apoyo y fortaleza en especial para mi Dios, mis hermanos y sobrinos, gracias infinitas por demostrarme su apoyo y amor incondicional para superarme y así culminar esta meta anhelada.

Agradecer a la casa de estudios y docentes que han sido parte de mi camino universitario, por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí culminando mi carrera profesional. Agradecer a mis compañeros los cuales muchos de ellos se han convertido en amigos, cómplices, gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las vivencias en clase.

Mi agradecimiento a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron con sus consejos en la realización de esta etapa profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Resumen.....	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCION	9
II. DESARROLLO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2. Diseño de Investigación	25
3.3. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	25
3.4. Escenario de estudio.....	26
3.5. Participantes	26
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7. Procedimiento de recolección de datos e informaciones	27
3.8 Rigor científico	27
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	68

Resumen

En la gestión pública, el Procedimiento Administrativo Disciplinario, abarca acciones mediante el cual el Estado evalúa los comportamientos de los funcionarios públicos, con la intención de que se permita la preservación de la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el adecuado ejercicio de las responsabilidades administrativas.

El objetivo general de la investigación fue Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023; considerándose diversas perspectivas, normativas y teorías que fundamenten el problema actual.

La metodología que se empleó fue básica, diseño de teoría fundamentada de enfoque cualitativo, como técnica se hizo uso de la entrevista a especialistas y expertos en PAD, empleándose como instrumento la guía de entrevista, todo ello con el propósito de obtener información relevante del fenómeno investigado.

Como resultado se precisó que, de acuerdo a los entrevistados en la actualidad la facultad sancionadora si repercute en el buen desempeño laboral de los trabajadores, quienes tendrán que laborar y accionar dentro del margen de la ley, sin cometer abusos ni arbitrariedades, velando por los principios y obligaciones dentro de su centro de labores, de tal manera que un mal actuar tendrá como consecuencia un mal desempeño laboral.

Como conclusión se determinó que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos, por lo tanto, facilita a que el servidor público. sea cuidadoso al momento de desempeñar su función.

Palabras clave: procedimiento administrativo disciplinario, desempeño, servidor público.

Abstract

In public management, the Administrative Disciplinary Procedure encompasses actions through which the State evaluates the behavior of public officials, with the intention of allowing the preservation of the administrative organization, ensuring order, discipline and the proper exercise of administrative responsibilities.

The general objective of the research was to determine how the PAD affects the work performance of workers of the municipality of José Leonardo Ortiz, 2023; considering different perspectives, regulations and theories that support the current problem.

The methodology used was basic, grounded theory design with a qualitative approach, and the technique used was the interview of specialists and experts in PAD, using the interview guide as an instrument, all with the purpose of obtaining relevant information on the phenomenon under investigation.

As a result, according to the interviewees, the sanctioning power does have an impact on the good work performance of the workers, who will have to work and act within the margin of the law, without committing abuses or arbitrariness, watching over the principles and obligations within their work center, in such a way that a bad act will have as a consequence a bad work performance.

As a conclusion, it was determined that the current regulations of the PAD fulfill their function to monitor and sanction the incorrect performance or functions of public servants, therefore, it facilitates the public servant to be careful when performing his function.

Keywords: administrative disciplinary procedure, performance, public servant.

I. INTRODUCCION

En la actualidad la gestión pública cumple un rol importante para el progreso sostenible de la sociedad en general, debido a que mediante ello se cubre cada necesidad básica y fundamental de las personas, no obstante, la vulneración a las normas y estatutos establecidos para el correcto funcionamiento de cada entidad pública se viene vulnerando por las inadecuadas prácticas de los servidores y funcionarios públicos, ante esto, los entes autónomos que se encargan de monitorear y controlar los recursos estatales crearon el PAD (Procedimiento administrativo disciplinario) a fin de disminuir y erradicar la vulneración a la norma para aprovechar al máximo los recursos que permitan incrementar el desempeño laboral (Vega & Menacho, 2023).

Conforme a lo establecido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) señala que muchas veces el desempeño en la gestión pública no se puede monitorear debido a la falta de indicadores de desempeño para evaluar la eficiencia y eficacia del trabajador; cabe señalar que los problemas asociados al incumplimiento de programas y proyectos públicos se deben al bajo nivel capacidades del servidor, donde, muchas veces no se encuentran capacitados o especializados.

Por otro lado, el CEPLAN (2021) menciona que en las entidades públicas locales, regionales y hasta en el mismo gobierno central existen planes estratégicos para cumplir con cada eje estratégico, sin embargo, no se logran cumplir con los objetivos y metas debido a que muchas veces el servidor público vulnera la norma con acciones como es apropiación ilegal de recursos, evasión de funciones, elevada burocracia, etc., lo cual no permite que exista un desarrollo progresivo en las entidades, ya que la falta de recursos genera que el desempeño laboral sea bajo.

A nivel internacional, en República Checa, Potesil et al. (2021) mencionan que las entidades públicas sufren diversas negligencias en relación al correcto desempeño de los procesos por parte de los funcionarios públicos, en donde no son sancionados de manera adecuada por los superiores afectando el alcance de los diferentes objetivos institucionales dentro de las entidades para el beneficio de la

población. Dentro del panorama de las instituciones públicas suecas, Algotson y Svensson (2021) manifiesta que los funcionarios públicos reinciden en la resistencia al incumplimiento de las diferentes órdenes que reciben de sus superiores relacionadas a sus procedimientos administrativos correspondientes, asimismo, se percibieron altos niveles de negligencias en el desempeño de las funciones por parte de los trabajadores públicos que afectaron el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Yahya (2023) manifiesta que los procesos de desempeño administrativo no se encuentran regulados adecuadamente, en donde los empleados públicos que son responsables del incumplimiento de sus deberes laborales no llegan a ser disuadidos y reprendidos óptimamente por sus superiores. A la vez, se describe el reiterativo incumplimiento a las normas determinadas en la normativa administrativa estatal y su reglamento por parte de los funcionarios públicos.

En Latinoamérica, Paredes et al. (2023) indican que las sanciones administrativas ante a comportamientos ilícitos no se encuentran tipificadas de manera clara o que en la mayoría de veces son percibidas de manera subjetiva, generando que no se permitan determinar sanciones administrativas pertinentes hacia los funcionarios que han infringido en el desempeño de sus actividades. Desde la perspectiva de, Mondragón (2020) en el contexto público colombiano, el 60% de las entidades estatales se encuentran en situaciones en donde la impunidad afecta el desarrollo de los procesos administrativos, alto nivel de ineficacia en la rendición de cuentas y corrupción administrativa que dificulta de manera significativa el alcance de los objetivos institucionales.

Desde el panorama público brasileño, Gomes et al. (2023) describen que el 65% de las entidades estatales no realizan una gestión adecuada de sus recursos humanos, desacelerando significativamente el ritmo de los desempeños administrativos, generando consecuencias negativas en el alcance de las metas y objetivos institucionales plantados con anterioridad. Por lo tanto, se puede precisar que gran parte de los funcionarios públicos se encuentran desmotivados en relación al cumplimiento de sus responsabilidades administrativas, debido a que no cuentan con un clima laboral adecuado afectando de manera sustancial en su desempeño generando a que no se logren alcanzar los objetivos institucionales pertinentes

A nivel nacional, según la Contraloría General de la República (2024) se vienen implementando nuevas medidas para poder sancionar efectivamente a servidores públicos que cometen actos que atentan contra la administración pública, se mencionó problemas asociados a la inadecuada función del servidor público, los cuales no cumplen con sus funciones de acuerdo a los perfiles profesionales, como también por desconocimiento se encuentran inmersos en sanciones por aceptación del cargo ilegalmente, uso de recursos ajenos al área, etc., siendo participes en procedimientos sancionadores por parte de la contraloría. Lo mencionado contrasta lo manifestado por Peña (2022) en su artículo, donde afirma que en las instituciones públicas se perciben bajos niveles de rendimiento por parte de los funcionarios públicos en el desarrollo oportuno de sus actividades, en donde se tienen en consideración diversos factores como un clima organizacional deficiente, perfiles inadecuados para los puestos y negligencia en las sanciones administrativas que se le imponen a un funcionario por supuestas actitudes ilícitas.

El problema institucional, considerando panorama que tiene la municipalidad de José Leonardo Ortiz se puede observar que existe un alto índice de procesos sancionadores interpuestos contra servidores públicos, dentro de las causas se encuentran las inasistencias injustificadas, omisión de funciones, alteración de documentación, negociación incompatible, funcionarios poco capacitados para una gestión eficiente, etc., siendo todas ellas negligencias a la norma establecida teniendo como consecuencia un impacto negativo en el desempeño laboral dado que no se gestiona adecuadamente los recursos (humanos y material) por las áreas acarreado la aplicación del PAD para un funcionamiento eficiente y eficaz.

El estudio presente se alinea al Objetivo de Desarrollo Sostenible N°17 denominado como Alianzas para Lograr Objetivos, debido a que el propósito del estudio es diagnosticar la problemática asociada al PAD para lograr cerrar brechas sociales, atendiendo efectivamente los requerimientos básicos de la población, cumpliendo así con el objetivo de toda entidad pública que se basa en brindar servicios de calidad.

Por lo tanto, se formuló el problema: ¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario repercute el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023?

Se justifica en el ámbito teórico, debido a que se utilizaran fuentes teóricas y bases conceptuales sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) considerando la Ley 27444 la cual tipifica el procedimiento administrativo como también se analizaran las fuentes asociadas al desempeño laboral del a fin de conocer a profundidad el problema o fenómeno estudiado.

El fundamento práctico ya que mediante el diagnóstico de la eficacia y eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios se pretende recomendar acciones de mejora para elevar la productividad laboral de los servidores y funcionarios enfocándose en evitar una posible vulneración a las normas establecidas por SERVIR.

Por justificación en el ámbito metodológico, porque se utilizó el enfoque cualitativo – fundamentado como guía para la explicación del problema, llegándose a aplicar instrumentos de recolección de datos como fue la entrevista hacia especialistas en procedimientos disciplinarios, de los cuales se interpretaron sus apreciaciones para el desarrollo de resultados, discusiones y posterior contrastación con teorías epistemológicas y antecedentes previos.

El objetivo general propuesto es: Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023. Como específicos: a) Describir la doctrina y marco legal del PAD. b) Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales. c) Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

II. DESARROLLO

Respecto a los antecedentes investigados asociados a las categorías se realizó en el ámbito internacional, como es el caso de Ecuador, Verdesoto (2021) investigó sobre “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo”, teniendo por objetivo determinar la relación entre las variables descritas dentro de una entidad local, por medio de una metodología descriptiva, cuantitativa de alcance correlacional. Los resultados indicaron que, el 60% de los funcionarios percibieron que el procedimiento administrativo disciplinario se realiza en niveles deficientes, asimismo, el 50% indicaron niveles muy bajos de desempeño laboral. Se concluyó que los procesos actuales que involucran al procedimiento administrativo no permiten que los servidores públicos sigan cometiendo faltas a la normativa, sin embargo, muchos de ellos se sienten desalentados por sanciones que si bien es cierto fueron culpables, pero por orden de funcionarios con niveles superiores.

Lo mencionado por el autor hace precisar que el desempeño laboral se ve influenciado muchas veces por las políticas empleadas por las personas clave y los procesos administrativos disciplinarios, donde muchos de ellos, se encuentran desmotivados por las sanciones interpuestas.

En Ecuador, Matute (2021) investigó sobre “PAD y la responsabilidad laboral dentro de una entidad local” en su estudio estableció como objetivo la asociación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la responsabilidad laboral dentro de una entidad local, por medio de una metodología de tipo descriptivo y alcance correlacional. Se percibieron niveles deficientes en el desenvolvimiento de las acciones administrativas disciplinarias, asimismo, se indicó que las sanciones son necesarias para el mantenimiento del orden público y su eficacia - eficiencia.

Ante lo mencionado se rescata que la normativa vigente del ordenamiento jurídico de Ecuador permite establecer parámetros al servidor público al momento de realizar sus funciones, y con ello puedan ejercer sus actividades de manera efectiva.

En Colombia, Moreno et al. (2022) en su investigación sobre “El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral” en donde planteó la asociación entre las variables descritas en un gobierno local, por medio de una metodología cuantitativa de alcance correlacional. Los resultados indicaron, que los encuestados percibieron deficiencias en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, a la vez, un bajo compromiso laboral por parte de los servidores. Se concluyó que el proceso administrativo que se viene aplicando en la institución no se viene aplicando adecuadamente ya que siguen existiendo diferentes desbalances y actividades contrarias a los manuales de funciones.

Los autores mencionan la carencia de procedimientos eficientes para poder maximizar el desempeño laboral, causando que los recursos y herramientas no se apliquen pertinentemente ofreciendo un servicio al ciudadano deficiente por el bajo desempeño del empleado público.

A nivel nacional, en Tacna, Mamani (2022) en su estudio sobre “El PAD en el desempeño de servidores públicos”, determinó por objetivo la relación entre el PAD en el desempeño de servidores públicos, se empleó una metodología de nivel descriptiva de enfoque cuantitativo, tipo correlacional. Los resultados manifestaron que, los funcionarios percibieron niveles medios en relación al procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, un reducido grupo señalaron niveles medios de desempeño laboral; concluyendo que en la actualidad los servidores no exploten todo su potencial en sus actividades diarias, afectando su rendimiento laboral.

Se rescata de lo mencionado por el autor que si bien es cierto el PAD ayuda a disminuir actos en contra de la normativa y la gestión pública por parte de los servidores públicos, en determinadas oportunidades se ha percibido que la proporcionalidad no es la adecuada en cada sanción.

En Huaraz, Pajuelo (2022) en su estudio sobre “PAD en el desempeño de servidores públicos” determinó por objetivo la influencia entre el PAD en el desempeño de servidores públicos de una municipalidad, se empleó una metodología correlacional. Se logró precisar que, el 70% de los funcionarios manifestaron niveles deficientes del procedimiento administrativo disciplinario, asimismo, el 54% indicaron niveles muy bajos de desempeño laboral. Concluyendo

que el procedimiento empleado por parte del organismo instructor es deficiente dado que se siguen cometiendo negligencias por parte de los colaboradores que no permiten un adecuado desempeño.

Ante lo mencionado se precisó que de acuerdo al análisis de los resultados cuando existe un mayor control y monitoreo de las actividades por parte de los contralores se maximizará el rendimiento laboral de los servidores públicos en el municipio de Huaraz.

A nivel local, en Chiclayo, Barrueto (2021) en su investigación sobre “Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral” en donde determinó por objetivo la asociación entre las variables descritas de servidores públicos, mediante una metodología descriptiva – cuantitativa y diseño correlacional. Los resultados indicaron que, el 75% de los funcionarios percibieron niveles bajos en relación a la implementación del proceso administrativo disciplinario, asimismo, el 55% indicaron niveles bajos de desempeño laboral. Se llegó a concluir que los funcionarios siguen acarreando procedimientos disciplinarios por negligencias que persisten y ante ello no se establecen actividades de mejora o estrategias a fin de reducir estos niveles.

Por lo tanto, lo mencionado por el autor, se afirma que los procedimientos administrativos sancionadores a veces no son los más adecuados ya que no son proporcionales al acto realizado, por lo cual se afecta el desempeño de los colaboradores por miedo a cometer algún acto que conlleve a la aplicación del PAD.

En Lambayeque, Bocanegra (2022) investigó sobre “Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral” en donde determinó por objetivo la relación entre los derechos laborales disciplinarios y el desempeño laboral de los funcionarios de una entidad local, por medio de una metodología de alcance correlacional. Se precisó que, el nivel del procedimiento administrativo disciplinario es muy bajo con un 60%, asimismo, el 50% indicaron niveles bajos de desempeño laboral. Se logró concluir que los procedimientos disciplinarios son deficientes dado que muchas veces no se logra penalizar a los responsables de las negligencias.

Lo señalado por el autor se manifiesta que es necesario la implementación de mecanismos de seguimiento y control de las actividades y tareas que realizan los

servidores públicos a fin de maximizar la productividad y eficiencia organizacional sin acarrear alguna sanción.

Respecto a las definiciones teóricas y conceptuales sobre el procedimiento administrativo disciplinario, Flores (2022) definen al procedimiento administrativo disciplinario como el conglomerado de acciones que se encuentran destinadas a la determinación de la existencia de responsabilidad administrativa, esto quiere decir, la imposición pertinente de una infracción y por consiguiente la ejecución de una sanción correspondiente.

Por otra parte, Centeno et al. (2020) mencionan que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona a la atribución en donde el Estado desarrolla con la intención de realizar la evaluación de los comportamientos de los trabajadores públicos, con el principal objetivo de mantener la preservación de las estructuras administrativas, teniendo en cuenta velar por el orden, la disciplina y la adecuada ejecución de las funciones administrativas.

Conforme lo indican, Flores (2022) es la atribución que desarrolla el Estado para poder realizar la evaluación de las conductas de los servidores públicos preservando de esta manera la organización administrativa de las instituciones públicas, velando intensamente por los intereses públicos de las administraciones estatales. Cordero (2020) describen que los trabajadores públicos manifiestan niveles deficientes en sus rendimientos laborales debido a ambigüedades en las funciones dentro de los procedimientos administrativos que afectan considerablemente en el éxito efectivo de cada uno de los objetivos que las instituciones públicas establecen.

Según, Buitrón (2023) el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona como aquel mecanismo en donde implementa severmente su autonomía sancionadora ante las faltas que hayan sido cometidas por los trabajadores y funcionarios públicos en el desarrollo efectivo de sus labores. Por lo tanto, el autor manifiesta que el procedimiento administrativo disciplinario se refiere a la acción que logra desenvolver el Estado en relación a todas aquellas faltas determinadas en la Ley que han cometido los funcionarios en el desenvolvimiento oportuno de sus funciones públicas, generando de esta manera el adecuado procedimiento

administrativo disciplinario e imponiendo las sanciones pertinentes, de ser el caso correspondiente.

Según la definición, Cárcamo (2023) el PAD es aquella que exige el Estado a los funcionarios público por las faltas en las cuales se encuentran previstas en la normativa mediante el cual cometan en el ejercicio de sus responsabilidades administrativas, generando de esta manera la consecución de un respectivo procedimiento administrativo disciplinario y desarrollando una sanción pertinente.

Conforme lo indican, Álvarez et al. (2022) el PAD tiene por objetivo desarrollar la regulación de los comportamientos externos por medio de sanciones disciplinarias, donde, no se genera un juicio a situaciones subjetivas, si no a las infracciones que han sido cometidas por el incumplimiento potencial de cada una de las obligaciones públicas de los servidores.

Poggi et al. (2020) manifiestan que el PAD es el conglomerado de acciones mediante el cual el Estado evalúa los comportamientos de los funcionarios públicos, con la intención de que se permita la preservación de la administración pública, velando por el orden, la disciplina y el adecuado ejercicio de las responsabilidades administrativas.

En relación a, Ryan et al. (2021) el PAD se relaciona a las acciones mediante el cual el Estado ejecuta para todas aquellas faltas previstas en la ley en las cuales los funcionarios públicos han cometido en el ejercicio de sus responsabilidades administrativas, implicando de esta manera el desarrollo de un adecuado procedimiento administrativo disciplinario y estableciendo las sanciones pertinentes, siendo el caso correspondiente.

Según, Vrabie y Lanole (2020) definen al PAD como el conglomerado de acciones que se encuentran direccionados a la determinar responsabilidades en relación a una infracción administrativa, aplicándose de manera deliberada, como resultado de una sanción correspondiente, asimismo, estas acciones se presentan como un garantía importante para la administración pública, para cada uno de los imputados para que de esta manera puedan desenvolver sus derechos de manera oportuna durante cada etapa correspondiente.

En relación a, Castro & Suárez. (2023) manifiestan que el PAD es el conjunto de acciones en donde el Estado mediante la normativa regulatoria, no solo regulan cada uno de los elementos correspondientes a los procedimientos administrativos, sino que, además, su ejecución involucra un límite al ius puniendi del Estado, asimismo, este procedimiento se desarrolla de manera sistemática y es compuesta por etapas que facilitan al funcionario tener la certeza que se respetará un mínimo de condiciones para garantizar sus derechos.

Según lo manifiestan, Casco et al. (2022) en el PAD el Estado por medio de los órganos pertenecientes a sus entidades buscan realizar la protección a su funcionamiento de manera óptima, asimismo, este proceso se direcciona bajo sus propias normativas y principios, en donde en todo el procedimiento debe sostenerse las garantías constitucionales y los derechos fundamentales.

Considerando el concepto del procedimiento administrativo disciplinario la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) determina que la potestad sancionadora que manifiesta la administración estatal se refiere a la autonomía jurídica que le facilita realizar el castigo efectivo a los funcionarios en el momento que estos dañen diversos bienes jurídicos que hayan sido reconocidos por el marco constitucional vigente, con la intención de que se logre fomentar el respeto y el cumplimiento eficaz del ordenamiento jurídico y generar que no se infrinjan los procedimientos administrativos. Se tiene en consideración que el procedimiento disciplinario se refiere a un conjunto de acciones sancionadoras que se fundamenta en una conexión jurídica de sujeción inherente de los servidores civiles en relación a la administración estatal. Este tipo de sujeción se asocia directamente como la adscripción de los servidores civiles al ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta la vinculación que los une a la administración estatal para su potencial representación.

Dimensión de fase instructiva, es la etapa mediante el cual da comienzo al procedimiento, en donde se inicio con la notificación de una resolución eficaz en donde se le realiza la indicación al procesado que cuenta con un plazo de cinco días hábiles para la presentación eficaz de sus descargos. Luego que se haya hecho el vencimiento de los plazos correspondientes, el órgano instructor desarrollará el análisis y las investigaciones referentes para establecer de esta

manera la existencia de la responsabilidad imputada para los servidores civiles, dentro de 15 días hábiles de plazo.

Esta etapa llega a finalizar con el pronunciamiento y la notificación correspondiente de los informes en las cuales el órgano instructor logra indicar en relación a la existencia o no de la falta que ha sido imputada al funcionario público, llegando a recomendar al órgano sancionados las sanciones que deben ser emitidas.

Dimensión de fase sancionadora, se encuentra desarrollado a cargo del órgano sancionador y abarca desde la admisión de los informes del órgano instructor hasta el pronunciamiento de la comunicación en las cuales logra establecer, las imposiciones efectivas de las sanciones o a la declaración de no a lugar, determinando de esta manera el archivo de los procedimientos. Se tiene en consideración que el órgano sancionador logra emitir un pronunciamiento en relación a la comisión de las infracciones que han sido imputadas al funcionario público, dentro de los 10 días hábiles próximos de haber recibido los informes por parte del órgano instructor, asimismo, estos plazos pueden ser prorrogado hasta por 10 días hábiles más, a través de una previa sustentación significativa. No debería transcurrir un plazo mayor de un año calendario entre el inicio del procedimiento disciplinario y las notificaciones de las comunicaciones que imponen sanciones o el archivamiento de los procedimientos.

Es fundamental que se logre determinar que el órgano instructor va variando conforme a las sanciones; de esta manera, en el momento que se trate de sanciones el órgano instructor y sancionador será el jefe inmediato, por otra parte, respecto a las sanciones de suspensión, el jefe inmediato será el órgano instructor y el jefe de recursos humanos será el órgano sancionador, y cuando se trate de casos de expulsión, el órgano instructor será el jefe de recursos humanos y el órgano sancionador será el titular de la institución.

Es necesario señalar que el órgano instructor cambia dependiendo del tipo de sanción. Para una amonestación, el jefe inmediato desempeña los roles de instructor y sancionador. En el caso de una suspensión, el jefe inmediato actúa como instructor, mientras que el jefe de Recursos Humanos se encarga de la

sanción. En situaciones que requieren destitución, el jefe de Recursos Humanos asume la función de instructor, y el titular de la entidad es quien aplica la sanción.

Respecto a las definiciones teóricas y conceptuales de desempeño laboral, según lo definen, Gonzáles y Vilchez (2022) el desempeño laboral es la calidad de las funciones que cada trabajador le aporta a cada una de sus actividades administrativas diarias, durante un período de tiempo determinado, asimismo, el concepto se relaciona al talento humano que ayuda hacia el entendimiento adecuado de qué forma una persona se logrará desenvolver en sus responsabilidades.

Asimismo, Rodríguez y Ordaz (2021) el desempeño laboral se refiere al rendimiento que un trabajador refleja en el momento que desarrolla sus actividades en las cuales le son asignados, asimismo, por medio de esto se permite reflejar si el individuo es apto o no para el puesto determinado, se trata de la eficacia, calidad y la eficiencia del trabajo.

Por otra parte, Pashanasi et al. (2021) determinan que el desempeño laboral es el desenvolvimiento de los individuos que realizan en el momento que aplican sus intelectos y necesidades en relación de los objetivos de una entidad en específico, con el objetivo primordial de alcanzar un resultado pertinente.

Según, Mendoza & Arriola (2022) el desempeño laboral se refiere a la efectividad, conforme a los criterios sistémicos, en donde se realiza la medición en relación a las capacidades de la administración para la adaptación, el mantenimiento y el crecimiento, con el propósito de que se logre renovar, o también de que la organización se transforme e incida en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.

Conforme lo definen, Cedeño y Saltos (2020) el desempeño laboral se relaciona a un conglomerado de compartimientos que se dirigen hacia una meta o un resultado en específico, asimismo, el desempeño en los individuos se asocia directamente en la combinación de sus comportamientos con los resultados.

Asimismo, Lumbreras et al. (2020) el desempeño laboral involucra el cumplimiento de los trabajadores en relación a los requisitos de sus funciones de trabajo,

demostrando de esta manera sus capacidades en el ejercicio de su cargo, acorde con las metas de las organizaciones.

Según lo definen, Olivera et al. (2021) el desempeño laboral es la capacidad que desarrollan los trabajadores para la producción, creación, fabricación, terminación y ejecución de actividades de trabajo en un tiempo determinado menor, aplicando esfuerzos menores y de calidad mayor, asimismo, por medio del transcurso de los tiempo se ha ido evaluando cada una de las potencialidades de cada trabajador en el momento que este desarrolla sus actividades o funciones dentro de una entidad en específico.

Ramos et al. (2021) conceptualizan al desempeño laboral como el rendimiento mediante el cual un trabajador refleja en el instante que este desarrolla las actividades que le son asignadas, asimismo, a través de este procedimiento se tiene en consideración si el individuo es apto o no para desarrolla funciones en el puesto asignado.

Según lo definen, Cai et al. (2022) el desempeño laboral involucra de manera directa a la evaluación que se le realiza a un trabajador dentro de la entidad en la cual se desenvuelve, asimismo, mencionan que cada colaborador es un recurso fundamental para la institución, por lo que su rendimiento es visto como muy significativo para el alcance de cada uno de los objetivos institucionales.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2020) indican que la importancia de realizar la evaluación de los trabajadores radica en que no solo la institución sale beneficiada, sino que también los mismos trabajadores, debido a que pueden alcanzar mejores oportunidades de trabajo o puestos acordes a su perfil profesional, asimismo, manifiestan que es fundamental la evaluación del desempeño para poner a prueba la capacidad de liderazgo, como también la comunicación y el nivel de integración que tiene el trabajador dentro de la entidad.

Mediante lo indican, Singh et al. (2020) el desempeño laboral se entiende como la calidad del trabajo mediante el cual cada individuo le aporta a sus tareas diarias en las que se desenvuelve dentro de una entidad en específico, durante un período determinado de tiempo, asimismo, se tiene en cuenta este concepto dentro de la

rama de los recursos humanos que facilita la mejor comprensión de qué forma un individuo se desarrolla en sus funciones.

Según lo definen, Arbin et al. (2021) el desempeño laboral se encuentra relacionado al rendimiento mediante el cual un trabajador refleja en los instantes que desenvuelve sus funciones que le son asignadas, por otra parte, a través de estos procedimientos se permite verificar si el individuo se encuentra óptimo o no para desenvolver funciones en el puesto asignado, se percibe directamente la eficacia, calidad y la eficiencia del trabajo de cada individuo.

Asimismo, Kong et al. (2020) definen al desempeño laboral como la calidad del trabajo en la cual un funcionario realiza dentro de una institución en particular, asimismo, a través de este desenvolvimiento se pone a prueba sus competencias profesionales hasta sus capacidades interpersonales, y que influyen de manera directa en los objetivos institucionales que tienen cada una de las entidades en las cuales el trabajador desempeña sus funciones.

Bajo la conceptualización de Pinea et al. (2023) el desempeño, se refiere a un mecanismo formal que tiene el objetivo de revisar y evaluar las formas en las cuales una persona o un grupo logran desarrollar sus funciones. Se tiene en consideración que la administración es la encargada de lograr supervisar los desempeños que manifiestan las personas continuamente. El desempeño es considerado como uno de los elementos de la administración, en donde se logra reflejar el alcance de los objetivos de cada uno de los planes estratégicos de las instituciones. Los procesos evaluativos de los desempeños de los diferentes equipos que se logran implementar en las instituciones son importantes, sin embargo, se centra la atención en los niveles de los desempeños individuales de cada trabajador. Por lo tanto, implementar una correcta evaluación de los desempeños empleando sistemas eficientes facilitará valorar significativamente los logros, asimismo, permitirá a que se logren plantear diferentes planes para el cumplimiento de las metas y objetivos correspondientes.

Dimensión de liderazgo o personalidad, según Ocola (2020) menciona que en relación a las características que presentan los trabajadores se encuentran las actitudes, las apariencias y las iniciativas. Sin embargo, estas características son determinadas como subjetivas debido a que no se encuentran orientadas con los

rendimientos en el trabajo o son difíciles para su definición. En el caso que estas características sean subjetivas, se deben tomar en cuenta lo siguiente: a través de un sistema de evaluación de los rendimientos, los comportamientos, las percepciones de la vida, los comportamientos éticos, las competencias de crecimiento, la salud mental y los niveles de lealtad con la institución donde trabajan, son consideradas como algunos elementos subjetivos; de tal manera, algunas características de la personalidad se relacionan de manera directa con los rendimientos en el trabajo y por medio de una correcta relación con su implementación, se percibe como la mejor forma para la evaluación de los desempeños. Se tiene en consideración como indicadores de esta dimensión se encuentra el liderazgo, la aceptación, los comportamientos y las actitudes.

Dimensión de competencias, según Ocola (2020) abarcan diferentes niveles de conocimientos, habilidades, personalidades y comportamientos en las cuales puedan experimentar los trabajadores relacionándose de esta manera con las destrezas interpersonales. Se recomienda la involucración de competencias de índole cultural como son los valores, ética y la integridad en cada uno de los puestos laborales sin la necesidad de considerar los niveles jerárquicos; asimismo, se tiene que considerar las necesarias competencias para cada puesto laboral en particular, teniendo como principal objetivo alcanzar las metas establecidas por cada área organizacional. Las competencias que han sido seleccionadas para los objetivos evaluativos deben ser aquellas en las cuales se encuentran asociadas directamente con el éxito en los puestos laborales. En el sentido de éxito para las organizaciones se tiene en consideración los siguientes como las habilidades específicas como lo son: A) Contribución estratégica, son las competencias de conectar a las instituciones con los diferentes clientes o usuarios, con la finalidad de que alineen con las formas rápidas de las actitudes de los trabajadores con las necesidades que manifiestan las instituciones. B) Conocimiento de la organización: Se considera como las competencias que desarrollan las instituciones para establecer de que manera funcionan otras instituciones y así lograr ejecutar diversas actividades de mejoramiento y competitividad. C) Suministro de RH: Se refiere a la capacidad que manifiestan las instituciones para la demostración de la eficiencia de los servicios ante los usuarios de las diferentes áreas organizacionales, a través de una administración de los rendimientos, desarrollos y evaluaciones.

Dimensión de logro de las metas, según Ocola (2020) en la mayoría de las organizaciones se logran valorar más el alcance de los objetivos que a los diferentes medios por los cuales se hayan alcanzado, en donde los resultados finales se convertirán en factores importantes para su evaluación. A través de la alta jerarquía el alcance de los objetivos se asocia de manera directa con los elementos económicos y financieros, sin embargo, en los más bajos, los resultados se logran interpretar por medio de la satisfacción de los requisitos de calidad de los usuarios y en el cumplimiento de los documentos conforme al calendario establecido. Para el comienzo de este factor es importante la participación del administrador con el empleo de ejemplos prácticos en relación a la forma de como los colaboradores puedan promover sus propios desenvolvimientos centrado en el alcance efectivo de las metas. Por lo tanto, los procesos de evaluación de cada uno de los colaboradores deben abarcar aspectos positivos que permitan brindarle una ayuda para que logren concentrar hacia la consecución de mejores resultados positivos en beneficio de todas las partes que se encuentran interesadas. Dentro de los indicadores de esta dimensión se encuentran los resultados, la jerarquía y la participación.

Dimensión de potencial de mejoramiento, según Ocola (2020) se tiene en consideración que este principio es empleado con mucha frecuencia por las organizaciones con la intención de que se evalúen a cada uno de los trabajadores en función a su desempeño pasado, sin embargo, las organizaciones deben utilizar como una guía la visión y centrarse directamente en el futuro, en donde abarcan cada uno de los comportamientos y el desarrollo de los trabajadores para el alcance de los objetivos establecidos. Al momento que se incluyan los potenciales de los trabajadores facilitará a que la organización pueda asegurarse con las mayores eficiencias, a través de planeaciones y el desarrollo de carrera para cada trabajador. Dentro de los indicadores se encuentran los rendimientos pasados y las evaluaciones de sus potenciales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En la presente investigación se consideró el tipo básico, mediante el cual según lo sostienen, Hernández y Mendoza (2020) los estudios de corte básico tienen como principal objetivo alcanzar el conocimiento por el valor de este que en consecuencia facilita la generación pertinente de información que ayude a los investigadores comprender adecuadamente un fenómeno.

El enfoque de la investigación es cualitativo, donde según Arias et al. (2021) se empleó el cualitativo, debido a que se emplearon diversos métodos para interpretar y analizar experiencias de los participantes para comprender el problema actual y se sustentó en entrevistas que orientaron las percepciones en profundidad sobre el PAD.

3.1.2. Diseño de Investigación

Se consideró el diseño **fundamentado**, ya que se buscó en la información y definiciones potenciales que se adjuntaron como base primordial para el soporte de las categorías investigadas como el PAD y desempeño laboral, a fin su comprensión integral (Espriella & Restrepo, 2020)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría I: Procedimiento administrativo disciplinario

Definición conceptual: Según la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) las acciones disciplinarias son consideradas como un procedimiento administrativo sancionador que se logra fundamentar en una relación jurídica de sujeción especial del servidor civil en relación a la administración pública. Se logra definir como la adscripción de los servidores civiles para el ordenamiento jurídico, esto debido a que los vínculos lo unen a la administración pública para que se logre actuar en su representación.

Definición operacional: Se considera como un mecanismo importante para las instituciones que facilita la canalización de su potestad sancionadora contra los funcionarios públicos en las cuales han incurrido en conductas incorrectas, así mismo velar por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas.

Subcategorías: Mecanismos instructivos, mecanismos sancionadores.

Categoría II: Desempeño laboral

Definición conceptual: Bajo la conceptualización de Pinea et al. (2023) el desempeño, se refiere a un sistema de revisión y evaluación de carácter formal en las cuales verifica la manera en las cuales una persona o un grupo realizar sus funciones, haciendo hincapié en la definición de formal debido a que la administración tiene la responsabilidad de realizar la supervisión de los desempeños que realiza un individuo de forma continua, debido a que el desempeño es considerado como uno de los elementos de la administración en las cuales refleja directamente con el alcance de las metas de cada uno de los planes estratégicos que desarrollan las instituciones.

Definición operacional: Se pone en práctica al momento en que los colaboradores se esfuerzan por alcanzar sus metas y objetivos estratégicos, siendo un factor crítico de éxito para la organización.

Subcategorías: Liderazgo, competencias, logro de metas, potencial de mejoramiento.

3.3. Escenario de estudio

Según lo describen, Quispe et al. (2020) el escenario son elementos específicos para un estudio de investigación académica. Bajo esta definición el escenario comprenderá la municipalidad distrital de J.L.O.

3.4. Participantes

De acuerdo a lo establecido por Hernández y Mendoza (2020) se determinó que los participantes se constituyeron por 3 especialistas en PAD y 2 funcionarios públicos de la municipalidad de J.L.O.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica según lo mencionan, Sánchez et al. (2021) describen que son el conjunto de procedimiento de obtener los datos pertinentes para la investigación, asimismo, se considera que la técnica se complementa en los mecanismos para desarrollar la recopilación, organización, análisis, examinación y presentación de las informaciones obtenidas. Por lo tanto, la técnica a emplear en la presente investigación será la entrevista y la revisión documentaria.

Se tuvo en consideración como instrumento a la guía de entrevista, debido a que es un documento integrado por un conglomerado de incógnitas que deben encontrarse redactada de manera organizada y coherente, teniendo como finalidad responder a cada objetivo planteado.

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones

Se inició con el análisis de los problemas asociados a las categorías formulación de la justificación, problema y objetivos; seguidamente se planteó el marco teórico y las dimensiones de cada categoría; por último, se diseñaron los ítems para el instrumento de recolección de datos.

3.7. Rigor científico

Se consideraron los principios que garantizan la información de estudios descriptivos dados por Vasconcelos (2021).

Se consideró al principio de credibilidad, debido a que se presentaron datos e información verídicos después de haber aplicado la entrevista.

Principio de conformidad, ya que se mantuvo interpretaciones imparciales y objetivas de todas las respuestas obtenidas por los participantes que respondieron las entrevistas, interpretando los resultados imparcialmente.

Principio de transferibilidad, ya que permitió que el resultado sea aplicable a grupos similares brindando una alternativa para futuros estudios de las categorías analizadas para que puedan replicar los instrumentos o información necesaria para diagnósticos situacionales.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

De las características que se han realizado en la presente investigación se asegura que las mismas se encuentran enfocadas al tipo cualitativo de esa manera los datos que han sido obtenidos a través de la entrevista aplicada a los expertos se detallarán primigeniamente, posteriormente se considerará el análisis y como última parte se realizará la consideración de todas las fuentes escritas y documentales que han permitido que sea viable la presente investigación.

4.2. Triangulación del marco doctrinario, marco legal y marco jurisprudencial.

Objetivo general: Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023. Los entrevistas- interpretación

Marco Doctrinario	Marco Jurídico	Marco Jurisprudencial
De acuerdo a Álvarez et al. (2022) el procedimiento administrativo disciplinario tiene por objetivo desarrollar la regulación de los comportamientos externos por medio de sanciones disciplinarias, donde, no se genera un juicio a situaciones subjetivas, si no a las infracciones que han sido cometidas por el incumplimiento de los deberes, derechos y obligaciones de los servidores y funcionarios públicos. Cabe señalar que este objetivo, tiene respaldo en virtud a lo referido por Buitrón (2023), en la cual el	De acuerdo a la Ley 30057 y Decreto Supremo 040-2014-PCM, se logran determinar diversas medidas en las cuales direccionan los comportamientos de los funcionarios estatales, de esta manera por medio del art. 157 adicionalmente a las obligaciones establecidas en el art. 39 de la Ley, el funcionario se encuentra sujeto a las siguientes prohibiciones: A) Ejecutar capacidades y	A nivel nacional, la Ley N°27444 (2015) – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominada la ley procesal del proceso administrativo general es una norma que tiene una gran relevancia en el correcto funcionamiento de la administración pública en el Perú, exigiendo y tipificando todas las acciones legales que tienen como referente principal a la constitución política del Perú la misma que será utilizada por los funcionarios y

procedimiento administrativo disciplinario se relaciona como aquel mecanismo procedimental de la administración mediante el cual ejecuta su autonomía sancionadora ante las faltas cometidas por los funcionarios y servidores públicos dentro de la consecución de sus funciones laborales. Por lo tanto, el autor manifiesta que el procedimiento administrativo disciplinario se refiere a la acción que realiza el Estado en relación a todas aquellas faltas previstas en la Ley que han cometido los funcionarios en el ejercicio de sus responsabilidades o de la prestación de servicios, generando de esta manera el adecuado procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo las sanciones pertinentes, de ser el caso correspondiente.

representaciones distintas a las cuales suelen corresponder a su puesto cuando no hayan sido encargadas o delegadas. B) realizar la intervención en situaciones en donde sus propios intereses, de trabajo, económicos o financieros puedan encontrarse en problemas con el desarrollo de los deberes y de sus propias funciones. C) Alcanzar beneficios o ventajas de forma indebida para su alcance personal o para otros, por medio de el empleo de su autoridad, puesto, influencias o apariencias de influencias. D) Realizar actividades o emplear los tiempos de la jornada, o diversos recursos propios de la institución para objetivos que se encuentren fuera de los intereses de la institución. F) Atentar de manera intencional en contra de cada uno de los bienes de la organización. G) Realizar o participar en actividades que generen la destrucción o la desaparición oportuna de bienes físicos o inmateriales o que generen su

aquellos servidores públicos. Teniendo como finalidad regular regímenes jurídicos que se aplican en la actuación de la administración del estado protegiendo el interés de las personas y garantizando que sus derechos de los administrados se realicen dentro de un orden constitucional y legal de manera amplia.

deterioro. H) generar la inutilización o la destrucción de las instalaciones públicas o encontrarse participante en acciones en las cuales dañen tales bienes. I) otras acciones mediante el cual se encuentren establecidas en el reglamento del servicio civil en el marco determinado en la Ley N°30057.

Objetivo específico 1: Describir la doctrina y marco legal del PAD

Marco Doctrinario	Marco Jurídico	Marco Jurisprudencial
<p>De acuerdo con lo sustentado por Barrueto (2021) determinó que los procedimientos administrativos sancionadores a veces no son los más adecuados ya que no son proporcionales al acto realizado, por lo cual se afecta el desempeño de los colaboradores por miedo a cometer algún acto que conlleve a la aplicación del PAD.</p> <p>Así mismo tiene como respaldo a los autores Centeno et al. (2020) quienes mencionan que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona a la atribución mediante el cual el Estado desarrolla con la intención de realizar la evaluación</p>	<p>A nivel nacional y local se ha implementado la norma que regula la ley del servicio civil. La misma que cuenta con su reglamento regulado a través del decreto supremo 040 - 2014 emitido por la presidencia del consejo de ministros y regula dentro de la undécima disposición de dicha Norma con respecto al régimen disciplinario y los procedimientos sancionadores que entran en vigencia posteriormente de publicación del decreto supremo. De esta manera el régimen disciplinario de los servidores públicos y</p>	<p>La implementación ha emitido distintas directivas Como por ejemplo la directiva N°02-2015 de servir en la cual establecen el régimen disciplinario y los procedimientos que se llevan a cabo dentro de la ley N° 30057 Ley del servicio civil, la misma en la cual se detalla de manera clara y precisa cuál es el procedimiento administrativo disciplinario que se deberá aplicar a cada servidor de</p>

de los comportamientos de los funcionarios y servidores civiles, con el principal objetivo de preservar la organización administrativa, teniendo en cuenta velar por el orden, la disciplina y la adecuada ejecución de las funciones administrativas.

servidores civiles entró en vigencia a través de dicho decreto con fecha septiembre del 2014 la misma que se aplica para todos los regímenes laborales en el sector estatal o público bajo los decretos que se encuentren sus situaciones jurídicas como es el decreto legislativo 728. D.L 276 o los contratos administrativos de servicio decreto legislativo N° 1057.

acuerdo a la situación en que se encuentre o su situación jurídica administrativa que se encuentre inmerso.

Objetivo específico 2: Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores

Marco Doctrinario	Marco Jurídico	Marco Jurisprudencial
De acuerdo con León (2024) precisa que en el art. 88 del capítulo II Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador brinda diferentes sanciones que impactan en el desempeño como son: a) la amonestación es verbal o escrita; así pues, la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se	Respecto al objetivo se contrasta con lo señalado por la Ley del Servicio Civil Ley 30057, dado que La finalidad de la presente Ley (artículo I, II, III) se sostiene en que cada una de las entidades estatales puedan alcanzar niveles de eficacia y eficiencia	Con lo señalado por la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador LEY N°30057, la cual informa sobre el inicio del PAD, empezando por la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. El documento en cuestión debe detallar los cargos imputados al acusado y los documentos que los respaldan, entre otros elementos. Es relevante destacar que, durante la fase instructiva, los descargos deben presentarse dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles, conforme al artículo 111 del Reglamento. Si se

<p>aplica previo proceso administrativo disciplinario.</p>	<p>muy altos, y que logren prestar de manera efectiva servicios de calidad por medio de mejores servicios civiles, como también la promoción de los desenvolvimientos de los individuos que integran tales instituciones.</p>	<p>requiere una prórroga, esta debe solicitarse dentro de ese mismo plazo; de lo contrario, el Órgano Instructor procederá con el proceso hasta emitir su informe. Al recibir una solicitud de prórroga, el Órgano Instructor es responsable de evaluarla y, aplicando el principio de razonabilidad, otorgar el tiempo adicional necesario para que el imputado pueda ejercer su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronuncia en un plazo de dos (2) días hábiles, se considerará que la prórroga ha sido concedida automáticamente por un período adicional de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente al vencimiento del plazo original.</p>
--	---	--

Objetivo específico 3: Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales..

Marco Doctrinario	Marco Jurídico	Marco Jurisprudencial
<p>Flores (2022) refiere que el procedimiento administrativo disciplinario se refiere a la atribución que desarrolla el Estado para poder realizar la evaluación de las conductas de los servidores públicos, con la intención de que se logre preservar la organización administrativa de las instituciones públicas, velando intensamente por el orden, la disciplina y el adecuado ejercicio de las funciones administrativas.</p>	<p>La doctrina como lo señalado en el art. 156 dentro de las obligaciones del servidor según D.S No- 040-2014 PCM señala que los servidores civiles deben desempeñar sus actividades, deberes administrativas y atribuciones de manera puntual, con mucha rapidez, eficiencia, probidad y con la plena sujeción a la constitución política del</p>	<p>Acorde a lo establecido en el Art. 1115 del Decreto Supremo N°040-2014-PCM en relación a la Ley N°30057 la cual señala que La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada</p>

Según Bocanegra (2022) Es importante mencionar que actualmente la facultad sancionadora si repercute en el buen desempeño laboral de los trabajadores, quienes tendrán que laborar y accionar dentro del margen de la ley, sin cometer abusos ni arbitrariedades, velando por los principios y obligaciones dentro de su centro de labores, de tal manera que un mal actuar tendrá como consecuencia un mal desempeño laboral.

Perú, las normativas y el ordenamiento jurídico nacional, la actuación de manera neutral e imparcialidad política, económica o de cualquier tipo en los rendimientos de sus actividades generando una demostración de su autonomía a sus relaciones con los demás, partidos políticos o institucionales; acercarse con mucho respeto y cortesía en sus relaciones con los demás y con sus compañeros, desenvolver funciones con mucha responsabilidad, a cabalidad y de manera integral, respetando a cabalidad la función pública.

al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

4.3. Triangulación de las entrevistas

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Preguntas	Entrevistados	Conclusiones
<p>¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) señala que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones, sin embargo, se deberían considerar mayores sanciones para poder obtener una mayor eficiencia</p> <p>Vásquez (2024, refirió que sí, la conducta de los trabajadores de la entidad si se regula con el PAD, debido a que sus acciones se regularan y sancionaran si vulneran alguna norma administrativa</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que el proceso disciplinario si orienta a una buena conducta, debido a que los trabadores conocen que si realizan una falta serán sancionado con el PAD.</p> <p>Espinoza (2024) hizo precisión que el procedimiento administrativo disciplinario es pertinente en determinadas</p>	<p>Se reconoció la relevancia de lo mencionado por los especialistas que respondieron a las entrevistas aplicadas sobre el PAD, señalando que, si repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, mucho más cuando dichas facultades de regular la conducta funcional de los trabajadores administrativos están reguladas por las normas como la ley del servicio civil Ley</p>

	<p>actividades, pero no logra su cometido o propósito en muchas oportunidades, debido a que el comportamiento del servidor que vulnera la norma no cambia dada las sanciones inadecuadas o poco proporcionadas, por lo tanto, falta una mayor regulación a la norma para no ser tan débiles al momento de sancionar a algunos servidores reincidentes</p> <p>León (2024) refiere que se puede demostrar que el PAD es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público.</p>	<p>N°30057, y su reglamento, donde se tipifica los mecanismos instructivos y mecanismos sancionadores.</p>
<p>¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la entidad municipal? ¿Por qué?;</p>	<p>Carrera (2023) señaló que sí, debido a que la norma es muy explícita al momento de determinar las posibles sanciones que se puedan generar por no cumplir su función adecuadamente; por lo tanto, muchos servidores públicos ya saben que ante algunas negligencias pueden acarrear sanciones, orientándose a desarrollar sus actividades como dice el MOF; por lo tanto, mediante el PAD se está buscando que los servidores eviten cometer alguna vulneración a la normativa</p> <p>Vásquez (2024, refirió que el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria que se posiciona como una</p>	

	<p>subespecie de la potestad sancionadora del Estado se sustenta en la existencia de la subordinación, que es un elemento esencial de toda relación de trabajo, y conlleva al ejercicio del poder de dirección del empleador estatal</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que las sanciones impuestas si previenen inconductas funcionales de la entidad, a efectos de coadyuvar al correcto funcionamiento y al clima laboral de las instituciones.</p> <p>Espinoza (2024) preciso que las sanciones si previenen actos de inconducta, porque cuando sancionamos a un trabajador, los demás trabajadores no querrán cometer errores para no ser sancionados también.</p> <p>León (2024) refiere que la potestad sancionadora si previene que se cometan conductas funcionales en la entidad edil, cumpliendo con los fines de las penas o sanciones impuesta.</p> <p>Así pues, de acuerdo a los entrevistados, es importante mencionar que actualmente la facultad sancionadora si repercute en el buen desempeño laboral de los trabajadores, quienes tendrán que laborar y accionar dentro del margen de la ley, sin cometer abusos ni arbitrariedades, velando por los principios y obligaciones dentro de su centro de labores, de tal manera que un mal actuar tendrá como consecuencia un mal desempeño laboral.</p>	
--	---	--

Objetivo específico 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

Preguntas	Frecuencia	Conclusiones
<p>¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) sostuvo que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos, debido a que facilita a que el servidor público. sea cuidadoso al momento de desempeñar su función.</p> <p>Vásquez (2024) sostuvo que el servidor público se encuentra limitado a que se garantice la normativa vigente establecida en el MOF a fin de no acarrear ninguna sanción por el incumplimiento de sus funciones.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que se puede demostrar que las sanciones tienen un rol correctivo y preventivo</p>	<p>La mayoría señala que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos, debido a que facilita a que el servidor público. sea cuidadoso al momento de desempeñar su función, por lo tanto, el servidor público se encuentra limitado a que se garantice la normativa vigente establecida en el MOF a fin de no acarrear ninguna sanción por el incumplimiento</p>

	<p>a fin de que se garantice el adecuado funcionamiento de la gestión pública</p> <p>Espinoza (2024) es necesario que las sanciones sean proporcionales y correctamente aplicadas</p> <p>León (2024) refiere que La normativa del PAD, si cumple con la función de aplicar sanciones cometidas por servidores públicos.</p>	<p>de sus funciones. A la vez Espinoza (204) y León (2024) señalan que las sanciones tienen un rol correctivo y preventivo a fin de que se garantice el adecuado funcionamiento de la gestión pública, por ello, es necesario que las sanciones sean</p>
<p>¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) sostuvo que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas si son suficientes, debido a que los procesos establecidos siguen la norma establecida a fin de obtener mejores resultados en el desarrollo de cada proceso</p> <p>Vásquez (2024, refirió que el plazo si es suficiente porque en su defecto vulnerar o alterar el plazo de 15 días traería como riesgo que el servidor público en cuestión pueda anular el PAD ya que se</p>	<p>proporcionales y correctamente aplicadas.</p>

	<p>afectan a sus derechos fundamentales como es el derecho a defenderse.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que, si se toman en cuenta los plazos, conforme a ley.</p> <p>Espinoza (2024) resalto que sí, se respeta cada plazo establecido para cualquier servidor público, con el propósito de brindarle oportunidades para que haga sus descargos sobre alguna imputación o falta cometida es necesario que las sanciones sean proporcionales y correctamente aplicadas</p> <p>León (2024) refiere que es importante el cumplimiento de plazos para poder hacer efectivo el derecho de defensa y debido proceso.</p>	
<p>¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) sostuvo que, si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional</p>	

	<p>Vásquez (2024) sostuvo que las resoluciones sean administrativas o judiciales si son motivadas, en su defecto tendrían como efecto su nulidad.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas, ya que cada informe está acreditado con las pruebas suficientes para iniciar los respectivos procedimientos disciplinarios</p> <p>Espinoza (2024) refirió que cada resolución debe ser motivada siguiendo el procedimiento de la norma, por ello, siempre se debe considerar las actualizaciones que se emiten por parte de la entidad municipal</p> <p>León (2024) señala que la motivación de las resoluciones, según la constitución deberán ser motivadas, caso contrario se vulnera el derecho de defensa.</p> <p>Por lo tanto, se reconoció la relevancia de lo mencionado por los especialistas que</p>	
--	--	--

	<p>respondieron a las entrevistas aplicadas sobre el PAD, señalando que, si repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, mucho más cuando dichas facultades de regular la conducta funcional de los trabajadores administrativos están reguladas por las normas como la ley del servicio civil Ley N°30057, y su reglamento, donde se tipifica los mecanismos instructivos y mecanismos sancionadores.</p>	
--	--	--

Objetivo específico 2

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Preguntas	Frecuencia	Conclusiones
¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?	<p>Carrera (2023) las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral</p> <p>Vásquez (2024, refirió que las sanciones sobre las negligencias o inadecuado desempeño permiten hacer un mea-culpa en todos los servidores; Por lo tanto, los hechos descritos en los informes adjuntan evidencias, no obstante, estas evidencias no siempre terminan en infracciones hacia el servidor público.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo también que en el art. 88 del capítulo II Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador a) las amonestaciones son de carácter verbal o escrita, de esta manera, las</p>	<p>Se menciona que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral, ya que las sanciones sobre las negligencias o inadecuado desempeño permiten hacer un mea-culpa en todos los servidores; Por lo tanto, los hechos descritos en los informes adjuntan evidencias, no obstante, estas evidencias no siempre terminan en</p>

	<p>amonestaciones verbales se realizarán por medio del jefe inmediato de manera individual y reservada.</p> <p>Espinoza (2024) determinó que, para los casos de amonestaciones escritas, las sanciones se implementarán previo procedimiento administrativo disciplinario. Es implementada por el jefe inmediato, las sanciones serán oficializadas a través de una resolución del jefe de RRHH o a quienes hagan sus funciones.</p> <p>León (2024) refiere que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo si son eficaces para el desempeño laboral de cada servidor.</p>	<p>infracciones hacia el servidor público.</p>
<p>2.- ¿Considera usted que el Órgano Instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) considera que el Órgano Instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho, ya que existen procedimientos estandarizados como en cualquier proceso que se garantiza el derecho a defenderse por parte del o los implicados.</p> <p>Vásquez (2024, refirió que siempre se debe llevar el debido proceso en cualquier organización pública</p>	

	<p>y sobre todo cuando se trata de sanciones. Por lo tanto, considerando los descargos se procede a establecer las sanciones correspondientes.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo menciona que el órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro del plazo de ley.</p> <p>Espinoza (2024) hizo precisión que el órgano instructor si emite pronunciamiento dentro del derecho y lo realiza en el plazo regulado como es: diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.</p> <p>León (2024) refiere que el órgano instructor no emite muchas veces el pronunciamiento ajustado en el derecho, porque no siempre son profesionales en el derecho, dando solo opiniones técnicas.</p>	
--	---	--

	Según los entrevistados, la doctrina existente y el marco normativo del PAD son necesarios y se fundamentan para poder imponer sanciones cuando el funcionario o servidor realice alguna conducta perjudicando los intereses del estado o la sociedad.	
--	--	--

Objetivo específico 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Preguntas	Frecuencia	Conclusiones
¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?	<p>Carrera (2023) considera que el órgano sancionador si tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado, debido a que muchas veces los procedimientos se realizan paralelamente a las funciones del servidor, lo cual impacta sobre el desempeño laboral y la efectividad del rendimiento</p> <p>Vásquez (2024, en concordancia con el primer entrevistado, refirió también que el órgano sancionador si mantiene una capacidad inmediata</p>	Se señala que el órgano sancionador si tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado, debido a que muchas veces los procedimientos se realizan paralelamente a las funciones del servidor, lo cual impacta

	<p>para poder detectar errores en cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que, en síntesis, existen procedimientos estandarizados que permiten realizar un seguimiento y detectar errores inmediatamente en el transcurso del desempeño, permite que se cumplan los objetivos y metas organizacionales, por ello, es indispensable contar con trabajadores que brinden eficacia y eficiencia acordes a sus funciones a fin de otorgar un mejor servicio a la ciudadanía.</p>	<p>sobre el desempeño laboral y la efectividad del rendimiento. A la vez Díaz (2024) existen procedimientos estandarizados que permiten realizar un seguimiento y detectar errores inmediatamente en el transcurso del desempeño, lo cual permite que se cumplan los objetivos y metas organizacionales, por ello, es indispensable contar con trabajadores que brinden eficacia y eficiencia acordes a sus funciones a fin de otorgar un mejor servicio a la ciudadanía; ante situaciones</p>
--	--	--

	<p>León (2024) refiere que efectivamente el órgano sancionador puede detectar y sancionar los errores cometidos, en aras de proteger la función pública.</p>	<p>extraordinarias, el servidor civil puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su puesto, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten en la Entidad.</p>
<p>¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?</p>	<p>Carrera (2023) considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro, mencionándose que las sanciones sirven como antecedentes o ejemplo sobre lo que no se debe realizar en la institución pública</p> <p>Vásquez (2024, afirma que cada sanción interpuesta cumple el rol de prevenir casos similares de faltas a la norma, mediante la corrección del servidor público; por lo tanto, son una base fundamental las máximas sanciones para evitar futuros casos que vulneren la norma</p> <p>Díaz (2024) sostuvo que la Ley 27444 menciona que, a efectos de graduar la sanción a imponer, la Ley de Procedimiento Administrativo General recoge dentro de los principios de la potestad</p>	<p>extraordinarias, el servidor civil puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su puesto, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten en la Entidad.</p>

	<p>sancionadora administrativa el de razonabilidad, según el cual la autoridad administrativa debe asegurar que la magnitud de las sanciones administrativas sea mayor o igual al beneficio esperado por los administrados por la comisión de las infracciones</p> <p>Espinoza (2024) hizo precisión que el que a veces suelen ser proporcionales, pero en la mayoría de veces se apoyan entre funcionarios o trabajadores.</p> <p>León (2024) refiere que las sanciones impuestas si son proporcionales, existiendo una prevención a través de las sanciones que sirven para que otros trabajadores no realicen acciones que perjudiquen a la entidad.</p> <p>De acuerdo a las entrevistas, el desempeño laboral de los trabajadores si repercute en un buen funcionamiento de la labor publica, la misma que de no llevarse a cabo con la legalidad, se pierde la confianza de las personas quienes se sienten</p>	
--	--	--

	defraudados por el estado y los servidores, siendo necesario sancionar dichas conductas.	
--	--	--

4.4. Discusión de los resultados

La discusión de los resultados inicia con la triangulación de la información recopilada tiene como principal propósito poder realizar una interpretación en los datos que se han obtenido a través de la entrevista que se ha aplicado de esta manera se realiza una contratación color resultados los mismos que nos van a permitir asegurar que tan viables son los objetivos planteados.

Eslava y Alzate (2011), nos explica que se discuten los resultados mediante un proceso de análisis de hallazgos que han sido considerados importantes en la presente investigación la misma que está dirigido a poder comprobar la hipótesis u objetivo señalado y que tiende a solucionar la problemática planteada. El procedimiento que de discusión de los resultados se considera aquellos que han sido obtenidos tanto de las investigaciones que han sido realizadas por el experto y las fuentes documentales.

Discusión del objetivo general

Objetivo general

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023.

Mediante las respuestas de los entrevistados como Carrera (2024), Espinoza (2024) y Díaz (2024) mencionaron que la mayoría señala que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones, sin embargo, se deberían considerar mayores sanciones para poder obtener una mayor eficiencia.

De manera similar, se tiene a lo sustentado por Álvarez et al. (2022) el procedimiento administrativo disciplinario tiene por objetivo desarrollar la regulación de los comportamientos externos por medio de sanciones disciplinarias, donde, no se genera un juicio a situaciones subjetivas, si no a las infracciones que han sido cometidas por el incumplimiento de los deberes, derechos y obligaciones de los servidores y funcionarios públicos.

Cabe señalar que este objetivo, tiene respaldo en virtud a lo referido por Buitrón (2023), en la cual el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona como

aquel mecanismo procedimental de la administración mediante el cual ejecuta su autonomía sancionadora ante las faltas cometidas por los funcionarios y servidores públicos dentro de la consecución de sus funciones laborales. Por lo tanto, el autor manifiesta que el procedimiento administrativo disciplinario se refiere a la acción que realiza el Estado en relación a todas aquellas faltas previstas en la Ley que han cometido los funcionarios en el ejercicio de sus responsabilidades o de la prestación de servicios, generando de esta manera el adecuado procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo las sanciones pertinentes, de ser el caso correspondiente.

Se reconoció la relevancia de lo mencionado por los especialistas que respondieron a las entrevistas aplicadas sobre el PAD, señalando que, si repercute en el desempeño laboral de los trabajadores, mucho más cuando dichas facultades de regular la conducta funcional de los trabajadores administrativos están reguladas por las normas como la ley del servicio civil Ley N°30057, y su reglamento, donde se tipifica los mecanismos instructivos y mecanismos sancionadores

Objetivo específico 1:

Describir la doctrina y marco legal del PAD.

Mediante las respuestas de los entrevistados como Carrera (2024) y Vásquez (2024) se conoció que la mayoría señala que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos, debido a que facilita a que el servidor público sea cuidadoso al momento de desempeñar su función, por lo tanto, el servidor público se encuentra limitado a que se garantice la normativa vigente establecida en el MOF a fin de no acarrear ninguna sanción por el incumplimiento de sus funciones. A la vez Espinoza (204) y León (2024) señalan que las sanciones tienen un rol correctivo y preventivo a fin de que se garantice el adecuado funcionamiento de la gestión pública, por ello, es necesario que las sanciones sean proporcionales y correctamente aplicadas.

Cabe señalar, que el resultado analizado tiene similitud con lo sustentado por Barrueto (2021) en su investigación sobre “Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral” en donde determinó por objetivo la asociación entre los

procesos administrativos disciplinarios y el desempeño laboral de los servidores públicos, mediante una metodología descriptiva – cuantitativa y diseño correlacional. Los resultados indicaron que, el 75% de los funcionarios percibieron niveles bajos en relación a la implementación del proceso administrativo disciplinario, asimismo, el 55% indicaron niveles bajos de desempeño laboral. Se llegó a concluir que los procedimientos administrativos sancionadores a veces no son los más adecuados ya que no son proporcionales al acto realizado, por lo cual se afecta el desempeño de los colaboradores por miedo a cometer algún acto que conlleve a la aplicación del PAD.

Así mismo tiene como respaldo tenemos a los autores Centeno et al. (2020) mencionan que el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona a la atribución mediante el cual el Estado desarrolla con la intención de realizar la evaluación de los comportamientos de los funcionarios y servidores civiles, con el principal objetivo de preservar la organización administrativa, teniendo en cuenta velar por el orden, la disciplina y la adecuada ejecución de las funciones administrativas.

Por lo tanto, la doctrina existente y el marco normativo del PAD son necesarios y se fundamentan para poder imponer sanciones cuando el funcionario o servidor realice alguna conducta perjudicando los intereses del estado o la sociedad.

Objetivo específico 2:

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Mediante las respuestas de los entrevistados Carrera (2024) y Díaz (2024) se menciona que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral, ya que las sanciones sobre las negligencias o inadecuado desempeño permiten hacer un mea-culpa en todos los servidores; Por lo tanto, los hechos descritos en los informes adjuntan evidencias, no obstante, estas evidencias no siempre terminan en infracciones hacia el servidor público.

Por otra parte, Espinoza (2024) y León (2025) precisan también en art. 88 del capítulo II Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador a) La

amonestación puede ser tanto oral como escrita; en el caso de una amonestación oral, esta es llevada a cabo personalmente y de manera confidencial por el jefe inmediato. Cuando se trata de una amonestación escrita, la sanción se impone tras un proceso administrativo disciplinario y también es responsabilidad del jefe inmediato. La formalización de la sanción se realiza a través de una resolución emitida por el jefe de recursos humanos o su correspondiente. Las apelaciones son atendidas por el Tribunal del Servicio Civil.

Conforme a lo manifestado por Kong et al. (2020) definen al desempeño laboral como la calidad del trabajo en la cual un funcionario realiza dentro de una institución en particular, asimismo, a través de este desenvolvimiento se pone a prueba sus competencias profesionales hasta sus capacidades interpersonales, y que influyen de manera directa en los objetivos institucionales que tienen cada una de las entidades en las cuales el trabajador desempeña sus funciones.

Por su parte Arbin et al. (2021) el desempeño laboral se encuentra relacionado al rendimiento mediante el cual un trabajador refleja en los instantes que desenvuelve sus funciones que le son asignadas, por otra parte, a través de estos procedimientos se permite verificar si el individuo se encuentra óptimo o no para desenvolver funciones en el puesto asignado, se percibe directamente la eficacia, calidad y la eficiencia del trabajo de cada individuo.

Es importante mencionar que el desempeño laboral de los trabajadores si repercute en un buen funcionamiento de la labor pública, la misma que de no llevarse a cabo con la legalidad, se pierde la confianza de las personas quienes se sienten defraudados por el estado y los servidores, siendo necesario sancionar dichas conductas.

Objetivo específico 3:

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Con respecto a lo manifestado por Carrera (2024) y Vásquez (2024) señalan que el órgano sancionador si tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado, debido a que muchas veces los procedimientos se realizan paralelamente a las funciones del servidor, lo cual impacta sobre el

desempeño laboral y la efectividad del rendimiento. A la vez Díaz (2024) existen procedimientos estandarizados que permiten realizar un seguimiento y detectar errores inmediatamente en el transcurso del desempeño, lo cual permite que se cumplan los objetivos y metas organizacionales, por ello, es indispensable contar con trabajadores que brinden eficacia y eficiencia acordes a sus funciones a fin de otorgar un mejor servicio a la ciudadanía.

El resultado previamente analizado, tiene semejanza con lo sustentado por Bocanegra (2022) en su investigación sobre “Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral” en donde determinó por objetivo la relación entre los derechos laborales disciplinarios y el desempeño laboral de los funcionarios de una entidad local, por medio de una metodológica de alcance correlacional. Se precisó que, el nivel del procedimiento administrativo disciplinario es muy bajo con un 60%, asimismo, el 50% indicaron niveles bajos de desempeño laboral. Se logró concluir que es necesario la implementación de mecanismos de seguimiento y control de las actividades y tareas que realizan los servidores públicos a fin de maximizar la productividad y eficiencia organizacional sin acarrear alguna sanción.

Mientras que Flores (2022) refiere que el procedimiento administrativo disciplinario se refiere a la atribución que desarrolla el Estado para poder realizar la evaluación de las conductas de los servidores públicos, con la intención de que se logre preservar la organización administrativa de las instituciones públicas, velando intensamente por el orden, la disciplina y el adecuado ejercicio de las funciones administrativas.

Es importante mencionar que actualmente la facultad sancionadora si repercute en el buen desempeño laboral de los trabajadores, quienes tendrán que laborar y accionar dentro del margen de la ley, sin cometer abusos ni arbitrariedades, velando por los principios y obligaciones dentro de su centro de labores, de tal manera que un mal actuar tendrá como consecuencia un mal desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Mediante la información analizada se pudo determinar que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos, por lo tanto, facilita a que el servidor público sea cuidadoso al momento de desempeñar su función.
2. De acuerdo al análisis se identificó que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y repercuten en mejorar el desempeño laboral, ya que las sanciones sobre las negligencias o inadecuado desempeño permiten hacer un mea culpa en todos los servidores.
3. Se determinó que el órgano de instructor si tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado, debido a que muchas veces los procedimientos se realizan paralelamente a las funciones del servidor, lo cual impacta sobre el desempeño laboral y la efectividad del rendimiento.
4. Se concluyó que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones evitando conductas que atentan contra el interés público, teniendo un mejoramiento en el desempeño diario.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los servidores públicos del municipio de J.L.O capacitarse en lo que respecta sus funciones y restricciones asignadas para cada área de trabajo a fin de no cometer alguna negligencia que pueda repercutir en una sanción por el PAD
2. Se recomienda a los órganos instructores de cada área de la municipalidad de J.L.O. monitorear las actividades y tareas asignadas para cada servidor los cuales deben encontrarse dentro de los parámetros establecidos como servidores y evitar sanciones que puedan afectar el desempeño laboral.
3. Al alcalde de la municipalidad de J.L.O. informarse adecuadamente sobre los límites de su gestión y sobre los lineamientos acordados para designar a cada funcionario público, dado que muchas veces los funcionarios no se encuentran habilitados para determinadas funciones y esto acarrea sanciones por parte del PAD
4. A estudios futuros que se encuentren analizando las mismas categorías, se sugiere que consideren realizar investigaciones explicativas con el propósito de aumentar los conocimientos sobre el fenómeno asociado al PAD con posibles alternativas de solución al problema.

REFERENCIAS

- Algotson, A., & Svensson, P. (2021). Conceptualizing local development practitioners: creators, coordinators or inside lobbyists? *Urban Governance*, 30-37.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S266432862100005X>
- Álvarez, F., Ilaquiche, R., Fiallos, S., & Hernández, V. (2022). Procedimientos disciplinarios a servidores judiciales: Vulneración de derechos constitucionales. Caso de estudio Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 1-10.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/3116/3060/>
- Arbin, K., Frostenson, M., Helin, S., & Borglund, T. (2021). Explaining workers' resistance against a health and safety programme: An understanding based on hierarchical and social accountability. *Safety Science*, 1-13.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753520305282>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de Investigación*. Lima: Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Barrueto, N. (2021). *Procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los servidores del Hospital Las Mercedes, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78226/Barrueto_UNSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Batzilis, D. (2019). Electoral competition and corruption: Evidence from municipality audits in Greece. *International Review of Law and Economics*, 13-20.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0144818818302990>
- Becker, S., Heblich, S., & Sturm, D. (2021). The impact of public employment: Evidence from Bonn. *Journal of Urban Economics*, 1-20.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0094119020300620>
- Blank, J. (2018). Measuring the performance of local administrative public services. *BRQ Business Research Quarterly*, 251-261.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943618300926>
- Bocanegra, K. (2022). *Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11279/Bocanegra_Pinedo_Kely_Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Breuilé, M., Duran, P., & Samson, A. (2018). Inter-municipal cooperation and local taxation. *Journal of Urban Economics*, 47-64.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0094119018300470>
- Buitrón, A. (2023). Legitimación activa en los procesos disciplinarios administrativos en las Instituciones de Educación Superior. *Ciencia Latina*, 1-22.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6095/9252>
- Cáceres, R. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 10(22), 1-14.
<https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/618/606>
- Cai, X., Jiang, W., Song, H., & Xie, H. (2022). Pay for performance schemes and manufacturing worker productivity: Evidence from a kinked design in China. *Journal of Development Economics*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304387822000207>

- Cárcamo, A. (2023). La frontera entre el delito penal y la infracción y la infracción administrativa. *Revista Ius et Praxis*, 29(1), 66-85. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v29n1/0718-0012-iusetp-29-01-66.pdf>
- Casco, E., Vaca, P., Castro, F., & Muñoz, K. (2022). La prueba de oficio en el procedimiento disciplinario de la función judicial. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 121-134. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i2.2007>
- Castro, S., & Suárez, E. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *Revista Ciencia UNEMI*, 16(43), 114-131. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss43.2023pp114-131p>
- Cedeño, T., & Saltos, G. (2020). Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1-14. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000200102
- Centeno, P., Navarro, M., & Ochoa, C. (2020). Responsabilidad probatoria en el proceso disciplinario ecuatoriano: postulados impuestos por normas infra legales. *Revista Universidad y Sociedad*, 1-5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500124
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Indicadores de desempeño de la gestión pública*. México: CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/indicadores_de_desempeno_de_la_gestion_publica_0.pdf
- Cordero, L. (2020). El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno. *Revista Ius et Praxis*, 26(1), 240-265. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v26n1/0718-0012-iusetp-26-01-240.pdf>

- Díaz, L., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 1-39. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000200183
- Díaz, L., & Urzua, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 183-222. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-00122018000200183&lng=pt&nrm=iso
- Eslava Schmalbalch, J., & Alzate, J. P. (2011). *Cómo elaborar la discusión de un artículo científico*. <https://www.sccot.org.co/pdf/RevistaDigital/25-01-2011/04ElaborarDiscusion.pdf>
- Espriella, R., Restrepo, & C. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*(49), 127-133. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf>
- Flores, J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 1-21. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362022000200006#:~:text=En%20ese%20sentido%2C%20el%20procedimiento,administrativa%20y%20su%20consecuente%20sanc%C3%B3n.
- Flores, J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, 7(21), 145-165. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v7n21/2448-5136-dgedj-7-21-145.pdf>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Metodología. Medellín: Escuela de

Economía, Administración y Negocios.
https://www.researchgate.net/publication/346362692_Metodologia_de_la_investigacion_Conceptos_herramientas_y_ejercicios_practicos_en_las_ciencias_administrativas_y_contables

García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 1-12.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>

Gomes, R., Lacerda, D., Camanho, A., Piran, F., & Silva, D. (2023). Measuring efficiency of safe work environment from the perspective of the decent work Agenda. *Safety Science*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753523002199>

González, W., & Vilchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 1-21.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 165-176. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hamermesh, D., Kawaguchi, D., & Lee, J. (2018). Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction. *Journal of the Japanese and International Economies*, 1-12.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S088915831730014X>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

- Kong, G., Dongmin, T., & Lu, R. (2020). Political promotion incentives and within-firm pay gap: Evidence from China. *Journal of Accounting and Public Policy*, 1-10.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425418302230>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública México*, 1-10.
<https://scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/#>
- Mamani, R. (2022). *La influencia del procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4466>
- Matute, K. (2021). *El derecho administrativo sancionador y la aplicación de responsabilidad disciplinaria del servidor público*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16482/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-701.pdf>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 6(4), 50-62. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
- Mondragón, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función público. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 100-122. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v50n132/0120-3886-rfdcp-50-132-100.pdf>
- Monseny, J., Silva, J., & Grenno, J. (2020). Local labor market effects of public employment. *Regional Science and Urban Economics*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166046218300140>
- Moreno, M., Moreira, E., & Merchán, J. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado

en el Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 1-20.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635242.pdf>

Namuche, W. (2018). *La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naucar, G. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018*. Piura: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neyra, C. (2018). Las condiciones exigentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la Legislación Ambiental. *Derecho PUCP*, 1-28.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n80/a09n80.pdf>

Ocola, K. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GKY-SD.pdf?sequence=1

Olivera, V., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 1-10. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Pajuelo, M. (2022). *Procedimiento Administrativo Disciplinario y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz, 2021*. Huaraz: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93376/Mejia_PME-SD.pdf?sequence=1

- Paredes, T., Vaca, P., Castro, F., & Benalcázar, J. (2023). Afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 1-13. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-33712022000200081
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Peña, R. (2022). Administrative and planning norms applied in the Army Corps of Engineers of Ecuador: assessment and compliance. *Estado & comunas, revista de políticas y problemas públicos*, 2(15), 80-95. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ecomunes/v2n15/2477-9245-ecomunes-2-15-00019.pdf>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 1(5), 50-61. https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893
- Poggi, F., Firmino, A., & Amado, M. (2020). Shaping energy transition at municipal scale: A net-zero energy scenario-based approach. *Land Use Policy*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026483771930732X>
- Potesil, L., Rozsnyai, K., Olszanowski, J., & Horvat, M. (2021). Simplification of Administrative Procedure on the Example of the Czech Republic, Poland, Slovakia, and Hungary (V4 Countries). *MDPI Open Access Journals*, 1-13. <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/1/9>

- Poulsen, S., & Ipsen, C. (2018). In times of change: How distance managers can ensure employees' wellbeing and organizational performance. *Safety Science*, 37-45. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517308184>
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G., & Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 1-6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000100012
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., & Centurión, C. (2021). EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: REFORMAS EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA. *Horizonte Empresarial*, 1-10. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2040>
- República, C. G. (2024). Contraloría afina norma para sancionar funcionarios: ¿qué cambió? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/contraloria-afina-norma-para-sancionar-funcionarios-que-cambio-funcionarios-publicos-reglamento-pas-noticia/?ref=gesr>
- Resce, G. (2022). The impact of political and non-political officials on the financial management of local governments. *Journal of Policy Modeling*, 943-962. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0161893822000503>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 1-24. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Rodríguez, L., & Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en

México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 1-13.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300028

Ryan, A., Barchers, C., Christofa, E., & Knodler, M. (2021). Equitable resource allocation for municipal safety: A data envelopment analysis. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1361920921002236>

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 1-16.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>

Singh, U., Ghadiri, A., Weimar, D., & Prinz, J. (2020). “Let’s have a break”: An experimental comparison of work-break interventions and their impact on performance. *Journal of Business Research*, 128-135.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320301648>

Tomczak, D., Lanzo, L., & Aguinis, H. (2018). Evidence-based recommendations for employee performance monitoring. *Business Horizons*, 251-259.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681317301611>

Vasconcelos, S. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo en perspectiva*.
<https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/#.ZD5Zr3bMK3A>

Vega, A., & Menacho, A. (2023). El procedimiento administrativo disciplinario: ¿Se cumple su finalidad en el Perú? *BVU*, 3. [https://www.bvu.pe/el-procedimiento-administrativo-disciplinario-se-cumple-su-finalidad-en-el-peru/#:~:text=El%20procedimiento%20administrativo%20disciplinario%20\(PAD,desincentivar%20conductas%20que%20atentan%20contra](https://www.bvu.pe/el-procedimiento-administrativo-disciplinario-se-cumple-su-finalidad-en-el-peru/#:~:text=El%20procedimiento%20administrativo%20disciplinario%20(PAD,desincentivar%20conductas%20que%20atentan%20contra)

- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, periodo Junio a Diciembre, 2019*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>
- Vrabie, A., & Lanole, R. (2020). A Comparative Analysis of Municipal Public Innovation: Evidence from Romania and United States. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 1-21.
<https://pdf.sciencedirectassets.com/782866/1-s2.0-S2199853120X64006/1-s2.0-S2199853122010873/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEDcaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIHTv0ZVOR7%2FeILRg01q%2BDrkphrkCJa3W3pguzcXi0%2BjEaiEAjWq7656eiTeWHC-CsSezF32HuaYlyYKZvEEJC8O>
- Yahya, M. (2023). The disciplinary sanction in public position a comparative study. *Misan Journal for Comparative Legal Studies*, 388-409.
<https://www.uomisan.edu.iq/law/mjcls/index.php/mjcls/article/view/201>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Titulo	Supuesto	Categoría	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p>Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023</p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario tiene un efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023</p>	<p>Categoría</p> <p>Procedimiento administrativo disciplinario</p> <p>Categoría</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023.</p>	<p>a) Describir la doctrina y marco legal del PAD.</p> <p>b) Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales .</p> <p>c) Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores</p>
<p>Pregunta de investigación</p> <p>¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario repercute el desempeño laboral de trabajadores de la</p>				

municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023?				municipales .
--	--	--	--	------------------

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: León Mimbela Mirian Yolanda

Entrevistado: -----

Lugar: -----

Fecha: -----

Grado Académico: -----

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?
2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?
4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Objetivos Específicos 2

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?
7. ¿Considera usted que el Órgano Instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

Objetivos Específicos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?
9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

Anexo: Validación por juicio de expertos

Anexo 02: validación de instrumento de recolección de datos

I.-DATOS GENERALES

- 1.1.-Apellidos y Nombres: GUEVARA BECERRA NILSON
 1.2.-Cargo e Institución donde labora: ASESOR LEGAL PRIVADO
 1.3.-Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista semiestructurada del procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2023.
 1.4.- Autor (a) del Instrumento: Bach. León Mimbela Miriam Yolanda

II ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE INACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											95		
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											95		
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											95		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica											95		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											95		
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos											95		
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											95		
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías											95		
METODOLOGÍA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos											95		
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											95		

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para la publicación

SI

El instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

95

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

Firma del experto

Nilson Guevara Becerra
 Mg. Abogado
 Cols. 80332

DNI No. 16803752 Telef. 951049005

Chiclayo, 05 de abril del 2024

Anexo 02: validación de instrumento de recolección de datos

I-DATOS GENERALES

- 1.1.-Apellidos y Nombres: **DELGADO TAPIA VÍCTOR ANDRÉS**
 1.2.-Cargo e Institución donde labora: **ABOGADO DE LA OFICINA GENERAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN.**
 1.3.-Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **Entrevista semiestructurada del procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2023.**
 1.4.- Autor (a) del Instrumento: **Bach. León Mimbela Miriam Yolanda**

II ASPECTO DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE INACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												95	
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												95	
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												95	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica												95	
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												95	
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos												95	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												95	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías												95	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos												95	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												95	

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para la publicación

81

El instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

95


 Víctor Andrés Delgado Tapia
 Abog. Mg. de la OFICINA PÚBLICA
 MUNICIPALIDAD

Chiclayo, 04 de abril del 2024

Firma del experto

DNI No. 44459039 Teléf. 942892370

ANEXO 03

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I-DATOS GENERALES

- 1.1.-Apellidos y Nombres: León Cachay Susan Leonor
- 1.2.-Cargo e Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Pimentel
- 1.3.-Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Entrevista semiestructurada del Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023.
- 1.4.- Autor (a) del Instrumento: Bach. León Mimbela Miriam Yolanda

II ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE INACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												95	
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												100	
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												95	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica												95	
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												95	
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos												100	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												95	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías												95	
METODOLOGIA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicas												95	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												100	

III- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para la publicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

Si

Si

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Chiclayo 05 de abril del 2024

Firma del experto



DNI No. 47788986

Telef. 984 634 669

Anexo: Respuestas de las entrevistas

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: León Mimbela Mirian Yolanda

Entrevistado: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Grado Académico: _____

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?

Yo considero que sí es necesario, debido a que las sanciones deben ser proporcionales y correctamente aplicadas, teniendo la finalidad de orientar correctamente a los servidores públicos.

2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

Yo considero que sí, debido a que se está respetando cada plaza establecida para cualquier servidor público, con el propósito de brindarle oportunidades para que haya sus descargos sobre alguien imputación o falta cometida es necesario que las sanciones sean proporcionales y correctamente aplicadas.

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?

Yo pienso que cada resolución debe ser motivada siguiendo el procedimiento de la norma, por ello, siempre se debe considerar las actualizaciones que se emiten por parte de la entidad municipal.

4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

Yo pienso que, para una amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario, lo cual es impuesto por el jefe inmediato. La sanción se aplica por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de RRHH o quien haga sus veces.

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Yo creo que el órgano instructor si emite pronunciamiento dentro del derecho y lo realiza en el plazo regulado como es de 10 días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor prorrogable hasta por 10 días hábiles adicionales debiéndose sustentar tal decisión.

Objetivos Específicos 2

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?

Yo pienso que, ante situaciones extraordinarias el trabajador puede realizar las tareas o actividades que, por su naturaleza o modularidad no sean estrictamente

Inherentes a su puesto, siempre y cuando que estos resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar dificultades que surjan en la entidad.

7. ¿Considera usted que el Órgano Instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

Yo considero que el órgano instructor sí emite un pronunciamiento ajustado al derecho y proporcionales, no obstante, en la mayoría de veces se apoyan entre funcionarios o trabajadores.

Objetivos Específicos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?

Yo pienso que el PPD es pertinente en determinadas actividades, sin embargo, no logra su cometido o propósito muchas veces, debido a que el comportamiento del servidor que vulnera la norma no cambia debido las sanciones inadecuadas o poco proporcionales, por lo tanto, falta una mayor regulación para no ser tan débiles en las sanciones.

9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

Yo creo que las sanciones interpuestas sí previenen actos negligentes o inconductas, ya que cuando se sanciona al trabajador, los demás trabajadores evitan cometer los mismos errores para no ser sancionados también.

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: León Mimbela Mirian Yolanda

Entrevistado: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Grado Académico: _____

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?

Si, porque la normativa vigente del procedimiento administrativo disciplinario cumple con la función de aplicar sanciones cometidas por el servidor público

2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

Si, porque los quince (15) días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción, cumpliendo con los fines de la pena o sanciones impuestas.

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?

Si, porque el PAO es un instrumento fundamental para las entidades estatales, debido a que permite controlar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores públicos que incurrir en faltas administrativas.

4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

Si, porque el plazo máximo es suficiente siendo importante el cumplimiento para poder hacer efectivo el derecho de defensa y debido proceso.

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Si, porque la motivación de las resoluciones según la normativa deben ser debidamente motivadas, caso contrario se vulnera el derecho de defensa.

Objetivos Específicos 2

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?

Si, porque las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son eficaces para el desempeño laboral de cada servidor.

-
.....
.....
7. ¿Considera usted que el Órgano Instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

Si, porque el organo instructor no emite muchas veces el pronunciamiento ajustado en el derecho, porque no siempre son profesionales abogados, dando solo opiniones técnicas.

Objetivos Especificos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?

Si, porque efectivamente el organo sancionador puede detectar y sancionar sus errores cometidos en aras de proteger la función pública.

9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

Si, porque las sanciones impuestas son proporcionales, existiendo una prevención a través de las sanciones que sirve para que otros trabajadores no realicen acciones que perjudiquen a la entidad.

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: Leon Mimbela Miran Yolanda

Entrevistado:

Lugar:

Fecha:

Grado Académico:

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?

El Pad a través del proceso administrativo Disciplinario orienta la conducta de los Trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones, sin embargo, se deberían considerar mayores sanciones para poder obtener una mayor eficiencia.

2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

Si, debido a que la norma es muy explícita al momento de determinar las posibles sanciones que se puedan generar por no cumplir su función adecuadamente, por lo tanto, muchos servidores públicos ya saben que ante algunas negligencias pueden acarrear sanciones, orientándose a desarrollar sus actividades como dice el MOF 71

ESCANEADO CON CAMSCANNER

Por lo tanto, mediante el PAD, se está buscando que los servidores eviten cometer alguna vulneración a la normativa.

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?

La Normativa vigente del PAD, cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos debido a que facilita a que el servidor público sea más cuidadoso al momento de desempeñar su función.

4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

Los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas si son suficientes, debido a que los procesos establecidos siguen la norma establecida a fin de obtener mejores resultados en el desarrollo de cada proceso.

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Si la Resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, También deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional.

Objetivos Específicos 2

Analizar la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?

Las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral

7. ¿Considera usted que el Órgano instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

Existen procedimientos estandarizados como en cualquier proceso que se garantiza el derecho a defenderse por parte del o los implicados.

Objetivos Específicos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?
Si tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado, debido a que muchas veces los procedimientos se realizan paralelamente a las funciones del servidor, lo cual impacta sobre el desempeño laboral y la efectividad del rendimiento

9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

Cabe mencionar que las sanciones sirven como antecedentes o ejemplo sobre lo que no se debe realizar en la institución pública.

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: León Mimbela Mirian Yolanda

Entrevistado:

Lugar:

Fecha:

Grado Académico:

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?

Si. la conducta de los trabajadores de la entidad si se regula con el PAD; debido a que sus acciones se regularán y sancionarán, si vulneran alguna norma administrativa.

2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

El ejercicio de la potestad sancionadora del estado; se sustenta en la existencia de la subordinación, que es un elemento esencial de toda relación de trabajo y condensa al ejercicio del poder de dirección del empleador estatal.⁷¹

ESCANEADO CON CAMSCANNER

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?

El servidor público, se encuentra limitado a que se garantice la normativa vigente, establecido en el AOF, a fin de no acarrear ninguna sanción por el incumplimiento de sus funciones.

4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

El plazo si es suficiente porque en su defecto, vulnerar o alterar el plazo de 15 días traería como riesgo que el servidor público en cuestión, pueda anular el PAD; ya que se afectan a sus derechos fundamentales, como es el derecho a defenderse.

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Las Resoluciones sean administrativas o judiciales si son motivadas, en su defecto tendrían como efecto su nulidad.

72

Objetivos Específicos 2

Análisis de la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?

Permiten hacer un mea culpa en todos los servidores; por lo tanto, los hechos descritos en los informes, adjuntan evidencias; no obstante estas evidencias no siempre terminan en infracciones hacia el servidor público.

7. ¿Considera usted que el Órgano instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

Siempre se debe llevar el debido proceso en cualquier organización pública y sobre todo cuando se trata de sanciones. Por lo tanto, considerando los descargos, se procede a establecer las sanciones correspondientes.

Objetivos Específicos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?

El órgano sancionador, si mantiene una capacidad inmediata para poder detectar errores, en incumplimiento de sus funciones.

9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

Cada sanción interpuesta, cumple el Rol de prevenir casos similares de faltas a la norma mediante la corrección del servidor público; por lo tanto; con una base fundamental las máximas sanciones, para evitar futuros casos que vulneran la norma.

Anexo 2: Guía de entrevista

Procedimiento administrativo disciplinario y su efecto sobre el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

Entrevistadora: León Mimbela Mirian Yolanda

Entrevistado: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Grado Académico: _____

Objetivo General

Determinar de qué manera el PAD repercute en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2023

1. ¿Considera usted que el PAD a través del proceso administrativo disciplinario orienta la conducta de los trabajadores de la entidad al cumplimiento de sus funciones? ¿Por qué?

El proceso disciplinario si orienta a una buena conducta, debido a que los trabajadores conocen que si realizan una falta serán sancionados con el PAD.

2. ¿Considera usted que las sanciones impuestas por el PAD previenen actos de inconductas funcionales en la organización? ¿Por qué?

Las Sanciones impuestas si previenen inconductas funcionales de la entidad, a efectos de coadyuvar al correcto funcionamiento y al clima laboral de las instituciones.

Objetivos Específicos 1

Describir la doctrina y marco legal del PAD

3. ¿Cree Ud. que la normativa vigente del PAD cumple su función para vigilar y sancionar el desempeño o las funciones incorrectas de los servidores públicos? ¿Por qué?

Se puede demostrar que las sanciones tienen un rol correctivo y preventivo a fin de que garantice el adecuado funcionamiento de la gestión pública.

4. ¿Considera usted que los hechos y documentos contenidos en los informes para determinar responsabilidades imputadas en un plazo máximo de 15 días son suficientes para acreditar el inicio de la sanción? ¿Por qué?

Si se toman en cuenta los plazos conforme a ley.

5. ¿Cree usted que, en las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas? ¿Por qué?

Las resoluciones del órgano sancionador, son motivadas y fundadas, ya que todo informe está acreditado con los pruebas suficientes para iniciar los respectivos procedimientos disciplinarios.

Objetivos Específicos 2

Análisis de la repercusión de la fase instructiva sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

6. ¿Cree Ud. que las sanciones e infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario son las más eficaces y que repercuten en mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué?

En el art. 88 del capítulo II régimen de Sanciones y procedimiento sancionador

- a) La amonestación es verbal o escrita, así pues, la amonestación verbal ~~to~~ afecta al jefe inmediato en forma personal y reservada

7. ¿Considera usted que el Órgano instructor emite un pronunciamiento ajustado al derecho? ¿Por qué?

El órgano sancionador debe emitir la comunicación de la infracción imputada al Sancionador civil, dentro del plazo de ley.

Objetivos Específicos 3

Analizar la repercusión de la fase sancionadora sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales

8. ¿Cree Ud. que el órgano sancionador tiene la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño del trabajo realizado? ¿Por qué?

Existen procedimientos estandarizados que permiten realizar un seguimiento y detectar errores inmediatamente en el transcurso del desempeño, permite que se cumplan los objetivos y metas organizacionales, por ello, es indispensable contar con trabajadores que brinden eficacia y eficiencia acorde a sus funciones a fin de otorgar un mejor servicio a la ciudadanía.

9. ¿Considera que las sanciones impuestas son proporcionales a la falta cometida teniendo un efecto positivo sobre las conductas o desempeño futuro? ¿Por qué?

La ley 27444 menciona que, a efectos de aplicar la sanción a imponer, la ley de procedimiento administrativo general recoge dentro de los principios de la potestad sancionadora administrativa el de razonabilidad, según el cual la autoridad administrativa debe asegurar que la magnitud de las sanciones administrativas sea mayor o igual al beneficio esperado por los administrados por la comisión de las infracciones.