

# TURNITIN\_MARCOS ALVIAR & RAQUEL SANCHEZ

*por* Marcos Orlando Alviar Luján

---

**Fecha de entrega:** 26-jun-2024 11:38a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2409017280

**Nombre del archivo:** TESIS\_-\_ALVIAR\_-\_SANCHEZ.pdf (3.47M)

**Total de palabras:** 17358

**Total de caracteres:** 101672

**1**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**



**TESIS**

**“El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral  
del personal administrativo de la Universidad Nacional  
Amazónica de Madre de Dios - 2022”**

**15**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. ALVIAR LUJÁN, Marcos Orlando**  
**Bach. SANCHEZ AGUILAR, Raquel**

**1**  
**ASESOR:**

**Dr. CRUZ COELLO, José Benito**

**Puerto Maldonado, noviembre - 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**



**TESIS**

**“El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral  
del personal administrativo de la Universidad Nacional  
Amazónica de Madre de Dios - 2022”**

**15**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. ALVIAR LUJÁN, Marcos Orlando**  
**Bach. SANCHEZ AGUILAR, Raquel**

**1**  
**ASESOR:**

**Dr. CRUZ COELLO, José Benito**

**Puerto Maldonado, noviembre - 2022**

### DEDICATORIA

Gracias al esfuerzo en su trabajo, al amor de padres y a la dedicación por un buen futuro para mis hermanos y hermanas; dedico el presente trabajo de investigación a mi señora madre Martha Luz Luján Escate y a mi señor padre Dr. Manuel Jesús Alviar Huamán (QEPD) quien soñó ver a uno de sus ocho hijos y/o nietos seguir la carrera que tanta amo y a quien tanta pasión le dio: "DERECHO"

Marcos

A Dios por permitirme llegar a <sup>14</sup>este momento tan importante de formación profesional y de vida, a mis padres David y Orfelina por ser mi pilar fundamental y brindarme su apoyo incondicional en todo momento, a mi hijo Mathias por llegar a mi vida y convertirse en ese motor y motivo que necesitaba para salir adelante, a Dan Benjamín el hombre que sostiene mi mano y me alienta a seguir cuando las cosas se ponen difíciles, a mis hermanos Norita, Wilder, Jonatan, Nelvin, Orfita y Leidy que de una y otra manera están y estuvieron para mi durante toda esta etapa de mi vida apoyándome.

Raquel

## AGRADECIMIENTOS

En los seis años de formación profesional presencial, hemos convivido con muchos compañeros y a la vez hemos podido conocer a casi todos los profesionales docentes de la carrera Derecho que con su experiencia, esfuerzo y perseverancia nos han formado para ser un bien a nuestra sociedad... dependerá de cada uno de nosotros la calidad de profesional que seremos a futuro, solo nuestros actos lo dirán.

Por intermedio de la Magister SHELNI ADY KUENTAS ARAGON; agradecer a la UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, por la formación que me brindó en todos estos años.

Los autores.

## <sup>1</sup> PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Constituye una satisfacción académica el haber desarrollado el presente trabajo de investigación, titulado: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022", <sup>1</sup> el cual ha sido realizado con denodado esfuerzo y motivación buscando realizar un aporte jurídico significativo a los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas y al público en general. Es por ello que dedicamos el tiempo necesario y energía en el análisis de fuentes documentales, <sup>1</sup> así como en el procesamiento de los datos recopilados con los instrumentos, <sup>1</sup> que hicieron posible abordar y contextualizar el tema de investigación.

Así, cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se caracteriza por su originalidad y autenticidad, no siendo copia ni plagio de ninguna otra investigación.

El propósito de la presente investigación <sup>4</sup> es: determinar la <sup>4</sup> relación entre el proceso <sup>4</sup> administrativo disciplinario y el <sup>2</sup> desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

<sup>1</sup> Finalmente, ponemos en consideración el presente trabajo de investigación al Jurado respectivo para que nos autorice la sustentación y deliberación respectiva. Donde esperamos ser evaluados y meritados en su oportunidad.

Los autores.

## RESUMEN

Con la exploración actual decretándose indagación análoga se accedió al proceso administrativo disciplinario con su trabajo profesional del personal administrativo relacionado con la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022. La publicación tuteló una metodología de tipo básica, transversal, socio-jurídica, cuantitativa y de campo, de diseño jurídico correlacional, y de métodos científico, analítico y de interpretación. La muestra se conformó por 105 trabajadores, a quienes se les aplicaron mediante la encuesta dos cuestionarios. Entre los resultados, se encontró que de 69 trabajadores que percibían un procedimiento administrativo disciplinario relativamente arbitrario, el 34,8%(24) de ellos presentaban una ocupación oficial baja, del 55,1%(38) exhibían el ejercicio laboral regular, y luego 10,1%(7) presentaban un alto desempeño profesional. Sumado a ello, se halló mediante el ensayo: Spearman un  $Rho = 0,815$ , un  $Sig. = 0,023 < 0,05$  a un 95% de confiabilidad, que permitió identificar en una y otra cambiante se encuentran conectadas de forma directa y reveladora. En consecuencia, finiquitó concluyendo: el asunto estricto empleado concierne de forma directa y significativa con el trabajo profesional del funcionario burocrático de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022. Es así que, cuanto mejor percepción tenga el trabajador dependiente sobre el sumario riguroso administrativo efectuado sin ninguna irregularidad, mejor ha de ser su desempeño laboral.

**Palabras clave:** Proceso administrativo disciplinario, desempeño laboral, personal administrativo.

## ABSTRACT

With the current exploration decreeing analogous inquiry it was accessed the disciplinary administrative process with its professional work of the administrative personnel related to the National Amazonian University of Madre de Dios in the year 2022. The publication followed a basic, transversal, socio-legal, quantitative and field methodology, of legal correlational design, and of scientific, analytical and interpretative methods. The sample consisted of 105 workers, to whom two questionnaires were applied by means of a survey. Among the results, it was found that of 69 workers who perceived a relatively arbitrary administrative disciplinary procedure, 34.8% (24) of them had a low official occupation, 55.1% (38) had a regular work practice, and then 10.1% (7) had a high professional performance. In addition, the Spearman test found an  $Rho = 0.815$ , a  $Sig. = 0.023 < 0.05$  at 95% reliability, which made it possible to identify that one and the other changeable are directly and revealingly connected. Consequently, he concluded by concluding: the strict employee issue concerns in a direct and significant way with the professional work of the bureaucratic official of the National Amazonian University of Madre de Dios in the year 2022. Thus, the better the perception of the dependent worker on the rigorous administrative summary carried out without any irregularity, the better his work performance will be.

Key words: Administrative disciplinary process, job performance, administrative personnel.

## INTRODUCCIÓN

La gestión estatal y el régimen ordinario son procesos que se cometen por medio de 4 fases: planificación, organización, dirección y control. Estas fases se encuentran interrelacionadas efectuándose sistemáticamente. Dicha proyección consiste mientras establece límites y fines que se pueden conseguir, del mismo modo que la demanda necesaria para alcanzarlos. La organización describe su estructura y funcionamiento de la administración, incluyendo la asignación de tareas y responsabilidades. La dirección se encarga de incentivar encaminando a los asalariados a fin de que puedan obtener las metas establecidas. El registro consiste en evaluar la ocupación administrativa adoptando acciones disciplinarias si es preciso. El control es un proceso transversal, es decir, se utiliza en inseparables periodos del régimen. Su ubicación al final de las cuatro fases es solo por razones didácticas. En el ámbito de las leyes gerenciales, es fundamental utilizar el instrumento de control para garantizar que los arbitrajes y operaciones de la gestión pública se ajusten a políticas modernas. Esto incluye una serie de instrucciones administrativas, como la actuación burocrática, estricta, y sancionadora. Controlar sucesos administrativos es crucial para evitar la vulneración del debido proceso.

Al respecto, la secretaria de justicia y libertades civiles pone de conocimiento sobre su debida actuación la cual trata acerca de un conjunto normativo basado en reglas y principios que garantizan legítimamente en los habitantes que intervienen en la actuación administrativa pública. Estas garantías incluyen, entre otras, el derecho a ser notificados de los procedimientos en los que se encuentran involucrados, a acceder a los expedientes, a defenderse, a ofrecer y producir pruebas, a que las decisiones sean motivadas y fundadas legítimamente, en la suposición de ilicitud, a una fecha sensata para resolver, las investigaciones formuladas por un poderío acreditado e imparcial, e impugnar las decisiones administrativas.

Con referencia al recurso riguroso empleado se define como el instrumento fundamental para garantizar la benévola labor de los establecimientos oficiales. En una sociedad llena de vicisitudes, es importante

que las sanciones y medidas correctivas se apliquen de manera correcta, a fin de evitar que se cometan faltas disciplinarias.

A este respecto la Primera Casa de Estudios de Madre de Dios, resulta necesario desarrollar propuestas estratégicas que permitan a los servidores públicos conocer y cumplir con la normatividad vigente. Estas propuestas deben ser diseñadas de manera que sean de interés para el público y que contribuyan a mejorar la evolución burocrática siendo el cometido los cargos de los obreros. La investigación señala que el propio productor de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios [UNAMAD] no gestiona de manera eficiente sus funciones. Esto se debe a que la UNAMAD mantiene un modelo de administración piramidal, que genera redundancia de tareas, monotonía y procesos inadecuados. Esta situación afecta la calidad de los servicios que brinda la UNAMAD, tanto a los estudiantes como a la sociedad en general. También afecta la productividad de la primera casa de estudios. El propósito del estudio es superar las debilidades del sumario un ejecutar severo y la función laboral del propio empleado.

En otro orden de ideas, la averiguación se ordena en IV secciones de acuerdo a la formalidad establecida por la universidad:

Con respecto al capítulo I, se une el talante nuclear de la moderna exploración, pues se desenvuelve la representación de la dificultad, se formulan los problemas, objetivos, hipótesis, se identifican las variables, así como también se desarrolla la respectiva justificación y se establecen principios justos.

Acerca del capítulo II, se exhiben alcances teóricos de la búsqueda, es decir, los antecedentes, el marco teórico y la definición de términos.

En lo correspondiente al capítulo III trata acerca de los métodos, los que se desarrollan en exactos razonamientos competentes estructurados.

El capítulo IV aborda las secuelas de la investigación, los cuales han sido obtenidos con la debida rigurosidad estadística.

Finalmente, encontramos las respectivas conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Los autores.

## ÍNDICE

Caratula .....	i
Portadilla .....	ii
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>iii</b>
Agradecimientos .....	iv
Presentación .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción .....	viii
Índice .....	x
Índice de figuras.....	xii
Índice de tablas.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema .....	14
1.2. Formulación del problema .....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.4. Variables.....	18
1.5. Operacionalización de variables .....	19
1.6. Hipótesis .....	20
1.7. Justificación .....	20
1.8. Consideraciones éticas.....	21

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	23
2.2. Marco teórico .....	29
2.3. Definición de términos .....	45

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio .....	47
3.2. Diseño de estudio .....	47

<b>1</b>		xi
3.3. Población y muestra .....		48
3.4. Métodos y técnicas .....		49
3.5. Tratamiento de los datos.....		<b>51</b>

#### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS

<b>12</b>		
4.1. Resultados estadísticos descriptivos .....		52
4.2. Prueba de normalidad.....		57
4.3. Resultados estadísticos inferenciales .....		58
CONCLUSIONES .....		61
SUGERENCIAS.....		63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		64
ANEXOS.....		71

**9**  
**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Fase instructiva del proceso administrativo disciplinario .....	33
Figura 2. Fase sancionadora del proceso administrativo disciplinario .....	36
Figura 3. Recursos administrativos en el proceso administrativo disciplinario .....	37
Figura 4. Figura agrupada entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral .....	52
Figura 5. Figura agrupada entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas .....	54
Figura 6. Figura agrupada entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operativa de las variables de estudio.....	19
Tabla 2. Autoridades del proceso administrativo disciplinario .....	31
Tabla 3. Población de estudio.....	48
Tabla 4. Muestra estratifica de estudio .....	49
Tabla 5. Tabla de contingencia entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral.....	52
Tabla 6. Tabla de contingencia entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas.....	54
Tabla 7. Tabla de contingencia entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual .....	56
Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	58
Tabla 9. Coeficiente Spearman entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral.....	59
Tabla 10. Coeficiente Spearman entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas.....	60
Tabla 11. Coeficiente Spearman entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual .....	61

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema**

En cuanto al universo, cabe advertir que existe una administración pública, la cual entre sus funciones ostenta no solo velar porque la sociedad se encuentre bien, sino también la de regular conductas, coaccionar a su cumplimiento y, en caso se verifique el incumplimiento de aquellas, sancionar a los funcionarios o servidores responsables. Es precisamente, en este orden de ideas, que en la administración pública se suele mucho hablar de la justicia burocrática represiva (Pacori, 2021), además de su antesala la jurisprudencia correctiva ambas derivadas del derecho administrativo (Mondragón, 2020).

El poder disciplinario es la facultad que tienen las entidades públicas para garantizar que sus funcionarios y servidores se comporten de manera adecuada y cumplan con sus obligaciones (Cáceres, 2022). Para ello, se establecen procedimientos administrativos disciplinarios que pueden llevar a la imposición de sanciones a los funcionarios que incumplan las normas. La Estrategia Pública de Reforma de Gobernabilidad, admitida mediante el D. S. 004-2013-PCM, incitó la creación de la jurisprudencia 30057, Legislación denominada la Prestación Urbana, conocida como Derecho SERVIR. Esta equidad busca modernizar el Estado y contar con un servicio civil profesionalizado, eficaz y eficiente, el que desempeñe dentro del marco del Código deontológico del empleo público.

Sobre la referida norma, es preciso comprender que está busca elevar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos para un mejor servicio al usuario, pues introduce la meritocracia, busca la excelencia profesional, la eficacia y eficiencia laboral, así como también la remuneración justa (García et al., 2018); sin embargo, a pesar de las innovaciones y del fin de la norma, está en la práctica no ha sumado en gran medida en la

modernización del Estado, pues aún suele evidenciarse una administración pública deficiente, desconectada de las urgentes necesidades la población peruana.

Bajo dicho contexto, existen muchas realidades en donde no se respetan los derechos administrativos del personal en los organismos del estado, pues si bien antes que se promulgara la legislación SERVIR se regían completamente de acuerdo a la jurisprudencia basada en la función pública de la remuneración en los organismos de gobierno (D. L. 276), con esta nueva norma, a pesar de sus innovaciones legales, en sede administrativo y laboral se siguen percibiendo arbitrariedades, solo por remontar la problemática, en el procedimiento administrativo disciplinario al cual son sometidos muchos trabajadores, estos se ven vulnerados al no respetarse el debido proceso en muchos procedimientos administrativos, lo cual es tremendamente preocupante ya que el debido proceso es la piedra angular de todo estado de derecho (Duarte, 2019).

Al respecto, es preciso mencionar que, en una institución pública, se vulnera los preceptos constitucionales previstos puntualmente d), numérico 24) capítulo 2º, establecida en la Carta Magna Peruana, "nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley" (Constituyente Democrático <sup>13</sup> de la República del Perú [CCD], 1993, p. 16). El principio de tipicidad es un derecho que asiste a todo el personal administrativo, tanto en el informe preliminar como en el documento final que pone culmina el procedimiento administrativo disciplinario. Este principio garantiza que la falta administrativa sea calificada de forma pertinente, de avenencia con el reglamento efectivo. En algunos casos, un mismo hecho puede ser considerado como una infracción administrativa en varias normas diferentes. En estos casos, se debe aplicar la norma que sea más favorable al presunto infractor. Este principio se encuentra consagrado de acuerdo al numeral 11) del capítulo 139º instaurado en la Ley Suprema del Perú; "en caso de duda o de conflicto entre leyes penales, se aplicará la más favorable al reo" (CCD, 1993, p. 98), de acuerdo con el numeral 3 del artículo 26º

“concerniente a la incertidumbre en el significado de la pauta laboral, debe interpretarse favorablemente al trabajador” (CCD, 1993, p. 29).

En el grado particular, se ha observado que en esta casa de estudios superiores de Madre de Dios no ha realizado su trabajo de manera adecuada. Esto se ha visto reflejado en los informes preliminares, resoluciones de inicio, informes finales y resoluciones de sanción disciplinaria, los cuales no han cumplido con las normas aplicables. Como consecuencia, tenemos la afectación del postulado estatutario motivacional que sostiene que “las resoluciones judiciales deben estar escritas y motivadas en todas las instancias, excepto en los decretos de mero trámite. La motivación debe mencionar la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan” (CDD, 1993, p. 97), o sea, en ciertos procedimientos sin la motivación debida, mientras que, por otro lado, se ha analizado resoluciones con una motivación deficiente o insuficiente. La resolución de sanción emitida por la Comisión ha vulnerado el principio de culpabilidad, ya que no se ha verificado si la conducta del administrado ha sido realizada con dolo o culpa, es más sin determinar si esta ha sido reprochable o no. Asimismo, la resolución también ha vulnerado el principio de razonabilidad, ya que las actuaciones del cuerpo colegiado no han importado las reglas de la racionalidad, generándose con ello mucha arbitrariedad.

Por las causas expuestas en líneas anteriores, y con el criterio de los participantes del estudio, se sabe que ciertas demandas encaminadas por el Comité inmutable de avances disciplinarios empleados han recaído en inapropiados, a causa de que frecuentemente ya sea por dolo o desconocimiento infringen la norma de la materia, poniendo en riesgo los principios constitucionales que garantizan tutela protectora a los administrados, durante el año 2019, dado en la Primera Casa de estudios de la Selva Peruana,, más de cien servidores públicos fueron denunciados por presuntas irregularidades. De estos, una parte fue procesada disciplinariamente.

Sumado a ello, se identificó una baja motivación laboral en el personal administrativo; entre los factores, no solo está el desequilibrio que genera el estar sometido a un procedimiento administrativo disciplinario en donde

muchas veces se vulnera el debido proceso, sino también por la falta de reconocimiento laboral, de promoción laboral, de una remuneración justa, así como por el inadecuado clima y ambiente laboral. En efecto, dicha problemática socio-jurídica percibida, motivó el desarrollo de la presente, a fin de conocer y comprender si el desarrollo burocrático punitivo tiene relación con la ocupación competitiva de tales trabajadores, y a partir de ello, proponer ciertas recomendaciones que coadyuven a disminuir tal problemática.

## <sup>5</sup> 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?

### 1.2.2. Problemas específicos

<sup>2</sup> PE<sub>1</sub> ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?

<sup>4</sup> PE<sub>2</sub> ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?

## 1.3. Objetivos

### <sup>6</sup> 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

### 1.3.2. Objetivos específicos

<sup>4</sup> OE<sub>1</sub> Identificar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

**OE<sub>2</sub>** Identificar <sup>6</sup> la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual <sup>1</sup> del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

#### **1.4. Variables**

##### **1.4.1. Variable 1**

Proceso administrativo disciplinario

Dimensión 1: Fase instructiva

Dimensión 2: Fase sancionadora

##### **1.4.2. Variable 2**

Desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Dimensión 2: Desempeño contextual

En la siguiente página, se muestra en forma detallada como se encuentran compuestas las variables de estudio, así tenemos:

1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz operativa de las variables de estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Proceso administrativo disciplinario	La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVICR) (2021) afirma que el proceso administrativo disciplinario "es un procedimiento administrativo sancionador que se funda en una relación jurídica de sujeción especial del servidor civil respecto de la administración pública" (p. 131).	La variable 1 (proceso administrativo disciplinario) ha sido medida mediante la aplicación de un cuestionario, el mismo que se compone de 18 ítems cuya valoración es poltómica: nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), y siempre (4). Es así que mediante dicha medición se ha llegado a conocer la percepción sobre la aplicación del PAD en el entorno laboral de la referida universidad.	Fase instructiva  Fase sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoridad instructora.</li> <li>- Imputaciones a cargo en el PAD.</li> <li>- Actividades de ordenamiento del PAD.</li> <li>- Actuación probatoria en el PAD.</li> <li>- Plazos de la fase instructiva del PAD.</li> <li>- Autoridad sancionadora.</li> <li>- Informe oral en el PAD.</li> <li>- Amonestación verbal o escrita.</li> <li>- Suspensión sin goce de sueldo desde un día hasta por 12 meses.</li> <li>- Destitución.</li> <li>- Inhabilitación.</li> </ul>	Cuestionario
Desempeño laboral	Montejo (2009, como se citó en Ruiz, 2019) concibe el desempeño laboral como "aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son importantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y de su grado de aportación a la organización" (p. 23).	La variable 2 (desempeño laboral) ha sido medida mediante la aplicación de un cuestionario, el mismo que se compone de 18 ítems cuya valoración es poltómica: nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), y siempre (4). Es así que mediante dicha medición se ha llegado a conocer el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la referida universidad.	Desempeño de tareas  Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad en la toma de decisiones.</li> <li>- Capacidad de organización y planificación.</li> <li>- Capacidad resolutive.</li> <li>- Habilidades duras.</li> <li>- Eficacia laboral.</li> <li>- Eficiencia laboral.</li> <li>- Puntualidad laboral.</li> <li>- Iniciativa laboral.</li> <li>- Orientación hacia los objetivos.</li> <li>- Compromiso organizacional.</li> <li>- Habilidades blandas.</li> </ul>	Cuestionario

Nota: Elaboración propia.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

El proceso administrativo disciplinario se asocia de manera preponderante e íntima con la realización intrasferible burocrática profesional de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

**HE<sub>1</sub>** El proceso administrativo disciplinario se vincula de forma sustancial con la realización de tareas propias del empleado de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

**HE<sub>2</sub>** El proceso administrativo disciplinario mantiene una asociación directa y significativa con el ejercicio contextual del administrador individual de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.

## 1.7. Justificación

La exploración se explica a un hipotético elevado por dos razones principales: 1) Porque permitió generar nuevos conocimientos como la audacia existencia de correlación en medio de la demanda administrativa disciplinaria y el ejercicio oficial de los referidos trabajadores, conocimientos que fortalecen el modelo teórico para aceptar la perspectiva socio-judicial de lo propuesto. 2) Segundo, el estudio se justifica por constituirse en un referente teórico objetivo y válido, a modo de evaluación diagnóstica, que sirve para que las autoridades de la mencionada universidad puedan llevar a cabo acciones de mejora, en cuanto a la correcta aplicación del derecho administrativo, del mismo modo que, fortalece satisfaciendo la ocupación oficial propia.

A nivel práctico, existe una justificación desde dos aristas: 1) primero, porque futuros investigadores, autoridades educativas de la educación superior, así como autoridades de las instituciones del sistema de justicia, puedan valerse de la presente para comprender la asociación entre estas dos variables, y sobre ello puedan realizar ajustes de orden legal promoviendo el

debido proceso en estos casos, así como fomentando la política laboral bajo el respeto al trabajo digno. 2) Segundo, el estudio se justifica porque, los mandos universitarios amazónicos, podrán realizar una serie de acciones, por medio de esta indagación tanto de índole correctivo como de mejora, a fin de salvaguardar los derechos de sus colaboradores, quienes, al ser sometidos a un entorno dependiente estricto, en la mayoría de las veces, estos perciben que se les vulnera sus derechos, jugando ello en contra de su rendimiento, ya que dicha afectación repercute en su vida personal como laboral.

La investigación se justifica a nivel metodológico porque se ha establecido una metodología de averiguación consistente con un tipo de realizada indagación. Este método básico, transversal, socio-jurídico, cuantitativo y de campo, diseño (jurídico correlacional), y métodos (científico, analítico y de interpretación), ruta que puede orientar y ser empleada por futuros investigadores que de igual forma busquen llevar a cabo un estudio de igual naturaleza investigativa. 2) Segundo, el estudio razona puesto que, se proponen dos efectos (lícitos y honestos) los cuales también pueden ser empleados por futuros investigadores (como parte de su proceso de estandarización) que busquen analizar ambas variables, tanto así de manera alejada o en forma conjunta como en el presente estudio.

### **1.8. Consideraciones éticas**

La actual exploración desarrollada bajo la observancia estricta de los principios éticos universales en el campo de la investigación, por lo que la información proporcionada por los participantes ha sido manejada solo para efectos de la investigación (principio de confidencialidad), de igual forma no se expone la identidad de los participantes (principio de anonimato), y los colaboradores han participado voluntariamente sin que exista alguno tipo de coacción (libre participación). Asimismo, los datos manejados en la investigación responden a la propia realidad problemática identificada, por lo que dichos datos han sido procesados con exactitud (principio de veracidad).

Finalmente, es preciso mencionar, que se ha respetado el derecho de autor en el desarrollo teórico citando conforme a la Norma Internacional Apa 7ma. ed. a fin de no caer en plagio y de ser pasible de pena punitiva según el Art. 219 de nuestro actual Código Penal (principio de originalidad).

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Durante el año 2020, Escobar y Gómez a través de su estudio buscaron explicar de manera clara lo que los empleadores deben hacer, como por ejemplo aplicar el debido proceso en temas disciplinarios. La metodología fue de tipo descriptiva. Entre las conclusiones más resaltantes: 1) La utilidad legítima de la razón estricta a la encargatura legal, se convoca en procedimientos visiblemente extendidos por algún asalariado administrativo. 2) El fantasma de estudio de la dependiente rigurosa jurisprudencia funciona al instante cuando se infringe una necesidad práctica, conformada por una ilegalidad derivada del delito, de la abstinencia de imposibilidades, discrepancias, compromisos, entredichos y compromisos beneficiosos por la labor, negligencia, o desorganización a través de la construcción de los quehaceres. 3) La severa razón encuadra un procedimiento o escenario reproducible a la luminosidad del gubernamental cargo, atenuado por una facultad estatal o empleado, fundada por una sedición de convenio práctico de los establecimientos o métodos asumidos por convenios, cambio en la rutina de su propiedad inhabilitadora conferida por la competitividad de algunos burócratas o secciones concretas de representación administradora y legislativo a fin de que desplieguen un señorío riguroso.

Mondragón (2020) en su investigación intentó dar a conocer la relevancia de la legalidad en la administración pública por temas de derecho administrativo disciplinario. La metodología fue documental. Entre las conclusiones más resaltantes: 1) Las compañías exclusivas teniendo en cuenta sus capacidades estrictamente válidas hacia un obrero convienen

utilizar con cabal inflexibilidad el íntegro sumario para abreviar esas polémicas ocasionadas en agravios que soportan preceptos observados de acuerdo a la legislación o a las ordenanzas aisladas. 2) La apertura de dupla demanda, aunque mientras no sea dominante, es una fracción adicional del íntegro asunto, en consecuencia, ahora es preciso a fin de que la clase obrera consiga rebatir el reglamento al que son supeditados. 3) La dupla demanda no debe tener una finalidad por sí sola, por consiguiente, su objetivo no solo se rige a ponderar un establecimiento, destinado a responder el acatamiento del costo legislativo de equidad, así pues, para obtener la indicada finalidad no es obligatorio instituir roles o compromisos internamente en una compañía para indultar substitutas reclamaciones respecto a una condición estricta, pero es inevitable acudir al sendero reglamentario para responder las retribuciones profesionales. 4) El especialista legal es el trabajador habilitoso que solventa problemas profesionales, para decretar la desorganización o tal vez no de la jurisdicción condenatoria del empresario. 5) El solícito no puede permanecer desamparado, es el sendero legislativo la vía donde se salvaguarda su razonable incentivo ante el adestramiento ilegal de la autoridad punible del contratante.

Duarte (2019) en su estudio abordó sobre conceptos jurídicos procesales y laborales a fin de entender mejor el tan cuestionado procedimiento sancionador. La metodología fue descriptiva documental. Entre las conclusiones: 1) Integra fase legislativa de justicia debiendo efectuar habilidades administrativas y formular medidas reservadas a la práctica y complacencia de las remuneraciones primordiales, con la finalidad de practicar con el beneficio frecuente, y es pequeño ese recuadro que deriva lucrativo la manera estricta en el cargo estatal. 2) El régimen estatal es una formación que se ocupa primordialmente del beneficio frecuente, en consecuencia, es sereno opinar que los habitantes dan tiempo a la época de los donados y empleados estatales una administración organizada en su ejercicio profesional. 3) El compromiso estricto, se certifica a través del poderío severo, y es precisamente en el que lo fundado obtiene jerarquía como instrumento de pugna frente a la deshonestidad, ya que lo justo

intransigente tiene una dupla objetiva, de atracción (convinciente) y de detención. 4) El apropiado precedente privilegiado por el poderío estricto viene hacer un régimen muy aceptable, y así mismo si la corruptela aparece, debe seguirse mediante el poderío riguroso.

Eladía (2019). *La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción*. En la investigación se buscó demostrar que la responsabilidad disciplinaria se constituye en una herramienta útil para luchar frente a la corruptela, así como su pretensión provisoria e implacable. El estudio fue descriptivo, y de carácter documental. En cuanto a las conclusiones más relevantes: 1) Integra fase legislativa de justicia debiendo efectuar habilidades administrativas y formular medidas reservadas a la práctica y complacencia de las remuneraciones primordiales, con la finalidad de practicar con el beneficio frecuente, y es pequeño ese recuadro que deriva lucrativo la manera estricta en el cargo estatal. 2) El régimen estatal es una formación que se ocupa primordialmente del beneficio frecuente, en consecuencia, es sereno opinar que los habitantes dan tiempo a la época de los donados y empleados estatales una administración organizada en su ejercicio profesional. 3) El compromiso estricto, se certifica a través del poderío severo, y es precisamente en el que lo fundado obtiene jerarquía como instrumento de pugna frente a la deshonestidad, ya que lo justo e intransigente tiene una dupla objetiva, de atracción (convinciente) y de detención. 4) El apropiado precedente privilegiado por el poderío estricto viene hacer un régimen muy aceptable, y así mismo si la corruptela aparece, debe seguirse mediante el poderío riguroso.

Gutiérrez (2019) con su investigación buscó analizar las diferentes modalidades de sanciones a los cuales están sujetos los servidores por sus actos de indisciplina funcional. El estudio fue descriptivo, y de carácter documental. Con respecto a las conclusiones más resaltantes: 1) Los preceptos dependientes y rigurosos para su eficacia deben conservar resúmenes de proceder tal es la afinidad de la ley con el acontecimiento inaudito, variable o riguroso e insuficiente, presencia a manera de práctica de

un precepto, y de específico compromiso administrado por el burócrata implicado en la incorrección. 2) La evolución estricta no tiene por qué involucrarse con el desarrollo condenatorio, permitiendo ocurrir una distinción dentro del periodo educativo e incuestionable, con la finalidad de certificar la autenticidad y energía de los sucesos empleados originados por la gestión estatal. 3) Las pautas lógicas que reglamentan las instrucciones castigadoras estrictas en la nación del Ecuador no respetan los compendios legales primordiales de la justicia dependiente punitiva. 4) La inexactitud de desempeño de las pautas que reglamentan las programaciones punitivas estrictas consiguen forjar que los regímenes sean gubernamentales en trasgresión al instante de exponer los sucesos empleados penados.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Cáceres (2021) indagó enfocándose en conocer la incidencia comisionada de la acción severa sobre el rendimiento universitario dependiente propio. El estudio fue básico y correlacional. Entre las conclusiones más relevantes: 1) Concorre correlación explicativa y sobria a través de la administración peculiar estricta, entrenamiento experto sobre los trabajadores. 2) El tratamiento funcionario estricto se vincula de forma explicativa y sobria con el ejercicio conductual profesional de los trabajadores **en la gestión de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann**. 3) Concorre correlación reveladora y sobria a través del medio de la estricta gestión y la ocupación profesional estratégica.

Cubas (2021) desarrolló una investigación para conocer la asociación entre el cumplimiento del fin de los procedimientos en sede administrativa respecto de los actos personales, negligentes, civiles del Municipio Limeño. Esta estrategia de trabajo utilizada estuvo de prototipo elemental, y de diseño descriptivo correlacional. Entre las conclusiones más relevantes: 1) El fin persuasivo/disuasivo referido a operaciones empleadoras rigurosas no intervienen a lo largo de la corrección conductual sobre infractores civiles. 2) Las instrucciones productoras severas sí inciden al corregir conductas reincidentes, pues los colaboradores al haber sido pasibles de procedimiento

administrativo ya tienen una experiencia que los disuade a no cometer nuevamente conductas infractoras. 3) Los procedimientos administrativos disciplinarios constituyen una herramienta dentro de las instituciones públicas beneficiando a los expertos honorables, además, flexibilidad, reflejada en la adecuada marcha de los servicios prestados por el Estado a la ciudadanía. 4) El cumplimiento del fin rutinario dependiente estricto respecto a las conductas reincidentes de algunos servidores constituyendo un gran soporte en la modernidad sumaria referente a la gestión pública, ya que los servidores civiles que incurrieron en falta administrativa y que fueron procesados han corregido sus conductas procurando prestar un adecuado servicio dentro de la municipalidad a la ciudadanía.

Quezada (2019) en su estudio intentó explicar la conexión que concurre asociada al proceso dependiente estricto y al íntimo rendimiento docente que desarrolla laborales administrativas en una UGEL del país. El método existió de arquetipo adherido y de bosquejo no experimental correlacional. Entre las conclusiones más resaltantes: 1) El proceso que llevan los funciones con faltas disciplinarias se asocia de manera considerable con el rendimiento laboral de los docentes. 2) El rendimiento pedagógico y administrativo de los docentes se ve influenciado en un 73% por el proceso administrativo disciplinario. 3) En un 53% existe un nivel de procedimiento administrativo disciplinario regular o medio en dicha UGEL, y ello se debe a que existe mucho incumplimiento por desconocimiento o por dolo, pues ello no se ajusta a su planificación institucional. 4) En un 49% concurre regular grado ocupacional de carácter oficial de docentes, pues estos no se vienen desempeñando del todo bien debido a que tienen que ocuparse de los temas referidos a la UGEL.

García et al. (2018) en su publicación se encauzó considerando determinar percibir la ley referente a las sanciones en los trabajadores administrativos del referido hospital. El método existió de prototipo no experimental, con una altura descriptiva, y de bosquejo no práctico descriptivo. Entre las conclusiones más relevantes: 1) Se encontró que, en efecto, en la comunidad acude un discernimiento auténtico de la Legislación

N° 30057 debido a las nuevas innovaciones legales que trae consigo. 2) El 41.1% de los trabajadores administrativos manifestaron estar en transacción conforme con los reglamentos instituidos por la jurisprudencia, el 45.9% manifestó un acuerdo regular respecto a tales sanciones, y el 6.9% manifestó una percepción en desacuerdo. 3) El 91.7% de los abogados litigantes mostraron una percepción positiva sobre las sanciones establecidas por la ley, el 5.7% mostró un nivel de acuerdo regular, y el 2.7% se mostró en desacuerdo. 4) Existe una percepción positiva referente a las faltas disciplinarias en los trabajadores administrativos. 5) Existe una percepción positiva referente a la evaluación de la sanción y al régimen en los trabajadores administrativos. 6) Existe una percepción positiva referente a las faltas disciplinarias en abogados litigantes. 7) Existe una percepción positiva referente a la evaluación de la sanción y el régimen en los abogados litigantes.

Gastulo (2018) en su investigación buscó conocer la conexión asociada a las rutinas productoras y a la ocupación oficial. El estudio fue descriptivo correlacional. Entre las conclusiones más resaltantes: 1) Coexiste analogía demostrativa dentro de las instrucciones funcionarias y el ejercicio profesional. 2) Las instrucciones empleadas que más influyen en la indicada potestad, son la intervención en un habitual elevado, la proyección y la distribución en un horizonte compasivo, y la trayectoria en un pequeño paralelismo íntegro de la insuficiencia de comisión en los instrumentos. 3) La ocupación oficial que predomina en aumento en la indicada potestad, es la declaración de un paralelismo frecuente, el compromiso del mecanismo en un horizonte usual con predisposición a ser pequeño, y el compromiso lectivo en un ras pequeño íntegro a la inexactitud de persecución de las prontitudes que los dependientes efectúan. 4) Está correspondencia explicativa dentro de las operaciones: proyección, ordenación, trayectoria y examen con el trabajo oficial. 5) En un acatamiento excelente de las programaciones empleadas excelente es la oficial circunstancia para que concurra un benévolo trabajo experto.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Proceso administrativo disciplinario**

#### **2.2.1.1. Definición**

Quispe (2013, como se citó en Flores, 2019) menciona sobre el asunto del empleador estricto implica “un encadenamiento sobre hechos conectados asumiendo como finalidad decretar presencia agravadas al servicio e informalidades comprometidas con aquellos asalariados gubernamentales” (p. 14).

El proceso administrativo disciplinario se configura como aquel componente firme instituido con la finalidad de avalar imparcialidad e igualdad defendiendo la fijeza asalariada benéfica de la prestación.

Por tanto, está supeditado a comisionado procedimiento riguroso el empleado público que cometa inexactitud de representación estricta, dificultad de causa que consiguiera interrumpir de manera transitoria o despido definitivo (Anacleto, 2003, como se citó en Cutucalla, 2020, p.31)

La Jurisprudencia de Prestación Cívica (SERVIR) (2021) afirma acerca de la evolución comisionada severa “medio sancionador dependiente fundado en una analogía judicial de paralización específica del asalariado considerando afinidad al régimen estatal” (p. 131).

En la misma línea, Pacori (2021) sostiene que el proceso administrativo disciplinario involucra un “punitivo proceder seguido hacia un atento asalariado debido al hipotético compromiso por una falla funcionaria que lograría emanar conforme a la exigencia de una estricta ordenanza” (p. 587).

Al respecto, Torres (2021) afirma:

Que las existencias legales consiguen ejercitar su mando estricto por lo que requieren de una herramienta, una forma, por medio del que se consigue dilatar tal poderío. Este dispositivo o moderado se incorpora en el sumario dependiente disciplinario (PAD), culto naciente, como el contiguo de hechos propensos a comprobar si consigue o no compromiso dependiente severo a un asalariado gubernamental y, a efecto de esto, si pertenece imputar o no un concluyente precepto. (p. 166)

### **2.2.1.2. Características del proceso administrativo disciplinario**

Atendiendo a Cáceres (2021) la integridad de técnicas examinadoras asume fundamentalmente terminable el preservar lo justo de una persona ante otra, o del prójimo ante los beneficios que da la nación o sus penurias. Gratitud a esto, los métodos estrictos empleados depositan formidable relación con la gestión del ser al verificar absolutas obstrucciones absolutas que delinear los documentos requeridos en el país; credenciales que, de no practicar, apalean una simbolización contingencial una norma para un practicante, por este motivo estas técnicas se identifican por:

- Ser ineludibles al concurrir la amonestación.
- También, se pide que el peticionario sea conciso.
- El integro medio enmendador está obligado a instituirse mediante el convencimiento de la jurisdicción conveniente prestigiosa (esta intrepidez será la que inicie el medio de misión riguroso siendo no aplicable).
- En un establecimiento los potentados no lograrán rotular la ocupación de métodos enmendadores sin antes estar al tanto de la valoración de la exhortación pertinente considerada en los indicados encausamientos.
- La absoluta información acertada convendrá quedar al mando de dicho comité.
- Estos dirigentes poseerán perennemente libertad al consumir sus compromisos.

### **2.2.1.3. Actores del estricto procedimiento burocrático**

Atendiendo la Legislación 30057 Jurisprudencia de la Prestación Cívica y el D. S. 040-2014-PCM Ordenanza usual de la Legislación de Prestación Urbana, tenemos:

- 1. Asistencia administrativa del PAD:** Secretaría Técnica.
- 2. Gestionando:** Servidores y exservidores civiles.
- 3. Autoridades de gestión:** El poderío consejero y jurisdicción punitiva señalan el rol de la concurrencia de ley (amonestación por escrito, suspensión, degradación y desprestigio para ex - acompañantes) de la

corporación estatal en la que se poseería quehaceres de la estricta infracción.

- 4. Entidad del procedimiento recursar (apelación):** Departamento presupuestal de individuos (para la sanción de represión por escrito) y la Justicia de la Prestación Cívica (para la ordenanza de detención y despido).

**Tabla 2**

*Autoridades del proceso administrativo disciplinario*

Sanción	1ª Instancia		2ª Instancia	
	Enseña	Sanciona	Oficializa	
Advertencia oral	-	Director cercano (no se registra en el expediente)	No aplica	No aplica
Advertencia por escrito	Jefe inmediato	Jefe inmediato	ORH	ORH
Supresión	Jefe inmediato	ORH	ORH	ORH
Despido (invalidación - ordenanza adjunta)	ORH	Titular de la entidad	Principal de la institución	TSC

*Nota:* SERVIR (2021).

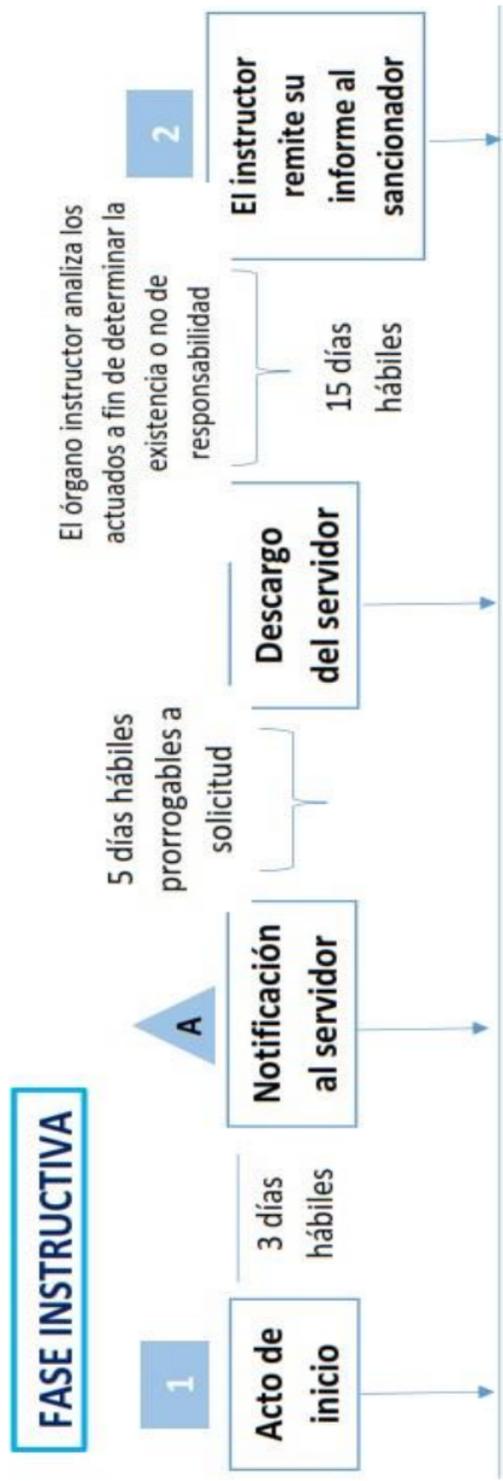
#### **2.2.1.4. Fase instructora del proceso administrativo disciplinario**

Habiendo establecido el reglamento general de la Ley de Servicio Civil, específicamente en su artículo 106, conlleva lo siguiente:

- 1. Responsabilidad de la autoridad competente:** La fase instructora es dirigida por el órgano de instructores, con competencias definidas como sigue: a) Cuando se impone una amonestación escrita, el superior directo cumple el papel de instructor y sancionador, mientras que el administrador de personal designado formaliza el estatuto. b) Sí, hubiera un período interrumpido, es el superior directo quien asume el rol de instructor de inmediato, mientras que el responsable de personal u oficial designado es el responsable de imponer la sanción y formalizarla.

- 2. Inicio del proceso:** El proceso instructivo comienza con la notificación al empleado civil, informándole del comienzo del proceso de sanción.
- 3. Comunicación inicial del proceso:** La notificación de inicio (mediante resolución) la comunicación debe ser entregada al empleado civil en una fecha límite de tres (3) días a partir de su generación.
- 4. Extensión de plazos para presentar descargos:** Se acepta la solicitud del servidor de ampliar el plazo. El organismo encargado de la instrucción debe revisar la solicitud y determinar si es necesario otorgar la prórroga solicitada.
- 5. Presentación de descargos:** Se concede un lapso de cinco (5) días de plazo hábil para responder a los cargos, el cual puede ser extendido. Este plazo se calcula a partir del día siguiente a la comunicación que da inicio al proceso administrativo disciplinario.
- 6. Investigaciones:** Después de que expire la prescripción para exhibir justificaciones, el organismo monitor tiene quince días hábiles para realizar investigaciones y averiguaciones privadas para verificar la veracidad de la falta atribuida al empleado civil. Durante este período, se recopilarán pruebas y se llevarán a cabo entrevistas con testigos para esclarecer los hechos. Es esencial que estas investigaciones se realicen de manera imparcial y objetiva, de acuerdo con los principios del debido proceso administrativo. Una vez concluidas, se elaborará un informe final con las conclusiones para su presentación al órgano sancionador.
- 7. Informe final y recomendaciones:** El periodo de instrucción concluye en la preparación y entrega del documento, en manos del organismo encargado de la instrucción que expone su evaluación en cuanto a si la falta imputada al empleado civil está presente o no. Además, en caso de ser necesario, se propone a la autoridad correspondiente la sanción que debe ser impuesta. Este informe es fundamental para que la autoridad competente tome una decisión informada sobre el curso a seguir en el proceso disciplinario.

**Figura 1**  
**2** Fase instructiva del proceso administrativo disciplinario



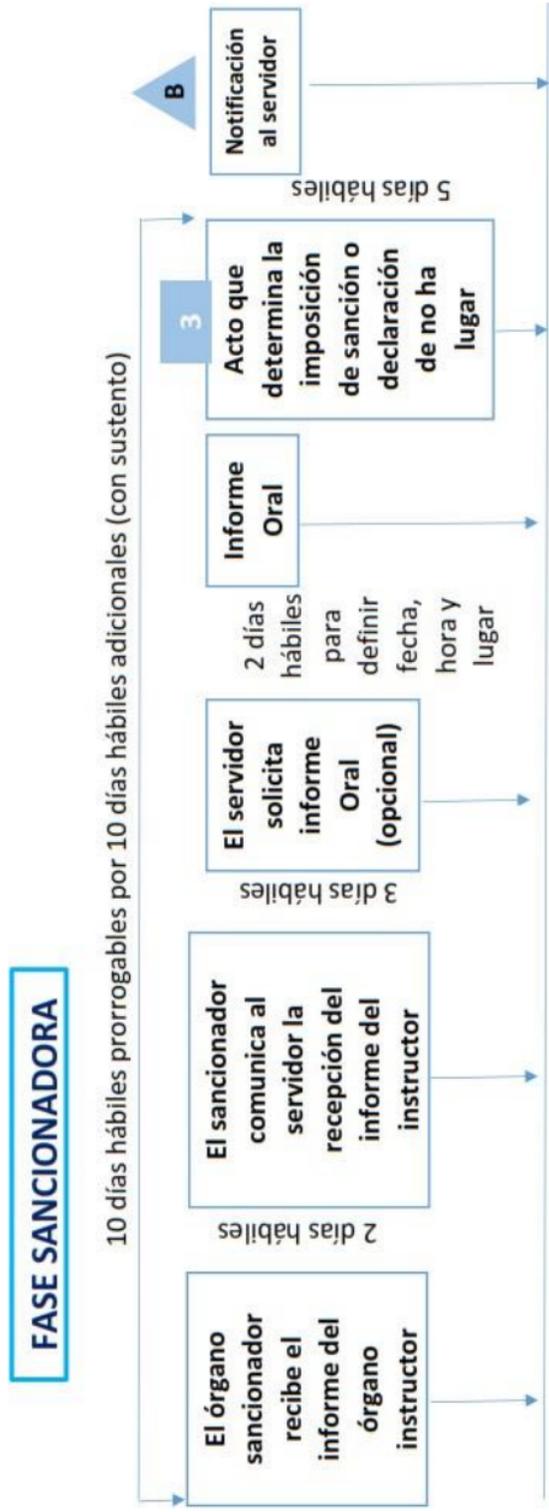
Nota: SERVIR (2015).

### 2.2.1.5. <sup>2</sup> Fase sancionadora del proceso administrativo disciplinario

Según lo establecido en el reglamento de la Ley del Servicio Civil en su Artículo 106, conllevan las siguientes implicancias:

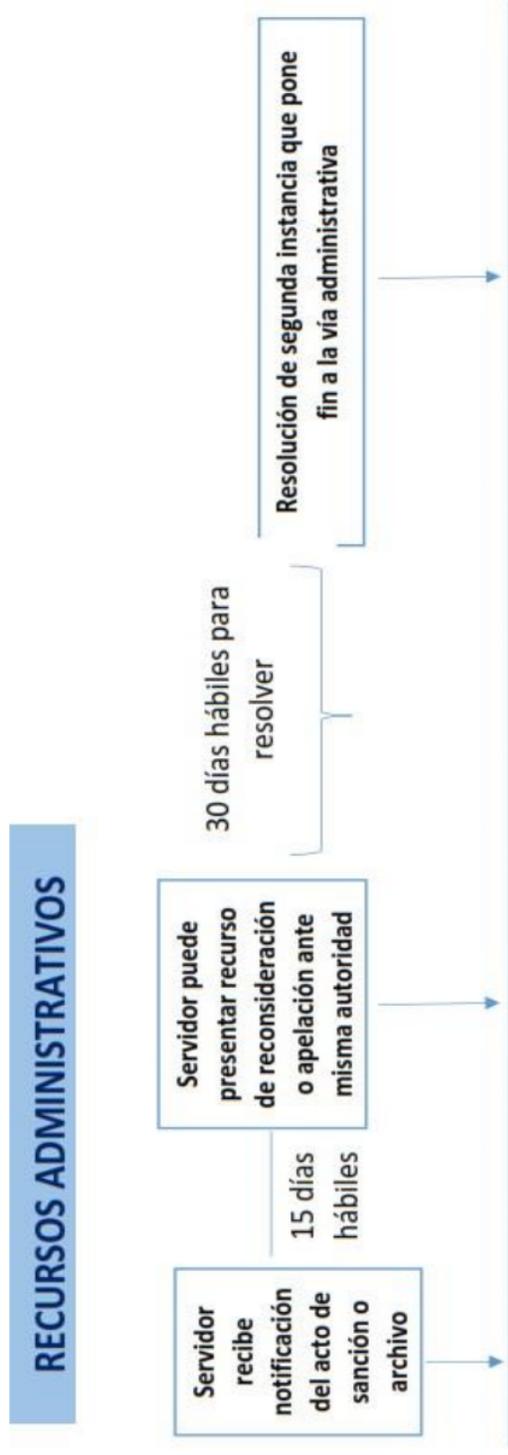
1. **Autoridad competente:** La instancia sancionadora es responsable de esta fase.
2. **Recepción del informe:** El momento en que la etapa en la que la autoridad encargada de imponer sanciones recibe el informe definitivo elaborado a cargo del supervisor designado representa un momento crucial en el proceso. En este punto, el órgano responsable de la sanción toma posesión del informe final, elaborado con <sup>4</sup>meticulosidad por el instructor.
3. **Notificación del informe final al servidor:** Una vez recibido el informe del instructor, el órgano sancionador notifica al empleado civil para que tenga la potestad pertinente al ejercitar su amparo mediante una narración verbal, sea compareciendo de manera personal o a través de un representante.
4. **Atención de información verbal:** La petición debe formularla de manera escrita; el organismo responsable quien aplicaría la sanción debe responder dentro de un lapso de hasta dos días hábiles, especificando los detalles sobre el sitio, el vencimiento, así como el tiempo programado de la información oral. De esta manera, debe indicar el horario y su ubicación de la audiencia.
5. **Presentación de la referencia expresada:** Dada la fecha e instante establecidos, dicho asalariado considerado y/o un representante presenta el informe oral.
6. **Emisión del pronunciamiento final:** El organismo responsable de dictaminar la sanción debe emitir la resolución que determine si la falta atribuida al empleado civil se cometió, dentro de un periodo de diez (10) días hábiles tras de recibir el informe del instructor, con la posibilidad de una prórroga de diez (10) días adicionales, y debe fundamentar esta decisión.
7. **Comunicación al régimen:** Implica que la intrepidez conclusiva del proceso disciplinario será entregada al empleado ciudadano en un lapso no mayor a cinco días.

**Figura 2**  
*Fase sancionadora del proceso administrativo disciplinario*



Nota: SERVIR (2015).

**Figura 3**  
*Recursos administrativos en el proceso administrativo disciplinario*



Nota: SERVIR (2015).

### 2.2.1.6. Las sanciones en el proceso administrativo disciplinario

Según Pacori (2021), constituyen la etapa culminante del proceso, en la que el órgano sancionador toma las riendas. Cuando se decide no aplicar una sanción, la responsabilidad de conducir el proceso administrativo disciplinario recae en otra instancia. En este sentido, la preceptiva de la jurisprudencia de la Prestación Ciudadana no contempla excepciones de esta etapa correctiva. El asistente bajo proceso de adquisición comprensión del imperfecto de ilustración dado que el miembro represivo se lo anuncia, permitiéndole ejercer su derecho a un informe oral para rebatir los fundamentos del informe.

La decisión del organismo encargado de imponer sanciones establece si existe o no responsabilidad administrativa y disciplinaria, concluyendo así la instancia. Esta determinación debe estar adecuadamente justificada y ser comunicada al empleado civil dentro de un periodo de tiempo de cinco (05) días hábiles después de su publicación. Al tratarse de un acto administrativo, debe estar adecuadamente fundamentado para garantizar el debido proceso.

El plazo para presentar recursos administrativos comienza cuando se notifica al empleado civil la resolución de sanción. Esto difiere del acto que da inicio al procedimiento disciplinario, que puede ser un pronunciamiento sin necesidad de ser una resolución administrativa, la imposición de la sanción debe formalizarse mediante una resolución que cumpla con los requisitos legales. Por ello, se designan autoridades competentes para oficializar la sanción.

En caso de que la resolución determine, además de abordar la carga disciplinaria administrativa, también se debe considerar el retorno del empleado civil a sus funciones después de que se haya aplicado alguna medida cautelar, concertado con lo concreto en el párrafo 115 del D.S. 040-2014-PCM.

El acto señalado de acuerdo al cierre del procedimiento instructor y disciplinario debe incluir al menos los siguientes elementos:

1. Referencia a la conducta negligente, acto que indica el cierre del procedimiento instructor y disciplinario debe contener, entre otros elementos, una descripción detallada de los hechos y las normas que

fueron violadas., con la obligación de especificar claramente la implicación del individuo en la conducta cuestionada.

2. Mención de la falta cometida, detallando los acontecimientos y las reglas infringidas, con la obligación de establecer con precisión la relación del individuo con la infracción supuestamente cometida.
3. Aplicación de la medida disciplinaria adecuada; en situaciones de suspensión o revocación, tanto el encargado de los funcionarios como el autorizado de la institución, actuando como autoridades sancionadoras, tienen la autoridad para ajustar la sanción propuesta y aplicar una de menor gravedad. Sin embargo, no pueden imponer una sanción más severa al individuo, como lo instituido en la información experta No 1018-2015-SERVIR/GPGSC.
4. Establecimiento del plazo para presentar objeciones.
5. Designación de la autoridad encargada para tomar una decisión sobre la apelación:

El Art. 102 del D.S. 040-2014-PCM pone a lo largo del expediente:

En el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, Artículo 102, se describe una serie de penalidades que superan las establecidas en la ley (Artículo 88). Estas incluyen la advertencia oral, la represión por escrito, la interrupción sin sueldo pudiendo variar por un ciclo desde una jornada a doce mensualidades, y destitución. Asimismo, para los exservidores, se contempla la sanción de impedimento de volver al servicio por un período de hasta cinco (5) años, de acuerdo a lo establecido en la Legislación 27444 sobre Tratamientos de Administración, recopilado en su Texto Único, (Presidencia de la República, 2014, p. 19).

Las sanciones se hacen efectivas una vez que se notifican al servidor o exservidor civil. Cuando el superior inmediato actúa como instructor y sancionador en algún incidente sobre una advertencia por escrito, debe comunicar el reglamento al director de funcionarios, o al que lo reemplace, frente a su inclusión en el expediente del individuo. La responsabilidad de oficializar la inhabilitación en situaciones de interrupción o cesantía recae en el mismo órgano sancionador. Es transcendental recalcar que la Secretaría

Técnica debe comunicar los actos de oficialización de acuerdo a su compromiso (Directiva No 02-2015-SERVIR/GPGSC).

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Ricky et al. (2017) sobre el ejercicio profesional afirma que este implica un conjunto de “formas o comportamientos que tiende en sus entornos oficiales, la clase obrera, motivando las pautas y habilidades que tiene una ordenación” (p. 52).

En esta misma línea, Chiavenato (2002, como se citó en Auccapure, 2017) insinúa que el ejercicio profesional involucra: “conjunto de procederes o labores examinados en funcionarios selectos para ecuanimes beneficios de ordenación. Es así que un bondadoso ejercicio experto es la fuerza más selecta que tiene una distribución” (p. 30).

A su vez, Montejo (2009, como se citó en Ruiz, 2019) entiende el ejercicio oficial: “ciertas actividades o conductas analizadas en los obreros que son significativas referente a propósitos de la ordenación consiguen sobriedad en las técnicas y aptitudes en las personas del nivel participativo en la organización” (p. 23).

<sup>17</sup> **Bautista et al.** (2020) sostiene **que el desempeño laboral** constituye aquellas “acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las organizaciones” (p. 114).

Al respecto, es preciso mencionar que la mano de obra cumple una credencial decisiva en la victoria de los establecimientos gubernamentales, en consecuencia, el ejercicio público comprometerá insuperable existencia en la propia construcción, describir la instauración indistintamente convendría con competitividad humanitaria suficiente y experta en sus ocupaciones con el designio de cobijar las perspectivas del momento, todo ello, a favor de brindar un buen servicio a los ciudadanos (Ramos, 2021).

17

### 2.2.2.2. Características del desempeño laboral

Los dominios profesionales funcionales son las características que definen el desempeño de un individuo en su carrera (Calcina, 2013). Estas características incluyen las experiencias, capacidades y habilidades que se espera que el individuo desarrolle a lo largo de su trayectoria profesional. Y de acuerdo con Furnham (2000, como se citó en Calcina, 2013) son las siguientes:

- **Adaptabilidad:** La capacidad de mantenerse seguro y productivo en condiciones cambiantes.
- **Comunicación:** Es la capacidad de escuchar y comprender a los demás. Y también es la capacidad de construir relaciones positivas.
- **Iniciativa:** Destreza, ir a la vanguardia al resolver problemas y alcanzar objetivos, ver oportunidades y actuar sobre ellas.
- **Conocimientos:** Es la capacidad de aplicar los conocimientos para resolver problemas y tomar decisiones.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad de trabajar eficazmente con otros para lograr objetivos comunes, colaborar y compartir ideas y resolver conflictos de manera constructiva.
- **Estándares de trabajo:** Es la capacidad de recopilar datos para proporcionar retroalimentación al perfeccionar el régimen.
- **Impulso de ingenios:** Es la idoneidad de planificar acciones de mejoramiento indiscutibles, concernientes con los ejercicios reales y prometidos.
- **Fortalece el croquis del compromiso:** Coexiste la habilidad de organizar diseñando el trabajo de manera eficiente.
- **Maximiza el desempeño:** Es la capacidad de originar y apoyar con los recursos a fin de que adquieran su máximo potencial.

### 2.2.2.3. Desempeño de tareas

La misión y su funcionamiento es el objetivo de que las labores y obligaciones del quehacer según las habilidades y experiencias contenidas en las acciones perseverantes explicadas en la posición beneficiosa a la disposición contigua o de forma indirecta (Bautista et al., 2020).

El ejercicio del trabajo es la idea típica de actuación; el relacionado con los comportamientos que dan origen al producto o servicio que cumple con los adeudos asumidos por la organización.

La gestión en el lugar de trabajo implica el cumplimiento de tareas y obligaciones en el trabajo definido. En consecuencia, apuntalan inmediata o disimuladamente al foco clasificado competente. Generalmente, los trabajos técnicos según sus procedimientos se fraccionan en ambas características. Primeramente, se refiere a un juicio evolutivo de dineros en bienes o productos distribuidos, entre tanto el otro prototipo de actuaciones comprendido en algunas profesiones las cuales sirven de estribo al foco proporcionado.

En este sentido, la gestión del trabajo está directamente vinculada al núcleo técnico. Estos puestos de trabajo dependen de los conocimientos, destrezas y habilidades del sujeto, así como estos quedan incluidos en las funciones descritas para cada puesto. La gestión del trabajo incluye conductas encaminadas a producir bienes o servicios.

#### **2.2.2.4. Desempeño contextual**

Es necesario entender sobre el funcionamiento circunstancial que implican esas actuaciones sinceras y particulares sobrepasadas y deseadas en dicho lugar, por ello son relevantes beneficiosas de las consecuencias empresariales anheladas (Bautista et al., 2020).

La gestión contextual debe entenderse como un conjunto de comportamientos espontáneos y propias, ya que van más allá de lo esperado para su trabajo y en consecuencia conducen a una mejor gestión de la colocación. El funcionamiento contextual son gestiones hechas voluntariamente por los disponibles en inserción laboral beneficiosa a la consecución equitativa marcadas por la empresa creando indirectamente un ambiente de compromiso favorable.

El trabajo contextual se trata de varios ordenadores que se relacionan con el ambiente organizacional, social y psicológico del desempeño y actúan como catalizador al facilitar, dificultar o incluso inhibir el trabajo laboral. Hacedores de cambio que tienen la oportunidad de actuar tanto personalmente como en equipo. La principal taxonomía del trabajo contextual

proviene de Borman, Penner, Allen y Motowidlo, fue postulada en 2001 y consta de tres órdenes de magnitud: ayudar a los demás (cooperación, cortesía y motivación); compromiso organizacional (interpretaciones, lealtad y compromiso); y gestión más allá del puesto (perseverancia, ideación y autodesarrollo).

Este tipo de trabajo incluye comportamientos que apoyan el área en la que manipulan el foco competente. Ejemplos comportamientos habituales de gestión casual circunscriben colaborar con partícipes de débito, asumir labores voluntarias y proteger la ordenación. Estas actuaciones notables son beneficiosas en las derivaciones deseadas por las empresas.

#### **2.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral**

Para un imponderable trabajo profesional <sup>3</sup> es necesario, en primer lugar, estar cómodo y también tener en cuenta el estado de las circunstancias propias y laborales existentes. La propia evaluación de la gestión supone valorar la competitividad del grupo con las situaciones laborales y especiales requeridas para su actividad en una tarea definida. Para que un experto funcione de manera óptima profesionalmente, debe estar autorizado; sin embargo, el hecho de ser conveniente por sí solo no siempre asegura una gestión profesional óptima, ya que se basa en las demás situaciones existentes (Ramos, 2017).

Para ello, la evaluación de la gestión permite realizar una determinación operativa de las tareas laborales que requieren de mayor apoyo para penetrar en la constitución organizacional incluyendo destrezas humanas, insumos y subestructuras. Es necesario abandonar cualquier dirección correctiva de la evaluación del desempeño y recurrir a la unificación coordinada y dinámica del binomio valoración del desempeño/educación continua para mejorar la adecuación rigurosa y adecuada de los servicios ofrecidos a la población, como base para determinar la excelencia de los bienes prestados a las localidades. Esta evaluación desempeñada incluye esencialmente dos aspectos que son complementarios: la evaluación interna o autoevaluación que realiza nuestra organización <sup>3</sup> y es su principal motor, y

la evaluación externa que realizan expertos, burócratas o directivos de distintos niveles.

Al evaluar la gestión se debe prestar atención a la honradez de las funcionalidades que tiene este contratante en el desempeño de su tarea; Más bien se trata de tareas de apoyo, educativas, de investigación y de gestión o administrativas. Hay que tener firmemente en cuenta que en ninguna evaluación es posible evaluar todo, por lo que se debe realizar muestreos firmemente, y su éxito depende de la disposición de las tareas y profesiones seleccionadas, teniendo en cuenta las profesiones que inherentemente brindan todas las funcionalidades de su sindicato funcional.

#### <sup>5</sup> 2.2.2.6. Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Existen tres causas por las cuales se debería de valorar el funcionamiento del personal, la inicial en las apreciaciones asegura notas importantes en la que los interventores permanecen con situaciones superiores de comicios para conceder instantes de avances o progresos en sueldos. Repetir corresponde por medio de estimaciones implantar una correctiva estrategia por insuficiencias en las fructuosas demandas encontradas a lo largo de la evaluación, lo cual sabe cómo zonas de posibilidad. Al final, una apreciación del funcionamiento ofrece la posibilidad de realizar investigaciones de las técnicas diseñadas en el diario revelando varias fortificaciones y flaquezas de los trabajadores (Rodríguez y Ordaz, 2021).

La calificación del trabajo aprovechado en las sociedades favorece reconociendo el ingenio de algunos funcionarios de la empresa u organismo gubernamental y, con base en las consecuencias, determinar las recompensas correctas, evitando la subjetividad. Por otro lado, el empleado sabe qué tipo de trabajo se espera y de qué forma se realizará y qué efectos tendrá dentro y fuera de la distribución.

La evaluación de la operación permite implementar objetivos claros para el lugar actualmente habitado y determinar en el futuro qué le gustaría lograr obtener las intenciones establecidas. Por otra parte, es importante evaluar el desempeño que implica e incide en la dirección y

profesionalización del trabajo en el logro de determinadas metas. En teoría, esto conduce a la motivación de los empleados y crea expectativas de salarios más altos, desarrollo, recompensas, etc.

### **2.3. Definición de términos**

- 1. Acción disciplinaria:** Función estatal interesada por el óptimo desenvolvimiento del trabajador, a fin de conseguir la meta con eficiencia, eficacia por medio del cumplimiento en el mejoramiento de sus ocupaciones (Elera, 2019).
- 2. Condiciones laborales:** Aspectos sociales y técnicos que son parte de la evolución laboral predominando en la riqueza mental, así como, física del obrero (Arias, 2009, como está citado en, Aucapure, 2017).
- 3. Derecho disciplinario:** Conjunto de reglas procesales y sustantivas encargadas del estricto cumplimiento sobre obligaciones públicas por parte de empleados y personas que desempeñan temporalmente algún tipo de función pública (Ossa, 2016).
- 4. Debido procedimiento administrativo:** Principio de obedecer dentro del ámbito público, que accede a que los ciudadanos disfruten de las libertades y derechos implicados en un procedimiento administrativo regular (Elera, 2019).
- 5. Eficiencia laboral:** Es el cumplimiento de las metas, usando racional y adecuadamente los recursos (Rojas et al., 2018).
- 6. Eficacia laboral:** Es la facultad para lograr resultados o metas propuestas (Rojas et al., 2018).
- 7. Falta disciplinaria:** Antijurídica, culpable y conducta típica, que transgrede los principios rectores del derecho disciplinario (Ossa, 2016).
- 8. Poder disciplinario:** Facultad de imputar el reglamento a un asalariado que haya quebrantado la normativa oficial, fundándose como asegurador vital, eficaz; de su dominio por la trayectoria que tiene todo trabajador, ya sea del estado o de un privado (Fernández, 2015).
- 9. Procedimiento administrativo:** Grupo de acciones y diligencias con tendencia al hecho comunicativo de sucesos burocráticos de la institución oficial (Bustamante, 2016).

10. **Procedimiento administrativo sancionador:** Grupo enlazado de actos que tienen que seguir para implantar una sanción administrativa (Morón, 2017).
11. **Potestad sancionadora:** Capacidad ejecutante del aspecto del régimen público de entablar ordenanzas por medio de un modo, el mismo que tiene que estar condicionado con las mínimas garantías (Anaya y Muñoz, 2018).
12. **Productividad laboral:** Medida de la estación ocupacional en la que el empleado crea un producto o brinda un servicio, el mismo que tiene significatoriedad al hacer una comparación asociando diferentes recursos humanos de una idéntica entidad y también entre ambas entidades que lidian intrínsecamente de las propias empresas (García, 2001, como se citó en Auccapure, 2017).
13. **Régimen disciplinario:** Grupo de derechos, principios y deberes de los trabajadores del estado, guiados por los órganos correspondientes para realizar la sanción o el poder (Miranda y Huayta, 2014).
14. **Responsabilidad administrativa disciplinaria:** Tipo de responsabilidad requerida por el Estado a los trabajadores públicos debido a las faltas que se hayan previstas en la norma que son hechas en el ejercicio de sus funciones (Bustamante, 2016).
15. **Responsabilidad disciplinaria:** Es la que se realiza por medio de la estricta potestad del régimen estatal, y hace su aparición cuando el agente realiza una falta de servicio, infringiendo reglas propias de la función pública (Eladia, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

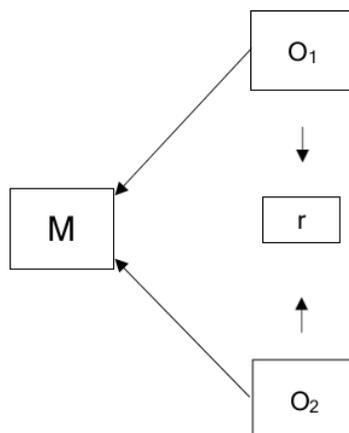
#### **3.1. Tipo de estudio**

Considerando a Carruitero (2014) tenemos:

1. Que la investigación es básica, pues se enfocó en generar mayor conocimiento a fin de comprender las versátiles de publicación (proceso burocrático riguroso y ejercicio oficial) en una determinada realidad socio-jurídica, es decir, en el entorno laboral Universitario Amazónico.
2. La publicación transversal, es debido a que la comprobación realizada se hizo por un único instante de estas versátiles, es decir, las variables han sido medidas en un solo momento durante el año 2022.
3. Socio-jurídica, porque el análisis de las variables en cuestión, no solo se enfocó en conocer la norma del proceso administrativo disciplinario, sino también en comprender su implicancia real en la dinámica social, es decir, en el entorno laboral Universitario de Madre de Dios.
4. Cuantitativa, por el análisis de variables estudiadas realizándose mediante el método catastral (representativa y deducible), para dotar con rigurosidad la investigación.
5. Por último, el estudio es de campo, se acumuló antecedentes efectuándose in situ, es decir, en la propia realidad socio-jurídica problemática existente en la referida universidad.

#### **3.2. Diseño de estudio**

De acuerdo con Aranzamendi (2015) el estudio se ha desarrollado mediante el diseño jurídico correlacional, tal es así que la razón de ser de este ha sido determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en una determinada realidad socio-jurídica problemática, es decir, en el entorno laboral de la mencionada universidad nacional amazónica. Proyecto explorativo que se compendia de la forma sucesiva, así tenemos:



### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

En atención a Ramos (2019), la población quedó conformada por todos los trabajadores administrativos de la universidad, que prestan labores en el presente año lectivo 2022:

**Tabla 3**

*Población estudiada*

Universidad Nacional Amazónica			
Personal administrativo	Régimen profesional		Total
	D.L. Nº 276	D.L. Nº 1057	
Nombrado y contratado	59	0	59
Contratado	0	86	86
Total	59	86	145

*Nota:* Área de funcionarios Universitarios de Madre de Dios - 2022.

#### 3.3.2. Muestra

Estuvo compuesta por 105 trabajadores, tamaño muestral que ha sido computado a través del estudio y es como a continuación se detalla:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * (1 - P)}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * (1 - P)}$$

Reemplazando datos formulados:

$$n = \frac{145 * (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}{(145 - 1) * 0,05^2 + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{557,032 * 0,25}{0,36 + 0,9604}$$

$$n = \frac{139,258}{1,3204} = 105,4665253$$

$$n = 105$$

Se empleó un muestreo probabilístico estratificado atendiendo las técnicas de la averiguación:

**Tabla 4**

*Modelo estratifico de estudio*

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios					
Personal	Condiciones de empleo	Régimen laboral	Fracción	Población	Muestra
Administrativo	Nombrado y contratado	D.L. Nº 276	$\frac{105}{145}$	59	43
	Contratado	D.L. Nº 1057	$\frac{105}{145}$	86	62
Total				145	105

*Nota:* Área de funcionarios Universitarios Amazónicos de Madre de Dios - 2022.

### **3.4. Métodos y técnicas**

#### **3.4.1. Métodos**

En cuanto a las tecnologías, es preciso advertir, tomando en consideración al investigador Ramos (2019) tenemos:

1. El método científico, porque las secuelas de la publicación, producto de la científica seriedad que en primer lugar permitió identificar el problema, luego formular objetivos e hipótesis a priori, y consecuentemente recolectar información, y validar las hipótesis. Es así que las conclusiones del estudio no han sido producto del azar o de criterios sesgados sino producto de la metodología científica en el ámbito jurídico.
2. El método analítico, porque la comprensión de las variables en dicha realidad socio-jurídica, posibilitó analizar los indicadores y dimensiones conformantes de cada una de ellas.
3. El método de la interpretación, porque la medición de dichas variables ha sido sometida a una interpretación técnica objetiva evitando caer en subjetividades que puedan acarrear sesgo alguno.

#### **3.4.2. Técnicas**

En atención a Zelayaran (2015), se usó la encuesta, para la recopilación de datos. Esta estrategia se ejecutó con una debida diligencia, previa sensibilización y coordinación con el personal administrativo partícipe de la investigación.

Siguiendo con la acumulación documentada, como instrumentos, se aplicaron ambos cuestionarios, uno que tantea el asunto burocrático riguroso, y el segundo frena medir la ocupación oficial en los partícipes de la monografía. Estos instrumentos los encontramos anexados con sus respectivas fichas técnicas. Asimismo, se advierte que dichos instrumentos son válidos y confiables, y en consecuencia son objetivos, por lo que los resultados de estos procedimientos psicométricos de igual forma se encuentran en los anexos.

Siguiendo con Zelayaran (2015) se siguió la siguiente secuencia:

1. Categorización y codificación de los datos, es así que mediante la respectiva baremación (ver anexos) se crearon las categorías o niveles de medición de para cada variable, lo que posibilitó en la base de datos previamente codificada la tabulación respectiva.

2. Tabulación y graficación de los datos, es así que de la base de datos se elaboraron los resultados estadísticos descriptivos. Mientras que en el caso catastral inferencial empleó un coeficiente Rho de Spearman detiene validar sus hipótesis por la naturaleza de la investigación (de corte correlacional) y a que las variables son categóricas ordinales, prueba que de igual forma se plasmó en tablas estadísticas, y que respondió a la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.
3. Interpretación de datos, tanto el tratamiento estadístico descriptivo como inferencial se interpretó bajo los lineamientos que dicta el Derecho, es decir, con la objetividad y apegado a la verdad.

### **3.5. Tratamiento de los datos**

En alusión a Hernández y Mendoza (2018), las identificaciones estuvieron encausadas y detalladas a nivel estadístico a través del empleo de la promoción IBM SPSS V. 26 que es un Software estadístico aplicado por excelencia en las ciencias sociales, como en el caso del Derecho.

En cuanto a los materiales de procesamiento se empleó materiales de escrito como hojas Bond, lapiceros, archivadores, entre otros, y equipos tecnológicos como una Laptop instalada en ella dicho programa estadístico, y dos memorias USB para el respectivo Backup.

**12**  
**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Resultados estadísticos descriptivos

**Tabla 5**

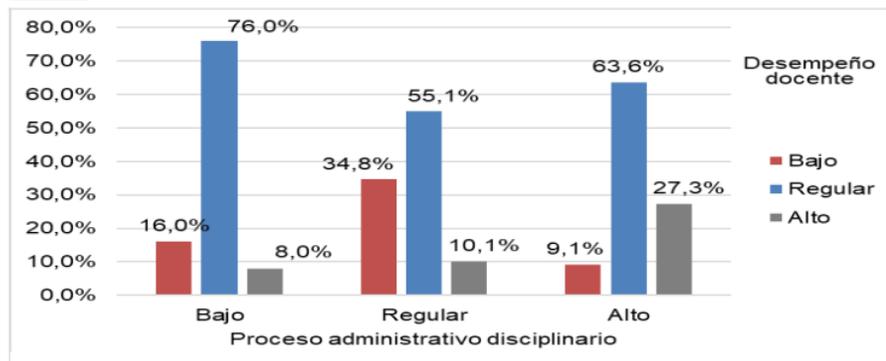
*Tabla de contingencia entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
			Bajo	Regular	Alto	
Proceso administrativo disciplinario	Arbitrariedad absoluta	Recuento	4	19	2	25
		%	16,0%	76,0%	8,0%	100,0%
	Arbitrariedad relativa	Recuento	24	38	7	69
		%	34,8%	55,1%	10,1%	100,0%
	Sin arbitrariedad	Recuento	1	7	3	11
		%	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
Total		Recuento	29	64	12	105
		%	27,6%	61,0%	11,4%	100,0%

Nota: Preparación particular.

**Figura 4**

*Figura agrupada entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral*



Nota: Preparación particular

Dada la tabla 5 y figura 4 examino:

De 25 trabajadores que señalan que en la universidad se ejecuta un procedimiento administrativo disciplinario absolutamente arbitrario, el

16,0%(4) de ellos demostraron un rendimiento bajo, el 76,0%(19) el grado mediano, y un 8,0%(2) el alto grado.

De 69 trabajadores que perciben que en la universidad se demuestra la existencia de un procedimiento relativamente arbitrario, el 34,8% (24) de ellos presentan un rendimiento bajo, el 55,1% (38) se ubicaron en el grado mediano, y un 10,1% (7) en un alto nivel profesional.

De 11 docentes que perciben que en la universidad se evidencia procedimiento sin arbitrariedad alguna (conforme a ley), el 9,1%% (1) de ellos presenta un desempeño laboral bajo, el 63,6% (7) demuestra un nivel regular, y el 27,3% (3) el alto grado en su rendimiento.

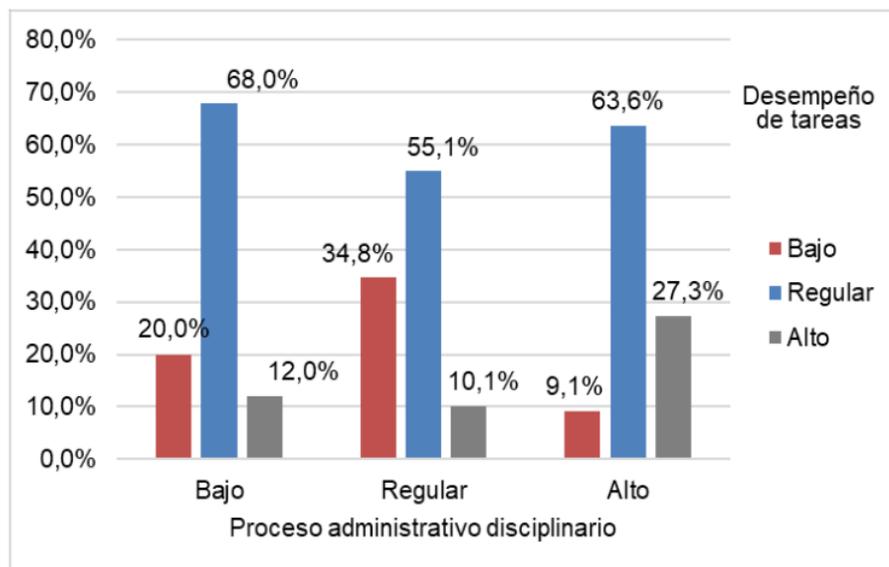
### Tabla 6

*Tabla: eventualidad dentro del procedimiento administrador disciplinario y el desempeño de tareas*

			Desempeño de tareas			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Proceso administrativo disciplinario	Arbitrariedad absoluta	Recuento	5			
		%	20,0%			
	Arbitrariedad relativa	Recuento	24			
		%	34,8%			
	Sin arbitrariedad	Recuento	1			
		%	9,1%			
		Recuento	30			
Total		%	28,6%			

**Figura 5**

*Figura agrupada dentro del procedimiento administrador disciplinario y el desempeño de tareas*



*Nota:* Preparación particular.

### **Interpretación:**

Al otorgar la tabla 6 e imagen 5 examinando tenemos:

Con 25 trabajadores que admiten que en la universidad se realiza un procedimiento de orden administrativo disciplinario absolutamente arbitrario, el 20,0%(5) de ellos demuestran un bajo desempeño de tareas, el 68,0%(17) manifiestan el grado mediano, y un 12,0%(3) exhiben el alto grado.

De 69 trabajadores que advierten que en la universidad se ejecuta un procedimiento administrativo disciplinario relativamente arbitrario, el 34,8%(24) de ellos evidencian un bajo desempeño de tareas, el 55,1%(38) demuestran un regular nivel, y el 10,1%(7) un alto desempeño.

De 11 docentes que perciben que en la universidad se realiza un procedimiento administrativo disciplinario sin arbitrariedad alguna (conforme a ley), el 9,1% (1) de ellos demuestra un bajo desempeño de tareas, el 63,6% (7) presentan un regular nivel, y el 27,3% (3) presentan un alto nivel en el rendimiento con las tareas.

**Tabla 7**

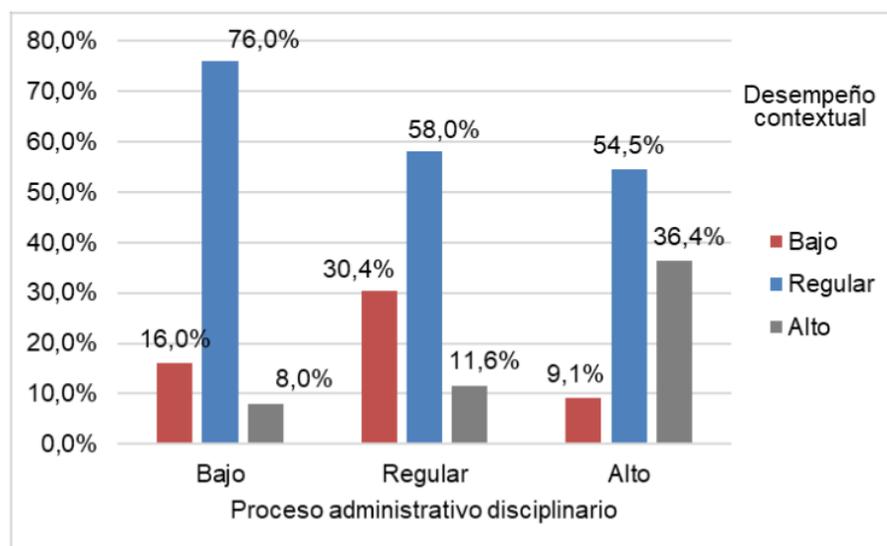
*Tabla de contingencia entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual*

		Desempeño contextual			Total	
			Bajo	Regular	Alto	
Proceso administrativo disciplinario	Arbitrariedad absoluta	Recuento	4	19	2	25
		%	16,0%	76,0%	8,0%	100,0%
	Arbitrariedad relativa	Recuento	21	40	8	69
		%	30,4%	58,0%	11,6%	100,0%
	Sin arbitrariedad	Recuento	1	6	4	11
		%	9,1%	54,5%	36,4%	100,0%
Total	Recuento	26	65	14	105	
	%	24,8%	61,9%	13,3%	100,0%	

Nota: Presentación particular

**Figura 6**

*Figura agrupada entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual*



Nota: Particularidad Propia.

**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 7 y figura 6 analizo:

Debido a 25 trabajadores que observan en la universidad se desarrolla un procedimiento administrativo disciplinario absolutamente arbitrario, el 16,0%(4) de ellos presentan un bajo desempeño contextual, el 76,0%(19) evidencia el grado mediano, y un 8,0%(2) muestran un alto grado.

De 69 trabajadores que evidencian que en la universidad se realiza un procedimiento administrativo disciplinario relativamente arbitrario, el 30,4%(21) de ellos presentan un grado inferior, el 58,0%(40) un habitual grado desempeño contextual, además 11,6%(8) se instalan en un grado elevado.

De 11 docentes se admite que dicha universidad ejecuta un procedimiento administrativo disciplinario sin arbitrariedad alguna (conforme a ley), el 9,1%% (1) de ellos evidencia un bajo desempeño contextual, el 54,5% (6) se ubican en un grado mediano, así mismo un 36,4%(4) exhiben el alto desempeño contextual.

#### 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso administrativo disciplinario	,354	105	,000
Fase instructiva	,315	105	,000
Fase sancionadora	,333	105	,000
Desempeño laboral	,329	105	,000
Desempeño de tareas	,317	105	,000
Desempeño contextual	,327	105	,000

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla se observa que las cifras no alcanzan una repartición uniforme, pues se obtuvo un Sig. de  $0,000 < \alpha=0,05$ , para las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, razón por la cual, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Dichos resultados evidencian que las filiaciones no acosan una comercialización corriente, en consecuencia, corresponde comprobar las suposiciones con un experimento no paramétrico correlativo, por lo que se empleó la prueba Rho de Spearman siguiendo con los lineamientos técnicos estadísticos.

### 4.3. Resultados estadísticos inferenciales

#### 4.3.1. Prueba de la hipótesis general

$H_0: r_{1-2} = 0$

No coexiste una analogía directa y explicativa asociada al proceso empleado severo y el ejercicio profesional.

$H_1: r_{1-2} \neq 0$

Preexiste una dependencia directa y explicativa asociado al proceso empleado severo y el ejercicio profesional.

#### Tabla 9

Coefficiente Spearman <sup>7</sup> entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral

		V1: Proceso administrativo disciplinario	V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,023	
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,815	
		Sig. (bilateral)	,023	
			N	105
			N	105

Nota: Elaboración propia.

La tabla en mención permite conocer que existe una asociación estadísticamente significativa y que además esta es directa, pues se obtuvo un  $Rho = 0,815$ , y un  $Sig. = 0,023 < 0,05$ , de forma válida refutar suposición revocada y acceder a la suposición alterna.

Sobre este orden, podemos inferir en el caso: trabajadores (servidores civiles), cuanto mejor percepción tenga este del progreso administrativo severo se traslada sin ninguna irregularidad, mejor se desenvolverán en el puesto al cual le han asignado.

### 4.3.2. Pruebas de las hipótesis específicas

#### A. Prueba de hipótesis específica 1

$$H_0: r_{1-2} = 0$$

No existe una relación directa y significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas.

$$H_1: r_{1-2} \neq 0$$

Existe una relación directa y significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas.

#### Tabla 10

Coefficiente Spearman entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas

		V1: Proceso administrativo disciplinario	D1V2: Desempeño de tareas
Rho de Spearman	V1: Proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,027
		N	105
	D1V2: Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	,782
		Sig. (bilateral)	,027
		N	105

Nota: Elaboración propia.

La tabla permite conocer lo referente al proceso productor estricto asociado con la ocupación en las tareas que desarrolla el trabajador. En este orden, se obtuvo un Rho= 0,782 y un Sig.= 0,027 < 0,05. De modo que se refuta la suposición nula aceptándose la conjetura alternativa.

Con respecto, cabe precisar sobre el caso de que los trabajadores desarrollen pegues excelentes perceptivos sobre el proceso administrativo estricto, de que se llevará a cabo sin ninguna irregularidad, estos tendrán una mejor actitud para desenvolverse profesionalmente en sus tareas.

## B. Prueba de hipótesis específica 2

$$H_0: r_{1-2} = 0$$

No existe una relación directa y significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual.

$$H_1: r_{1-2} \neq 0$$

Existe una relación directa y significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual.

### Tabla 11

Coefficiente Spearman entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual

		V1: Proceso administrativo disciplinario	D2V2: Desempeño contextual
Rho de Spearman	V1: Proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,771
		N	105
	D2V2: Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,771
		Sig. (bilateral)	,024
		N	105

*Nota:* Elaboración propia.

La referida tabla permite conocer con objetividad <sup>5</sup> que existe una conexión directa y significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual, es así que se halló un Rho= 0,771 y un Sig.= 0,024 < 0,05. A todo esto, es preciso refutar la conjetura nula y aceptar la suposición alterna.

Ante ello, mientras el trabajador perciba se admite desde su contexto que se desarrolla un proceso administrativo disciplinario sin ninguna irregularidad alguna, este tendrá mejor intención de desempeño bien a nivel contextual.

## CONCLUSIONES

En atención al objetivo general, se ha determinado que el proceso administrativo disciplinario tiene una oficial propio del empleado Universitario de Madre de Dios en el lapso 2022, hallándose un  $Rho= 0,815$  y  $Sig.= 0,023 < 0,05$ ; es así que cuanto mejor percepción tenga el trabajador de este proceso administrativo, que se ejecuta sin ninguna irregularidad, mejor ha de ser su desempeño laboral, por tanto, el proceso administrativo disciplinario importa en sí mismo un fin que persuade o disuade al trabajador a actuar bien en el ejercicio de sus funciones, lo que a su vez coadyuva favorablemente a que este desarrolle un mejor desempeño.

En atención a los hallazgos, se ha determinado que el proceso administrativo disciplinario evidencia una asociación directa y significativa con el trabajo de tareas del funcionario íntimo del claustro Universitario Amazónico Peruano por el período 2022, pues se halló un  $Rho= 0,782$  y  $Sig.= 0,027 < 0,05$ ; es así que cuanto mejor percepción tenga el trabajador administrativo de que el proceso (que se debe realizar sin ninguna irregularidad), mejor ha de ser su desempeño de tareas, por tanto, el proceso administrativo disciplinario importa en sí mismo un fin que persuade o disuade al trabajador a actuar bien (evitar incurrir o reincidir en alguna falta de carácter disciplinario), lo que a su vez coadyuva favorablemente a que este desarrolle un mejor desempeño de tareas.

Siguiendo con los hallazgos, se ha determinado que el proceso administrativo disciplinario tiene conexión relevante con el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022, pues se halló un  $Rho= 0,771$  y  $Sig.= 0,024 < 0,05$ ; es así que cuanto mejor percepción tenga el trabajador administrativo de que este proceso no es irregular, mejor ha de ser su desempeño contextual, por tanto, el proceso administrativo disciplinario importa en sí mismo un fin que persuade o disuade al trabajador a actuar bien (evitar incurrir o reincidir en alguna falta de carácter disciplinario), lo que a su vez coadyuva favorablemente a que esta desarrolle un mejor desempeño contextual estrecha e íntima relación con el ejercicio

## SUGERENCIAS

En una Universidad de la Amazonia Peruana, deben promoverse las actividades de sensibilización, así como la prevención y socialización sobre los derechos y deberes del personal administrativo, de la misma manera los estatutos instituidos por la Legislación N° 30057 y reglamentación (D. S. 040-2014-PCM) Estatuto Usual Jurisprudente Administrativo Público), por lo que el órgano competente (Unidad de Recursos Humanos) referido a la universidad tendrá que llevar a cabo dichas actividades, actuando dentro de los parámetros que dicta la normatividad.

La secretaria técnica, Universitaria de Madre de Dios, debe observar el principio de proporcionalidad entre las faltas cometidas y las sanciones propuestas, a fin de que se respete el debido proceso en los procedimientos administrativos, garantía establecida en el inciso 3) del artículo 139º de nuestra actual Carta Magna, el cual se aplica al procedimiento administrativo conforme a lo establecido en los fundamentos 24 y 25 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC.

En la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el área de funcionarios debe valorar habitualmente a los obreros en el ejercicio de sus tareas y también en el desempeño contextual, debiéndolos capacitar permanentemente en forma presencial o remota para que puedan desarrollar sus destrezas, habilidades y competencias laborales, admitiendo realzar su ocupación profesional, y que ello se traduzca en mayor productividad laboral como auxilio de una excelente asistencia al beneficiario de la universidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, J. y Muñoz, J. (2018). *La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizan*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Aranzamendi, L. (2015). *Del diseño y redacción de la tesis en Derecho*. Grijley.
- Auccapure, L. (2017). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cusco 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Bustamante, K. (2016). *La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

- Cáceres, R. (2021). *La influencia del procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.
- Calcina, Y. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño Laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú. *Comunicación*, 1(1), 1-8.
- Carruitero, F. (2014). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*. San Bernardo.
- Constitución Política del Perú. (31 de octubre de 1993). Congreso Constituyente Democrático de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Cubas, L. (2021). *Régimen disciplinario SERVIR y el cumplimiento de su fin persuasivo/disuasivo en una entidad de gobierno local*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cutucalla, A. (2020). *Influencia del conocimiento de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de instituciones educativas públicas en el debido proceso administrativo del ámbito de la UGEL Puno*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público. (10 de marzo de 1984). Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. (08 de enero de 2013). Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Decreto supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. (22 de enero de 2019). Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento general de la Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). Presidencia de la República, Diario Oficial El Peruano.

- Duarte, C. (2019). El derecho fundamental al debido proceso Vs. procedimiento sancionatorio entre particulares. *IUSTITIA*, 107-120.
- Eladia, Z. (2019). *La responsabilidad disciplinaria como herramienta útil contra la corrupción*. [Tesis de maestría, Universidad Austral] Repositorio Institucional  
<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1198/Zarina%20Ross.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Elera, V. (2019). *Eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura, 2018-2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Escobar, S. y Gómez, M. (2020). *El debido proceso para la aplicación de sanciones y la terminación del contrato de trabajo en los entornos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud*. [Tesis de licenciatura, Universidad EAFIT] Repositorio Institucional UP.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17047/Manuela\\_GomezGiraldo\\_Sofia\\_EscobarGiraldo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17047/Manuela_GomezGiraldo_Sofia_EscobarGiraldo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Fernández, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Revista Ius et Praxis*, 21(2), 267-316.
- Flores, M. (2019). *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- García, M., Mozombite, G. y Alvarado, N. (2018). *La Ley 30057: Sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Gastulo, R. (2018). *Procedimientos administrativos y desempeño laboral en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lambayeque, Perú.

- Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para los servidores públicos de la función ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK] Repositorio Institucional UP.  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3629/1/TESIS%20FINAL%20DIEGO%20GUTIERREZ%20ROMERO.UP.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc- Graw-Hill Interamericana.
- Informe Técnico N° 1018-2015-SERVIR/GPGSC. (22 de octubre de 2015). Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 1194-2017-SERVIR/GPGSC. (19 de octubre de 2017). Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 1427-2015-SERVIR/GPGSC. (11 de diciembre de 2015). Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 153-2016-SERVIR/GPGSC. (04 de febrero de 2016). Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Informe Técnico N° 864-2016-SERVIR/GPGSC. (18 de mayo de 2016). Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil .
- Ley N 30057 Ley del Servicio Civil. (03 de julio de 2013). Congreso Constituyente Democrático de la República del Perú, Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública. (12 de agosto de 2002). Constituyente Democrático de la República del Per. Diario Oficial El Peruano.
- Miranda, G. y Huayta, L. (2014). *El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su reglamento*.  
[https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501\\_le\\_y\\_servir.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_le_y_servir.pdf)

- Mondragón, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100-122. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v50n132/0120-3886-rfdcp-50-132-100.pdf>
- Morón, J. (2017). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto único Ordenado de la Ley N° 27444*. Gaceta Jurídica.
- Ossa, C. (2016). *Delimitación de la ilicitud sustancial como elemento de la responsabilidad disciplinaria*. [Tesis de maestría, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario] Repositorio Institucional UP. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12272/Delimitacion-de-la-ilicitud-sustancial-como-elemento-de-la-responsabilidad-disciplinaria-de-los-funcionarios-publicos---Camilo-Andres-Ossa-Aya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacori, J. (2021). *Derecho administrativo disciplinario y procedimiento administrativo sancionador*. Ubilex.
- Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Ramos, A., Flores, A., Paredes, L. y Centurión, C. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. *Horizonte empresarial*, 8(2), 772-781.
- Ramos, J. (2019). *Elabore su tesis en derecho. Pre y posgrado*. San Marcos.
- Ramos, N. (2017). *Desempeño Laboral y capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ricky, W., Griffin, J., Stanley, P. y Gully, M. (2017). *Comportamiento organizacional, administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning Editores.
- Rodríguez, L. y 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*, 6(18), 28-40.

- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1-15.
- Ruíz, N. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lambayeque, Perú.
- Torres, E. (2021). Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47), 165-173.
- Zelayaran, M. (2015). *Metodología de investigación jurídica*. Ediciones jurídicas.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE<sub>1</sub></b> ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?</p> <p><b>PE<sub>2</sub></b> ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>OE<sub>1</sub></b> Identificar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p> <p><b>OE<sub>2</sub></b> Identificar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>HE<sub>1</sub></b> El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p> <p><b>HE<sub>2</sub></b> El proceso administrativo disciplinario se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño contextual del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022.</p>	<p><b>V1.</b> Proceso administrativo disciplinario</p> <p><b>V2.</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>D1:</b> Fase instructiva</p> <p><b>D2:</b> Fase sancionadora</p> <p><b>D1:</b> Desempeño de tareas</p> <p><b>D2:</b> Desempeño contextual</p>
<b>Metodología</b>				
<p><b>Tipo:</b> Básica, transversal, socio-jurídica, cuantitativa y de campo. <b>Diseño:</b> Jurídico correlacional. <b>Métodos:</b> Científico, analítico e interpretación.</p>	<p><b>Población:</b> 145 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2022. <b>Muestra:</b> 105 trabajadores.</p>	<p><b>Técnica:</b> La encuesta. <b>Instrumentos:</b> Dos cuestionarios.</p>	<p><b>Técnica de análisis:</b> Se empleó la técnica estadística mediante los siguientes pasos: 1) categorización y codificación de los datos, 2) tabulación y graficación de los datos, y 3) interpretación de datos. <b>Procesamiento y análisis de los resultados:</b> Se empleó el programa IBM SPSS V. 26. <b>Materiales de procesamiento:</b> Se emplearon materiales de escritorio (hoja Bond, lapiceros, archivadores, entre otros), y equipos tecnológicos (Laptop y USB).</p>	

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Estimado colaborador, el presente cuestionario es anónimo y de confiabilidad, su aplicación es de utilidad únicamente para el desarrollo de la tesis titulada “El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022”, por lo que se pide su colaboración marcando con una (X) los ítems que se le muestran, tomando en cuenta las siguientes alternativas:

- Nunca (N)
- Casi Nunca (CN)
- A veces (AV)
- Casi siempre (CS)
- Siempre (S)

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>DIMENSIÓN 1: FASE INSTRUCTIVA</b>					
1.	En su institución la autoridad instructora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30057.					
2.	En su institución la imputación de cargos hecha a la autoridad administrativa cumple los elementos del acto de inicio.					
3.	En su institución se le ha imputado cargos que no son aplicables por la Ley N° 30057, y sin embargo ha sido sometido al PAD dentro del ámbito de la ley.					
4.	En su institución la acumulación de procedimientos y la regla del expediente único se llevan a cabo acorde a ley.					
5.	En su institución las medidas cautelares son establecidas conforme a la ley.					
6.	En su institución le han vulnerado el derecho a presentar peritajes, testigos, videos, entre otros elementos probatorios.					
7.	En su institución se respetan el plazo estipulado para notificar la falta administrativa.					
8.	En su institución se respetan los plazos para emitir el respectivo descargo frente a la notificación de la falta administrativa.					

9.	En su institución la autoridad instructora emite su informe dentro del plazo establecido por ley.					
	<b>DIMENSIÓN 2: FASE SANCIONADORA</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10.	En su institución la autoridad sancionadora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley Nº 30057.					
11.	En su institución la autoridad administrativa sanciona sin llevar previamente un acto de inicio.					
12.	En su institución la autoridad administrativa sanciona por infracciones que no fueron incluidas en el acto de inicio.					
13.	En su institución se respeta el derecho de defensa durante el informe oral.					
14.	En su institución se garantiza el debido procedimiento en la audiencia para el informe oral.					
15.	En su institución es común que la autoridad sancione con amonestación verbal o escrita.					
16.	En su institución la autoridad administrativa sanciona arbitrariamente con suspensión sin goce de sueldo.					
17.	En su institución la autoridad administrativa destituye al colaborador vulnerando el debido procedimiento.					
18.	En su institución la autoridad administrativa inhabilita al excolaborador vulnerando el debido procedimiento.					

**Muchas gracias por su participación**

## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el proceso administrativo disciplinario.
- 2. Autores del instrumento:** Marcos Orlando Alviar Lujar y Raquel Sanchez Aguilar
- 3. Intencionalidad:** Medir el nivel de efectividad del proceso administrativo disciplinario en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- 4. Alcance del instrumento:** Colaboradores en el área administrativa.
- 5. Forma de aplicación:** En forma presencial.
- 6. Tiempo de aplicación:** Aproximadamente de 10 a 15 minutos.
- 7. Estructura del instrumento:** El instrumento se conforma de 18 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en torno a las dimensiones de la variable 1 (proceso administrativo disciplinario), es así que los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 permiten medir el proceso administrativo disciplinario en su fase instructiva, y los ítems: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 permiten medir proceso administrativo disciplinario en su fase sancionadora. Dichos ítems son politómicos: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, cuya codificación va desde el 0 hasta el 4.
- 8. Baremación:**

### **Variable 1: Proceso administrativo disciplinario**

Arbitrariedad absoluta (0 - 24)

Arbitrariedad relativa (25 - 49)

Sin arbitrariedad (50 - 72)

### **Dimensión 1: Fase instructiva**

Arbitrariedad absoluta (0 - 12)

Arbitrariedad relativa (13 - 25)

Sin arbitrariedad (26 - 36)

**Dimensión 2: Fase sancionadora**

Arbitrariedad absoluta (0 - 12)

Arbitrariedad relativa (13 - 25)

Sin arbitrariedad (26 - 36)

**9. Validación:** El cuestionario ha sido sometido a validación de juicio de expertos, para lo cual se recurrió a dos expertos (abogados especializados en la materia), quienes dieron su opinión favorable de aplicabilidad, cuyas fichas se presentan en las páginas subsiguientes.

**10. Confiabilidad:** El instrumento ha sido sometido a la confiabilidad Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 20 colaboradores, obteniéndose un  $\alpha=0,821$  que indica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad. Dichos resultados se presentan en las páginas subsiguientes.

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es anónimo y de confiabilidad, su aplicación es de utilidad únicamente para el desarrollo de la tesis titulada "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022", por lo que se pide su colaboración marcando con una (X) los ítems que se le muestran, tomando en cuenta las siguientes alternativas:

- Nunca (N)
- Casi Nunca (CN)
- A veces (AV)
- Casi siempre (CS)
- Siempre (S)

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
1.	En el marco de la normatividad laboral, en su labor tiene capacidad para la toma de decisiones.					
2.	Desarrolla sus actividades laborales mediante una organización previa.					
3.	Sabe cómo planificar sus actividades laborales.					
4.	Es capaz de brindar soluciones a las eventualidades problemáticas que se suscitan durante su labor.					
5.	En el marco de la normatividad laboral, tiene dominio técnico sobre la función que le han asignado.					
6.	En el marco de la normatividad laboral, utiliza de manera adecuada los equipos y herramientas que se le asignan para su labor.					
7.	Es capaz de desarrollar su función con los recursos que le asignaron aun así lo presionen.					
8.	Se esmera en cada una de las actividades laborales encomendadas a pesar de la sobrecarga laboral.					
9.	Trabaja tiempo extra a fin de cumplir con su labor a pesar de que no sea reconocido por su superior.					
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10.	Hace uso eficiente de su tiempo, llegando puntual al trabajo.					

11.	En el marco de la normatividad laboral, cumple con las funciones asignadas en el tiempo establecido por el superior.					
12.	Desarrolla sus funciones sin esperar a que se lo indiquen.					
13.	Se considera un trabajador proactivo en la tarea encomendada.					
14.	En el marco de la normatividad laboral, su desempeño está orientado a los objetivos del área en la cual trabaja.					
15.	Se identifica con las metas y objetivos organizacionales.					
16.	En el marco de la normatividad laboral, se siente comprometido con la organización.					
17.	En el marco de la normatividad laboral, colabora y coopera con sus compañeros de trabajo.					
18.	Mantiene un trato cortés con sus compañeros, superiores y usuarios a pesar de trabajar bajo presión.					

**Muchas gracias por su participación**

## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral
- 2. Autores del instrumento:** Marcos Orlando Alviar Lujar y Raquel Sanchez Aguilar
- 3. Intencionalidad:** Medir el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- 4. Alcance del instrumento:** Colaboradores en el área administrativa.
- 5. Forma de aplicación:** En forma presencial.
- 6. Tiempo de aplicación:** Aproximadamente de 10 a 15 minutos.
- 7. Estructura del instrumento:** El instrumento se conforma de 18 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en torno a las dimensiones de la variable 2 (desempeño laboral), es así que los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 permiten medir el desempeño de tareas, y los ítems: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 permiten medir el desempeño contextual. Dichos ítems son politómicos: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, cuya codificación va desde el 0 hasta el 4.

### **8. Baremación:**

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Bajo (0 - 24)  
Regular (25 - 49)  
Alto (50 - 72)

#### **Dimensión 1: Desempeño de tareas**

Bajo (0 - 12)  
Regular (13 - 25)  
Alto (26 - 36)

#### **Dimensión 2: Desempeño contextual**

Bajo (0 - 12)

Regular (13 - 25)

Alto (26 - 36)

**9. Validación:** El cuestionario ha sido sometido a validación de juicio de expertos, para lo cual se recurrió a dos expertos (abogados especializados en la materia), quienes dieron su opinión favorable de aplicabilidad, cuyas fichas se presentan en las páginas subsiguientes.

**10. Confiabilidad:** El instrumento ha sido sometido a la confiabilidad Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 20 colaboradores, obteniéndose un  $\alpha=0,815$  que indica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad. Dichos resultados se presentan en las páginas subsiguientes.

## SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

 **UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
"DIRECCIÓN DE ESCUELA DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS" 

*Puerto Maldonado, 27 de enero del 2022*

**OFICIO N° 027-2022-UNAMAD-FED-EP-DyCP.**

Señor:  
**Dr. HUGO FERNANDO DUEÑAS LINARES**  
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

Presente.

Universidad Nacional Amazónica de MDD  
RECTORADO  
RECEPCIÓN - CAJGO  
27 ENE. 2022  
Reg. 0229 01  
Hora 13:05 Feat. AP

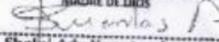
**ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN ACADÉMICA**  
**REF. : REGLAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS DE LA UNAMAD.**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle, **AUTORICE** el ingreso a la Unidad de Recursos Humanos de esta Institución, que Ud. dignamente dirige, a los Bachilleres: **Marcos Orlando Alviar Lujar** y **Raquel Sánchez Aguilar**, de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; con la finalidad de aplicar su instrumento de investigación (Entrevista - Opinión) a la Directora de Recursos Humanos, al Presidente de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, a los Funcionarios y servidores públicos de nuestra querida Casa de Estudios.

Información que se requiere para el Proyecto de Investigación denominada: **"El proceso Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2019"**, con fines únicamente académicos.

Hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida estima personal y mi agradecimiento por el apoyo al desarrollo académico y promoción de la investigación.

**Atentamente**

 **UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
  
**Mgt. Sheljal Ady Kuentas Aragón**  
Directora de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

---

AV. JORGE CHAVEZ N° 1160 – CIUDAD UNIVERSITARIA  
CORREO ELECTRONICO: mesadepartes.dir\_epd@unamad.edu.pe

## AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 01 de Febrero del 2022.

CARTA N°0009-2022-UNAMAD/R-DIGA-URH.

Señor (a):

**MARCOS ORLÁNDO ALVIAR LUJAR**

**RAQUEL SANCHEZ AGUILAR**

Estudiantes de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD

Ciudad.-

**Asunto:** Autorización Para Aplicar Instrumentos Investigación.

Ref. : EXP. N°0614-DIGA

EXP. N° 229-RECTORADO

OFICIO N°027-2022-UNAMAD-FED-EP-DyCP.

.....  
Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se les AUTORIZA aplicar los instrumentos de Investigación cuyo Título es:

"EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
**Lic. Adm. Zandali Herrera Machuca**  
JEFA

C.C.  
Archivo  
ZMAD-URH  
C/ST/AM

Av. Jorge Chávez N° 1160  
Correo: mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe  
Puerto Maldonado- Madre De Dios

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el proceso administrativo disciplinario

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sanchez Aguilar

#### DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal

Lugar y Fecha: 27 de julio del 2022

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

*No hay observaciones, excelente instrumento*

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*No hay observaciones, buen contenido*

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

*No hay observaciones, presenta buena estructura.*

#### III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

*Ninguna.*

#### LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firmar

Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal

DNI.: 30423273

Celular: 949173153

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el proceso administrativo disciplinario

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sánchez Aguilar

CRITERIO	INDICADORES <sup>1</sup>	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

#### LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firmar

Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal

DNI.: 30423273

Celular: 949173153

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el proceso administrativo disciplinario

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sánchez Aguilar

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: Mg. David Szczpansky Grobas

Lugar y Fecha: 25 de julio del 2022

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

*Bueno*

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*Bueno*

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

*Perfecto*

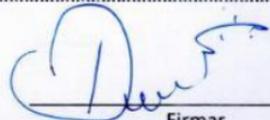
**III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*ni que*

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firmar

Mg. David Szczpansky Grobas  
DNI.: 04827980  
Celular: 982777371

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el proceso administrativo

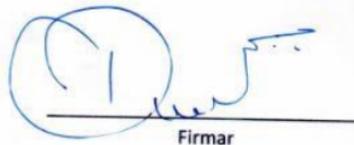
disciplinarioInvestigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sánchez Aguilar

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firmar

Mg. David Szczpansky Grobas

DNI.: 04827980

Celular: 982777371

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el desempeño laboral

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sanchez

Aguilar

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal

Lugar y Fecha: 27 de julio del 2022

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

*No hay observaciones. Está bien el instrumento*

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*No hay observaciones. Buen contenido*

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

*No hay observaciones. presenta buena estructura.*

**III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*n.m.p.a.a*

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firmar

Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal

DNI.: 30423273

Celular: 949173153

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: **"El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"**

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el desempeño laboral

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sanchez Aguilar

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firmar

Dr. Jorge Omar Dorregaray Carbajal  
DNI.: 30423273  
Celular: 949173153

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación: "El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el desempeño laboral

Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sánchez Aguilar

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: Mg. David Szczpansky Grobas

Lugar y Fecha: 25 de julio del 2022

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

*es aceptable*

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*Perfecto*

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

*Perfecto*

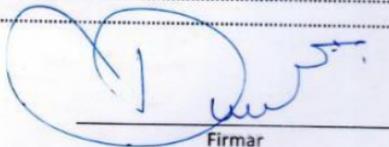
**III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

*Ninguna, buen trabajo*

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firmar

Mg. David Szczpansky Grobas  
DNI.: 04827980

Celular: 982777371

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### II. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **"El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2022"**

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre el desempeño laboral

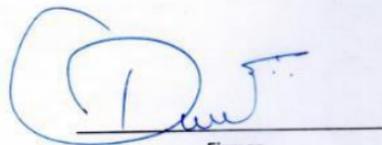
Investigadores : Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sánchez Aguilar

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

#### LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firmar

Mg. David Szczpansky Grobas

DNI.: 04827980

Celular: 982777371

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**INSTITUCIÓN** : Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios  
**INVESTIGADORES** : ALVIAR LUJÁN Marcos Orlando  
SANCHEZ AGUILAR Raquel  
**TESIS** : El proceso administrativo disciplinario y el desempeño  
laboral del personal administrativo de la Universidad  
Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022

Por medio del presente documento hago constar que aceptó voluntariamente participar en la investigación titulada: El proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022; a cargo de los estudiantes egresados Marcos Orlando Alviar Luján y Raquel Sanchez Aguilar de la Carrera de Derecho de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Se me ha explicado, que el propósito del estudio es determinar la relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2022; al cual seré sometido(a).

Comprendo que el propósito de la investigación es aplicar dos cuestionarios para poder medir de manera objetiva las variables del estudio (proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral), y que ello no tendrá ninguna repercusión negativa, ni en mi situación laboral ni en mi bienestar físico, psicológico y social. Comprendo además que la información obtenida será manejada de manera confidencial, solo para fines académicos, que en ningún caso será publicado mi nombre o identificación. Por ello, firmo el presente documento en señal de estar de acuerdo con participar voluntariamente en la presente investigación.

Firma:

Nombres y apellidos:

DNI:

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 (proceso administrativo disciplinario)**

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	18

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
En su institución la autoridad instructora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30057.	2,6500	,87509	20
En su institución la imputación de cargos hecha a la autoridad administrativa cumple los elementos del acto de inicio.	2,7500	,96655	20
En su institución se le ha imputado cargos que no son aplicables por la Ley N° 30057, y sin embargo ha sido sometido al PAD dentro del ámbito de la ley.	2,6500	,87509	20
En su institución la acumulación de procedimientos y la regla del expediente único se llevan a cabo acorde a ley.	2,5000	1,10024	20
En su institución las medidas cautelares son establecidas conforme a la ley.	2,8500	1,08942	20

En su institución le han vulnerado el derecho a presentar peritajes, testigos, videos, entre otros elementos probatorios.	2,4000	1,14248	20
En su institución se respetan el plazo estipulado para notificar la falta administrativa.	2,5500	1,31689	20
En su institución se respetan los plazos para emitir el respectivo descargo frente a la notificación de la falta administrativa.	1,9500	1,05006	20
En su institución la autoridad instructora emite su informe dentro del plazo establecido por ley.	2,4500	1,35627	20
En su institución la autoridad sancionadora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley Nº 30057.	2,3000	1,12858	20
En su institución la autoridad administrativa sanciona sin llevar previamente un acto de inicio.	2,8500	1,13671	20
En su institución la autoridad administrativa sanciona por infracciones que no fueron incluidas en el acto de inicio.	2,9500	1,19097	20
En su institución se respeta el derecho de defensa durante el informe oral.	2,9000	,85224	20
En su institución se garantiza el debido procedimiento en la audiencia para el informe oral.	2,6500	1,18210	20
En su institución es común que la autoridad sancione con amonestación verbal o escrita.	3,0000	,97333	20
En su institución la autoridad administrativa sanciona arbitrariamente con suspensión sin goce de sueldo.	2,5000	1,10024	20
En su institución la autoridad administrativa destituye al colaborador vulnerando el debido procedimiento.	2,5000	1,27733	20
En su institución la autoridad administrativa inhabilita al excolaborador vulnerando el debido procedimiento.	2,1500	1,08942	20

## Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 (desempeño laboral)

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	18

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
En el marco de la normatividad laboral, en su labor tiene capacidad para la toma de decisiones.	2,4500	,88704	20
Desarrolla sus actividades laborales mediante una organización previa.	2,9000	1,16529	20
Sabe cómo planificar sus actividades laborales.	2,7000	,92338	20
Es capaz de brindar soluciones a las eventualidades problemáticas que se suscitan durante su labor.	2,3500	1,18210	20
En el marco de la normatividad laboral, tiene dominio técnico sobre la función que le han asignado.	2,9000	1,11921	20
En el marco de la normatividad laboral, utiliza de manera adecuada los equipos y herramientas que se le asignan para su labor.	3,0500	1,14593	20

Es capaz de desarrollar su función con los recursos que le asignaron aun asi lo presionen.	2,4000	1,23117	20
Se esmera en cada una de las actividades laborales encomendadas a pesar de la sobrecarga laboral.	2,6000	1,27321	20
Trabaja tiempo extra a fin de cumplir con su labor a pesar de que no sea reconocido por su superior.	2,3000	1,12858	20
Hace uso eficiente de su tiempo, llegando puntual al trabajo.	2,8500	1,03999	20
En el marco de la normatividad laboral, cumple con las funciones asignadas en el tiempo establecido por el superior.	3,0500	1,09904	20
Desarrolla sus funciones sin esperar a que se lo indiquen.	3,2000	,95145	20
Se considera un trabajador proactivo en la tarea encomendada.	2,8000	,95145	20
En el marco de la normatividad laboral, su desempeño está orientado a los objetivos del área en la cual trabaja.	3,2000	1,15166	20
Se identifica con las metas y objetivos organizacionales.	2,9000	1,02084	20
En el marco de la normatividad laboral, se siente comprometido con la organización.	2,6000	,99472	20
En el marco de la normatividad laboral, colabora y coopera con sus compañeros de trabajo.	2,7500	1,01955	20
Mantiene un trato cortés con sus compañeros, superiores y usuarios a pesar de trabajar bajo presión.	2,3000	,92338	20

# BASE DE DATOS

Data - Avanz - Sanchezlav (ConjuntoDatos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos  
 Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiquetas	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Universidad	Número	8	2	Universidad en dónde se llevó a cabo el estudio	[1,00. Univ... [0,00. Nunc...]	Ninguna	43	Centro	Nominal	Entrad
2	ITEM1	Número	8	2	En su institución la autoridad instructora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30057.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
3	ITEM2	Número	8	2	En su institución la imputación de cargas hecha a la autoridad administrativa cumple los elementos del acto de inicio.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
4	ITEM3	Número	8	2	En su institución se le ha imputado cargos que no son aplicables por la Ley N° 30057, y sin embargo ha sido sometido al PAD dentro del ámbito de la ley.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
5	ITEM4	Número	8	2	En su institución la acumulación de procedimientos y la regla del expediente único se llevan a cabo acorde a ley.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
6	ITEM5	Número	8	2	En su institución las medidas cautelares son establecidas conforme a la ley.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
7	ITEM6	Número	8	2	En su institución le han vulnerado el derecho a presentar peritajes, testigos, videos, entre otros elementos probatorios.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
8	ITEM7	Número	8	2	En su institución se respeta el plazo estipulado para notificar la falta administrativa.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
9	ITEM8	Número	8	2	En su institución se respetan los plazos para emitir el respectivo descargo frente a la notificación de la falta administrativa.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
10	ITEM9	Número	8	2	En su institución la autoridad instructora emite su informe dentro del plazo establecido por ley.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
11	ITEM10	Número	8	2	En su institución la autoridad sancionadora ejerce sus competencias de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30057.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
12	ITEM11	Número	8	2	En su institución la autoridad administrativa sanciona sin llevar previamente un acto de inicio.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
13	ITEM12	Número	8	2	En su institución la autoridad administrativa sanciona por infracciones que no fueron incluidas en el acto de inicio.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
14	ITEM13	Número	8	2	En su institución se respeta el derecho de defensa durante el informe oral.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
15	ITEM14	Número	8	2	En su institución se garantiza el debido procedimiento en la audiencia para el informe oral.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
16	ITEM15	Número	8	2	En su institución es común que la autoridad sancione con amonestación verbal e escrita.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
17	ITEM16	Número	8	2	En su institución la autoridad administrativa sanciona abrumadamente con suspensión sin goce de sueldo.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
18	ITEM17	Número	8	2	En su institución la autoridad administrativa destituye al colaborador vulnerando el debido procedimiento.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
19	ITEM18	Número	8	2	En su institución la autoridad administrativa inhabilita al excollaborador vulnerando el debido procedimiento.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
20	DZV1	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrad
21	DZV1	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrad
22	V1	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrad
23	VAR1	Número	5	0	Proceso administrativo disciplinario	[1. Arbitrar...]	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrad
24	DM1V1	Número	5	0		[1. Arbitrar...]	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrad
25	DM2V1	Número	5	0	Fase sancionadora	[1. Arbitrar...]	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrad
26	ITEM1	Número	8	2	En el marco de la normatividad laboral, en su labor tiene capacidad para la toma de decisiones.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
27	ITEM2	Número	8	2	Desarrolla sus actividades laborales mediante una organización previa.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
28	ITEM3	Número	8	2	Sabe cómo planificar sus actividades laborales.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
29	ITEM4	Número	8	2	Es capaz de brindar soluciones a las eventualidades problemáticas que se suscitan durante su labor.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
30	ITEM5	Número	8	2	En el marco de la normatividad laboral, tiene dominio técnico sobre la función que le han asignado.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
31	ITEM6	Número	8	2	Es capaz de desarrollar su función con los recursos que le asignaron durante su labor.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
32	ITEM7	Número	8	2	Se asegura en cada una de las actividades laborales encomendadas a pesar de la sobrecarga laboral.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
33	ITEM8	Número	8	2	Trabaja tiempo extra a fin de cumplir con su labor a pesar de que no sea reconocido por su superior.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
34	ITEM9	Número	8	2	Trabaja tiempo extra a fin de cumplir con su labor a pesar de que no sea reconocido por su superior.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
35	ITEM10	Número	8	2	Hace uso eficiente de su tiempo, logrando puntual al trabajo.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
36	ITEM11	Número	8	2	En el marco de la normatividad laboral, cumple con las funciones asignadas en el tiempo establecido por el superior.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
37	ITEM12	Número	8	2	Desarrolla sus funciones sin esperar a que se lo indiquen.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
38	ITEM13	Número	8	2	Se considera un trabajador proactivo en la tarea encomendada.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
39	ITEM14	Número	8	2	En el marco de la normatividad laboral, su desempeño está orientado a los objetivos del área en la cual trabaja.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
40	ITEM15	Número	8	2	Se identifica con las metas y objetivos organizacionales.	[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad
**		Número	8	2		[0,00. Nunc...]	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrad

Vista de datos: [Ver de variables](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON















	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	DIV2	D022	V2	VAR2	DMV2	DMV2	VAR	VAR
1	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	12,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo		
2	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	9,00	9,00	Bajo	Bajo	Bajo		
3	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	12,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo		
4	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	11,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo		
5	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	15,00	30,00	Regular	Regular	Regular		
6	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	9,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo		
7	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	17,00	34,00	Regular	Regular	Regular		
8	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	10,00	10,00	20,00	Bajo	Bajo	Bajo		
9	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	15,00	30,00	Regular	Regular	Regular		
10	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	10,00	11,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo		
11	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	19,00	16,00	35,00	Regular	Regular	Regular		
12	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	8,00	9,00	17,00	Bajo	Bajo	Bajo		
13	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	16,00	33,00	Regular	Regular	Regular		
14	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5,00	11,00	16,00	Bajo	Bajo	Bajo		
15	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	19,00	34,00	Regular	Regular	Regular		
16	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	11,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo		
17	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	16,00	33,00	Regular	Regular	Regular		
18	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	6,00	11,00	17,00	Bajo	Bajo	Bajo		
19	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	20,00	35,00	Regular	Regular	Regular		
20	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	9,00	8,00	17,00	Bajo	Bajo	Bajo		
21	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	10,00	11,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo		
22	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	11,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo		
23	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	20,00	21,00	41,00	Regular	Regular	Regular		
24	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	12,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo		
25	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	16,00	16,00	32,00	Regular	Regular	Regular		
26	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	17,00	21,00	38,00	Regular	Regular	Regular		
27	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	11,00	11,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo		
28	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	11,00	12,00	23,00	Bajo	Bajo	Bajo		
29	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	11,00	11,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo		
30	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	4,00	12,00	16,00	Bajo	Bajo	Bajo		
31	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	14,00	20,00	34,00	Regular	Regular	Regular		
32	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	19,00	34,00	Regular	Regular	Regular		
33	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	22,00	40,00	62,00	Regular	Regular	Regular		
34	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	19,00	17,00	36,00	Regular	Regular	Regular		
35	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	18,00	16,00	34,00	Regular	Regular	Regular		
36	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	14,00	19,00	33,00	Regular	Regular	Regular		
37	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	13,00	20,00	33,00	Regular	Regular	Regular		
38	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	11,00	11,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo		
39	a	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	22,00	17,00	39,00	Regular	Regular	Regular		

	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	DIV3	DIV2	V2	V3	DM2V2	DM1V2	V3	V2	V1
37	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	13,00	20,00	33,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
38	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	11,00	11,00	22,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
39	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	22,00	17,00	39,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
40	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	27,00	28,00	55,00	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
41	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	16,00	14,00	30,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
42	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	23,00	22,00	45,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
43	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	16,00	14,00	30,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
44	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	16,00	13,00	39,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
45	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	8,00	11,00	19,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
46	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	13,00	20,00	33,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
47	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	17,00	20,00	37,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
48	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	11,00	9,00	20,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
49	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	16,00	17,00	35,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
50	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	18,00	18,00	34,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
51	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	7,00	10,00	17,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
52	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	15,00	14,00	29,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
53	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	15,00	10,00	19,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo					
54	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	10,00	9,00	19,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
55	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	18,00	17,00	35,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
56	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	21,00	23,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
57	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	21,00	18,00	39,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
58	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	18,00	15,00	33,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
59	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	8,00	12,00	20,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
60	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	14,00	14,00	28,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
61	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	8,00	11,00	19,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
62	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	22,00	17,00	39,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
63	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	15,00	13,00	28,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
64	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	9,00	11,00	20,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
65	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	13,00	14,00	27,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
66	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	13,00	28,00	41,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
67	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	7,00	13,00	20,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
68	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	13,00	15,00	29,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
69	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	12,00	15,00	27,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
70	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	10,00	14,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
71	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	11,00	13,00	24,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
72	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	11,00	10,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
73	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	22,00	24,00	46,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
74	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	25,00	28,00	54,00	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
75	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	14,00	14,00	28,00	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular

Vista de datos

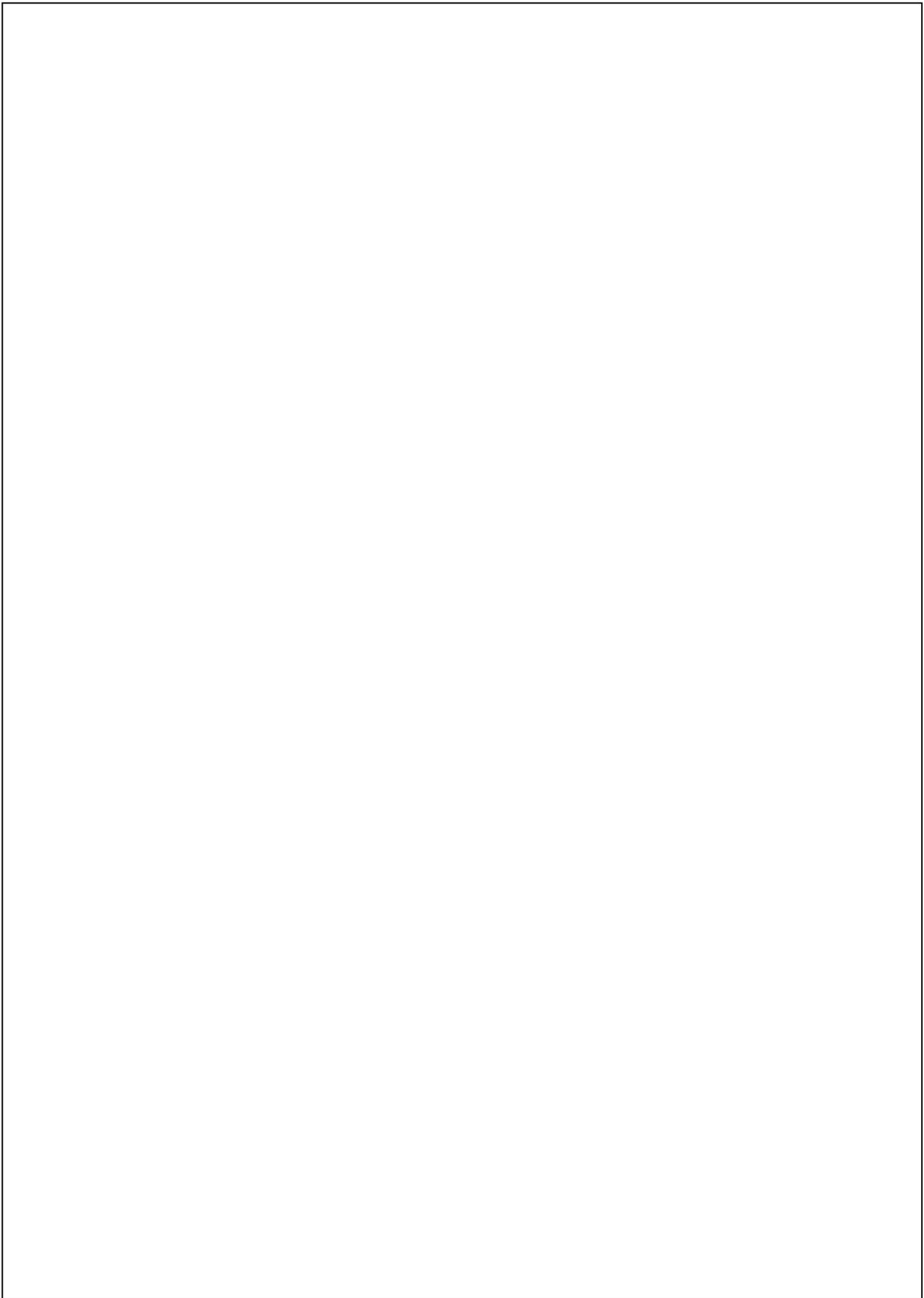
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

40 filas

Visible: 49 de 49 variables

	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	DIV2	DXD2	VZ	VAR2	DMV2	DMVZ
70	a	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	10,00	14,00	24,00	Bajo	Regular	Regular
71	a	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	11,00	13,00	24,00	Bajo	Regular	Regular
72	a	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	11,00	10,00	21,00	Bajo	Bajo	Bajo
73	a	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	22,00	24,00	46,00	Regular	Regular	Regular
74	a	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	25,00	28,00	54,00	Alto	Alto	Alto
75	a	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	14,00	14,00	28,00	Regular	Regular	Regular
76	a	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	18,00	19,00	37,00	Regular	Regular	Regular
77	a	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	26,00	28,00	54,00	Alto	Alto	Alto
78	a	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	15,00	18,00	33,00	Regular	Regular	Regular
79	a	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	14,00	14,00	28,00	Regular	Regular	Regular				
80	a	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	14,00	14,00	28,00	Regular	Regular	Regular
81	a	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	26,00	29,00	55,00	Alto	Alto	Alto
82	a	Casi siempre	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	21,00	16,00	37,00	Regular	Regular	Regular
83	a	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	27,00	26,00	53,00	Alto	Alto	Alto
84	a	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	13,00	16,00	29,00	Regular	Regular	Regular
85	a	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	18,00	15,00	34,00	Regular	Regular	Regular
86	a	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	19,00	14,00	33,00	Regular	Regular	Regular
87	a	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	17,00	25,00	42,00	Regular	Regular	Regular
88	a	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	16,00	16,00	32,00	Regular	Regular	Regular
89	a	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	21,00	19,00	40,00	Regular	Regular	Regular
90	a	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	27,00	29,00	56,00	Alto	Alto	Alto
91	a	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	13,00	24,00	37,00	Regular	Regular	Regular
92	a	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	18,00	18,00	36,00	Regular	Regular	Regular
93	a	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	29,00	28,00	57,00	Alto	Alto	Alto
94	a	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	15,00	19,00	34,00	Regular	Regular	Regular
95	a	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	18,00	13,00	31,00	Regular	Regular	Regular
96	a	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	27,00	28,00	55,00	Alto	Alto	Alto						
97	a	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	30,00	26,00	56,00	Alto	Alto	Alto
98	a	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	13,00	14,00	27,00	Regular	Regular	Regular
99	a	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	16,00	13,00	29,00	Regular	Regular	Regular
100	a	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	27,00	20,00	47,00	Alto	Alto	Alto
101	a	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	18,00	14,00	32,00	Regular	Regular	Regular
102	a	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	21,00	28,00	49,00	Regular	Regular	Alto
103	a	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	25,00	30,00	56,00	Alto	Alto	Alto						
104	a	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	25,00	28,00	54,00	Alto	Alto	Alto						
105	a	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	30,00	25,00	55,00	Alto	Alto	Alto
106	a																	
107	a																	
108	a																	

Ver datos



# TURNITIN\_MARCOS ALVIAR & RAQUEL SANCHEZ

## INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://redi.unjbg.edu.pe">redi.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
9	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[apirepositorio.unh.edu.pe](http://apirepositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

11

[sistemas.uft.edu.br](http://sistemas.uft.edu.br)

Fuente de Internet

<1 %

12

[repositorio.unu.edu.pe](http://repositorio.unu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

[repositorio.upsjb.edu.pe](http://repositorio.upsjb.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

14

[repositorio.upn.edu.pe](http://repositorio.upn.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

15

[www.repositorio.upp.edu.pe](http://www.repositorio.upp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

16

[repositorio.uancv.edu.pe](http://repositorio.uancv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

17

[repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

18

[repositorio.unapiquitos.edu.pe](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Laica Vicente  
Rocafuerte de Guayaquil

Trabajo del estudiante

<1 %

20

[alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo