



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el
compromiso laboral de las Comisiones PAD en los IESPP,
Cajamarca, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Mercedes Imelda Encalada Ventura (ORCID: 0000-0002-9864-0772)

ASESOR:

Mg. Daniel Armando Cardenas Canales (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por demostrarme cada día su infinita bondad.

A mis hijos Sofía y Aldrian, quienes son mi motor y motivo para superar cualquier dificultad, mi mayor orgullo y la certeza del amor de Dios.

A mis abuelos Imelda y Manuel quienes me enseñaron los valores éticos que hoy predominan en mi vida, siempre estarán en mi corazón y en mis recuerdos.

A mis padres, Alejandro Y Luzmila, por estar siempre pendiente de mis derrotas y mis triunfos, pero sobre todo por estar presentes cuando más los necesito.

A mis hermanos, por su apoyo total en cada paso que doy.

Agradecimiento

Al ser más grande, papá Dios por darme siempre un nuevo día para volver a empezar.

A mis profesores de la Escuela de Posgrado de la UCV, por impartir sus conocimientos para mi crecimiento profesional.

A mi asesor de tesis, porque con su paciencia y empuje permite el logro de mis objetivos.

A mis compañeros de aula, por ser tan especiales, porque en este corto tiempo logramos una linda amistad.

A Luis, quien siempre me acompaña y me apoya en el logro de mis objetivos.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología:	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables	13
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
4.1. Análisis descriptivo	22
4.2. Análisis inferencial	31
V. Discusión	35
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	39
VIII. Referencias	40
Anexos	46
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2. Instrumentos	49
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	53
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	69
Anexo 5. Base de datos	71

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (autores)	73
Anexo 7. Declaratoria de autenticidad (asesor)	74
Anexo 8. Acta de sustentación	75
Anexo 9. Autorización de publicación	76
Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de Investigación Final de Tesis	77
Anexo 11. Porcentaje derivado del Tunity	78

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Operacionalización de la variable conocimiento del proceso administrativo disciplinario	23
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso laboral	25
Tabla 3	Población de integrantes de las Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de Cajamarca	25
Tabla 4	Muestra de integrantes de las Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de Cajamarca	26
Tabla 5	Niveles de interpretación del cuestionario de conocimiento del proceso administrativo disciplinario	28
Tabla 6	Niveles de interpretación del cuestionario de compromiso laboral	29
Tabla 7	Validez de los instrumentos de medición	30
Tabla 8	Confiabilidad de los instrumentos de medición	30
Tabla 9	Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	32
Tabla 10	Compromiso laboral de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	33
Tabla 11	Compromiso afectivo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	34
Tabla 12	Compromiso de continuidad de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	35
Tabla 13	Compromiso normativo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	36
Tabla 14	Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso laboral	37
Tabla 15	Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso afectivo	38
Tabla 16	Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso de continuidad	39

Tabla 17	Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso normativo	40
Tabla 18	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	41
Tabla 19	Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso laboral	42
Tabla 20	Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso afectivo	43
Tabla 21	Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso de continuidad	44
Tabla 22	Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso normativo	45

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de conocimiento del proceso administrativo disciplinario	32
Figura 2 Niveles de compromiso organizacional de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	33
Figura 3 Niveles de compromiso afectivo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	34
Figura 4 Niveles de compromiso de continuidad de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	35
Figura 5 Niveles de compromiso normativo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario	36
Figura 6 Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso laboral	37
Figura 7 Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso afectivo	38
Figura 8 Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso de continuidad	39
Figura 9 Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso normativo	40

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP que operan en la región Cajamarca.

La investigación fue de tipo básico y diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra se conformó con 39 integrantes titulares de las 13 Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de conocimientos sobre procesos administrativos disciplinarios y el cuestionario de compromiso laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y determinados su confiabilidad mediante coeficiente KR20 (0,817) y coeficiente alfa de Cronbach (0,821) respectivamente.

Los resultados hicieron concluir que no existe relación significativa ($\rho=0,190$; $p=0,247>0,05$) entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Ambas variables son independientes, es decir, el hecho de conocer más sobre estos procesos disciplinarios no necesariamente significa que los trabajadores desarrollaran mayor compromiso laboral con la institución.

Palabras clave: Procesos administrativos disciplinarios, compromiso laboral, institutos de educación superior pedagógica

Abstract

The investigation had the objective of determining the relationship that exists between knowledge of the administrative disciplinary processes and the labor commitment in the PAD Commissions in the IESPP that operate in the Cajamarca region.

The research was basic and non-experimental, cross-sectional and correlational in design. The sample was made up of 39 regular members of the 13 Commissions of Disciplinary Administrative Processes of the Institutes of Higher Pedagogical Education of the Cajamarca Region. The instruments applied were the knowledge questionnaire on disciplinary administrative processes and the work commitment questionnaire, which were validated by expert judgment and their reliability was determined using the KR20 coefficient (0.817) and Cronbach's alpha coefficient (0.821), respectively.

The results concluded that there is no significant relationship ($\rho = 0.190$; $p = 0.247 > 0.05$) between knowledge of disciplinary administrative processes and work commitment in the PAD Commissions in the IESPP, Cajamarca, 2020. Both variables are independent, that is to say, the fact of knowing more about these disciplinary processes does not necessarily mean that the workers developed a greater labor commitment with the institution.

Keywords: Disciplinary administrative processes, work commitment, pedagogical higher education institutes

I. Introducción

Los institutos Superiores Pedagógicos son entidades que tienen la misión de formar profesores en los distintos niveles educativos que contempla el sistema de educación vigente y su existencia está evidenciada en el Art. 6 de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Ley N° 30512 y dependen orgánicamente del Ministerio de Educación.

Como toda institución pública, su organización implica procesos y recurso humano responsables de ejecutar dichos procesos, los cuales generan valor en términos de satisfacción de los estudiantes que acceden a la carrera docente. Para ello, se presta la debida atención al capital humano, pues su desarrollo constituye en pilar fundamental para el idóneo desempeño institucional (Abazeed, 2018; Tash, Ali y Ahmadzadeh, 2016), lo cual evidentemente se consigue solo si el personal se mantiene vinculado a la institución, siendo la rotación voluntaria uno de los desafíos más complejos a afrontar y se considera al compromiso laboral como el factor principal que hace que el personal decida finalmente seguir su carrera profesional en una institución y le aporte ventaja competitiva (Akram, Goraya, Malik & Aljarallah. 2018) sobre todo si son talentosos (Rabbi, Ahad, Kousar & Ali, 2015).

A nivel latinoamericano, el personal de los institutos de educación superior se halla laborando en un escenario complejo y problematizado debido a múltiples factores como modalidad contractual, compensaciones y capacitación (Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández y Ferrer, 2017). Por otro lado, se halla las dificultades en el desarrollo de los procesos que de por sí son heterogéneos, pues existen múltiples tareas que cumplir, los cuales casi siempre se mueven en un entorno dinámico y turbulento donde docentes, no docentes y estudiantes hacen aportes académicos, administrativos y de investigación; talento humano que da acción a todos los planes organizacionales (González, 2017). A ello se suma la incertidumbre laboral que conduce a mayor demanda y exigencia del derecho laboral ocasionando costos ocultos que influyen negativamente en el compromiso laboral (Leal, Castañeda y González, 2016).

En el Perú, la mejora de la calidad educativa es el reto en el que todos los actores educativos se hallan inmersos y existe evidencia que el compromiso laboral

regula en cierta medida, la calidad, intensidad e idoneidad del desempeño, pues dada la alta interacción desarrollada entre colegas y con estudiantes se termina estableciendo fuertes lazos afectivos por la institución (Gómez, 2015). Ello puede conducir a un mejor desempeño en las funciones, no obstante, existe el riesgo de que ese nivel de apego puede conducir a faltas administrativas en la idea de que se está exenta a regulación por el simple hecho de pertenecer y sentirse parte de una institución. La figura expuesta obliga orientar la conducta del trabajador hacia un desenvolvimiento ético que ordene y prevenga la falta administrativa, lo cual en estricto debiera favorecer el compromiso laboral, dada la convicción de que se actúa con bien y se es parte de un proceso de construcción de una reputación corporativa del cual se es parte (Arribas, 2016).

Esta realidad se presenta con mayor claridad en los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios instalados en los Institutos de Educación Pedagógica Públicos de la región Cajamarca, pues se hallan más expuestos a las variables indicadas. En primera instancia porque son personal con amplia permanencia en la institución y por tanto se supone desarrollan altos niveles de compromiso, lo cual les hace más calificados para ejercer control disciplinario sobre el personal; y en segunda instancia que la función les exige conocer los procedimientos disciplinarios. La realidad señala que estos integrantes de las Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario, no conocen a cabalidad estos procesos y sus actuaciones son intuitivas y subjetivas, por otro lado, el compromiso tampoco es alto, dada a la calidad de trabajo y los niveles de satisfacción producidas en su vida personal o profesional debido a su permanencia en su centro laboral. Ello hace suponer que la responsabilidad está siendo cumplida de manera mecánica e inercial, sin que medio perspectivas de mejora o calidad del desempeño.

Es el caso de los institutos pedagógicos de la Región Cajamarca, en los cuales no se estarían dispuestos a pertenecer a la CPAD, ni estarían procesando las denuncias o se presentan grandes deficiencias en los procesos que investigan, incumpliendo los principios rectores que rigen el proceso administrativo por parte de las autoridades en cada una de sus fases (instructiva y sancionadora) debido al

desconocimiento del marco normativo y por la falta de compromiso de las Comisiones de Procesos quienes en primer lugar son las encargadas de recibir las denuncias, evaluarlas, investigar, emitir actos de inicio de proceso administrativo o archivo de denuncia según la existencia de indicios de responsabilidad administrativa, recibir los descargos y emitir su informe para la continuación del proceso.

En función a lo explicado corresponde formular el problema general de la investigación en el siguiente modo: ¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020? En tanto que los problemas específicos serían: ¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?; ¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?; ¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?

La justificación teórica del presente estudio nos brinda una perspectiva de la variable Conocimiento del Procedimiento administrativo disciplinario desde las bases normativas de la Ley N° 30512 dirigida a los Institutos de Educación Superior Pedagógica; y una perspectiva teórica basada en los principios de Meyer y Allen (1991) que explican el compromiso laboral desde la intención voluntaria, obligación moral y temor a perder estabilidad laboral.

La justificación práctica se observa por su aportación a la sociedad en su conjunto, así como al ámbito laboral y círculo académico, ya que permite conocer los procesos administrativos disciplinarios dentro de las comisiones PAD en los IESPP de Cajamarca y el compromiso laboral de los integrantes de las comisiones PAD en el IESPP de Cajamarca, asimismo la investigación arrojará importantes aportes a la sociedad y a la gestión pública e instituciones que tengan

procedimientos similares, con el objetivo de fortalecer y empoderar a las comisiones PAD.

La justificación metodológica se sustenta en medida que se proponen instrumentos de medición tanto para la variable Conocimiento del Proceso Administrativo Disciplinario y la variable compromiso laboral; los cuales, luego de ser validadas en su contenido y determinada su confiabilidad, podrán ser utilizados por otros investigadores que deseen explorar los mismos fenómenos observados en este estudio, pero considerando otras variables adicionales, otros contextos y otras unidades de análisis.

Para orientar el desarrollo de la investigación se plantea como objetivo general el siguiente: Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Los objetivos específicos serían: Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020; Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020; Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

En esa línea, la hipótesis general sería: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Las hipótesis específicas se formulan así: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020; Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020; Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

II. Marco teórico

Estas variables han sido estudiadas desde el ámbito internacional y nacional de manera independiente, no obstante, contribuyen en la comprensión del problema. A nivel internacional se tiene la investigación realizada por Leal, Castañeda y González (2016), que realizaron su investigación en México con el objetivo de hallar relación entre costos ocultos, el compromiso laboral y la salud mental en trabajadores de una institución universitaria. La investigación fue de tipo explicativa, con diseño transversal, utilizando a 227 docentes como muestra de estudio y a quienes se les aplicaron cuestionarios para cada variable, teniendo como resultado que no existe relación estadísticamente significativa entre los costos ocultos y el compromiso laboral.

González (2017) realizó una investigación en Puerto Rico con el objetivo de conocer perspectiva de los docentes y líderes educativos acerca del clima y compromiso organizacional. La investigación fue de enfoque mixto y en donde se aplicaron cuestionarios y entrevistas a profundidad. Los resultados demostraron que los líderes educativos observan mejor clima que los docentes; y con respecto al compromiso organizacional se evidenció que los directivos tienen más compromiso normativo, mientras que los docentes más compromiso afectivo. Asimismo, comprobó que no existe relación entre clima y compromiso organizacional.

Duque (2017), realizó una investigación con el objetivo de evidenciar los alcances del principio de autonomía en materia disciplinaria para servidores públicos. La investigación fue de enfoque cualitativo donde confluyeron análisis de carácter hermenéutico y analítico conceptual del discurso teórico de la jurisprudencia. Los resultados dan cuenta de que la autonomía implica libertad para conocer y es garantía de la generación de conocimiento sin que medie verdades inocultables ni pretensiones absolutas; los procesos administrativos disciplinarios tienen carácter autónomo y rige el comportamiento de los trabajadores de cada Instituto de educación superior.

A nivel nacional se tiene la investigación realizada por Gómez (2015), cuyo objetivo fue encontrar la relación entre compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación superior universitaria. La investigación fue cuantitativa de diseño correlacional, teniendo una muestra de 214 estudiantes, a quienes les aplicó sus cuestionarios. Los resultados determinaron que las variables compromiso organizacional y desempeño docente se hallan relacionados, las mismas que se extienden a las dimensiones de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo).

Quezada (2019) por su parte realizó una investigación con el objetivo de establecer que proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral son variables relacionadas. El diseño de este trabajo fue no experimental y correlacional, considerándose una muestra de 49 docentes. Los resultados mostraron que no se cumplen satisfactoriamente los procesos administrativos puestos estos se hallan en un 53% de avance y que el desempeño del personal es de nivel medio; además se determinó que las variables proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral se hallan relacionadas.

Vargas (2018) realizó su investigación con el objetivo de conocer si la apertura de proceso disciplinario influye en la mejora continua y competitividad profesional. La investigación asumió enfoque mixto aplicándose cuestionarios y entrevistas a profundidad a 19 docentes a quienes se les apertura proceso administrativo. Los resultados mostraron que la apertura de proceso administrativo influye en la mejora la labor docente, el estado emocional y el conocimiento de los contenidos de las normas que la sistematizan.

Hacer referencia al proceso administrativo disciplinario implica evidenciar el poder del que gozan las entidades del estado para proteger el adecuado funcionamiento de sus instituciones (Boyer, 2017, pág. 33) siendo éste poder uno de los pilares importantes y necesarios en una política nacional de integridad y transparencia en la administración pública (OCDE, 2017).

De acuerdo a la Ley N° 27444, se sabe que procedimiento administrativo hace referencia a las acciones y trámites ejecutados a nivel institucional, con el fin de emitir una consecuencia administrativa con efectos jurídico que tiene incidencia sobre las personas que son sujeto de dicho acto. Como consecuencia al procedimiento administrativo disciplinario, el Estado tiene potestad sancionadora, siempre y cuando el ordenamiento punitivo esté establecido en el ordenamiento jurídico.

La Ley N° 30057, establece la responsabilidad administrativa disciplinaria cuando los servidores cometen faltas relacionadas al ejercicio de sus funciones o la prestación del servicio, iniciándose un procedimiento administrativo disciplinario para luego imponer la sanción respectiva, de ser el caso. Se fundamenta en la potestad sancionadora que es atribuida al Estado como parte de su competencia.

No obstante, es necesario considerar que las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General son aplicables a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 desde el 14 de setiembre de 2014; siendo que a los servidores sujetos a carreras especiales les es aplicable de manera supletoria el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en aquello no previsto en su norma especial. Por otro lado, considerando el artículo 66 de la Ley 30512, la labor docente en el ámbito de educación superior pedagógica se encuentra contemplada como carrera especial, por lo tanto, el régimen disciplinario aplicable a los docentes y directores generales de los IESP es la consignada en la Ley 30512 y su Reglamento.

De acuerdo a la Ley 30512, los docentes son sometidos a proceso administrativo disciplinario debido a cualquier falta cometida durante el desarrollo de sus funciones y se extiende a años posteriores a esta. Estas faltas se clasifican en leves, graves y muy graves y pueden generar sanciones que van desde amonestación escrita, hasta suspensión y destitución. También se ha señalado las etapas en las que se desarrolla este proceso disciplinario las cuales son la fase instructiva y la sancionadora.

El procedimiento a seguir ante un proceso disciplinario en el ámbito de educación superior pedagógica se halla contemplada en la RM N° 553-2018-MINEDU, lo cual inicia con la denuncia, la investigación previa, el inicio, la fase instructiva y la fase sancionadora

La investigación previa se produce apenas se recibe la denuncia de cualquier persona siendo la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (CPAD) la encargada de realizarla. La denuncia debe contener elementos probatorios y el caso no lo tuviera señalará la entidad donde se encuentra esa información. Una vez tomado conocimiento la CPAD da inicio al proceso de investigación y analiza o recaba medios probatorios para dicho fin y tiene 10 días hábiles para ello. Posterior a ello, continua con la calificación a fin de archivar o dar inicio al proceso administrativo disciplinario. En ambos casos comunica al denunciante.

El inicio del Proceso Administrativo Disciplinario o Fase Instructora. Se encuentra a cargo del CPAD quien realiza las acciones para determinar responsabilidades administrativas disciplinarias. Se da inicio notificando al imputado del acta de inicio adjuntando los documentos sustentatorios. La notificación es a los tres días hábiles de emitido los cuales se contabilizan desde el día siguiente de su expedición, teniendo el imputado cinco días hábiles para remitir su descargo, vencido este lapso de tiempo con el descargo o sin él y luego de una evaluación exhaustiva la CPAD emite su informe a la autoridad sancionadora el cual contiene las conductas que constituyen infracción debidamente probadas precisando los medios probatorios en que sustentan y el grado de responsabilidad del docente, la norma vulnerada y la propuesta de sanción a imponer o bien puede declarar la no existencia de responsabilidad.

La fase Sancionadora se inicia desde que la autoridad competente recepciona el informe de la CPAD, quien comunica lo actuado al imputado en un plazo de dos días a fin de que, en caso lo crea necesario, solicite informe oral para lo cual tiene tres días para hacerlo. Posterior a ello, la autoridad sancionadora expide dentro de los 30 días posteriores a la recepción del informe del CPAD la resolución donde

impone la sanción o archiva el caso. Esta resolución es comunicada al imputado dentro de los cinco días posteriores, concluyéndose así el procedimiento en primera instancia.

El conocimiento de las disposiciones referidas al Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30512 pueden concretarse en las siguientes dimensiones (Minedu, 2018)

Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la IESP (CPAD). Instancia encargada de la fase instructiva de los procedimientos administrativos disciplinarios seguido a los docentes de los institutos pedagógicos (Minedu, 2018).

Denuncia e investigación previa. Proceso mediante el cual mediante cualquier canal o vía se presenta una denuncia al CPAD, lo que da pie a que esta inicie el proceso de investigación previa (Minedu, 2018).

Inicio del PAD. El proceso administrativo que se inicia apenas se notifica el acto de inicio al imputado. Esta notificación contiene una descripción clara y precisa de los hechos materia de la presunta falta o infracción (Minedu, 2018).

Fase instructiva. Es la fase que conlleva a determinar responsabilidades administrativas en los docentes que hayan cometido alguna falta o infracción (Minedu, 2018)

Fase sancionadora. En esta fase se imponen las sanciones o bien se declaran no ha lugar para establecer responsabilidad, corresponde emitir resolución con la motivación necesaria para sustentarla (Minedu, 2018).

Medios impugnatorios. Son recursos impugnatorios contra las resoluciones que pone fin al PAD. Se interpone ante la propia autoridad que impuso la sanción (Minedu, 2018).

Prescripción. Describe los plazos en la que por inacción de la entidad se configura una prescripción frente a la acción cometida y la plantea el imputado como vía de defensa (Minedu, 2018)

Medidas cautelares. Es la medida preventiva debidamente motivada y por razones de excepcionalidad por la cual se separa temporalmente al imputado con el fin de prevenir afectaciones mayores (Minedu, 2018).

Por otro lado, al hacer referencia a compromiso organizacional, se alude a aquellos aspectos de orden afectivo que los trabajadores desarrollan con respecto a la institución donde laboran y es por ello que se identifica con los objetivos institucionales para luego apropiarse de ellas como si fueran de índole personal (Kinicki y Kreitner, 2006) lo que a su vez incrementa el deseo y decisión de permanecer en ellas (Díaz y Rodríguez, 2007; Okechukwu y Raymond, 2015).

Luthans (2002), describió el compromiso organizacional como una fuerte disposición experimentada por un trabajador para continuar siendo miembro activo de una institución; ello le genera una férrea voluntad para trabajar más y alinearse con las aspiraciones organizacionales aceptando los valores y objetivos de esta. Por su parte, Vural, Vardarlier y Aykir (2012) indicó que el compromiso organizacional se basa en las creencias que el trabajador elabora con respecto a las metas y valores de la organización a fin de favorecer a que ésta alcance sus objetivos y obtenga ventaja competitiva (Mahadeen, Al-Dmour, Obeidat y Tarhini, 2016); aunque Krishnan & Kalra (2018) también señalaron que para que el compromiso se consolide la organización debe ejecutar políticas de retención.

Según Meyer Allen & Topolnytsky (1998). el compromiso organizacional se genera a partir de las interacciones sociales y la implicación afectiva es resultado del apoyo de superiores y compañeros de trabajo (Ng y Sorensen, 2008) y se consolida luego de participar en trabajos conjuntos (Filstad, 2004; 2011) lo que a su vez genera una reciprocidad que incrementa los niveles de compromiso (Gao y Taormina, 2003), la gestión de la información (Tormo & Osca, 2011), una cultura organizacional basada en la proactividad y el entusiasmo (Sánchez, Tejero,

Yurrebaso & Lisbona, 2007) y los procesos de adaptación frente al cambio (Garzón & Fischer, 2010).

Según Figueiredo, Grau, Gil-Monte y García (2012), para que haya compromiso laboral deben generarse códigos de orden moral y valorativo que enfatizan la creencia firme de que la propia presencia aporta rentabilidad, organización y sistematización a la institución y su ausencia podría afectarla. Esta situación desarrolla identificación psicológica (Arciniega, 2002), actitudes favorables (Robbins, 2004) y lealtad (Peralta, 2013) para con la institución debido a la implícita motivación existente y que configura convincentemente la idea acerca de lo importante que es su labor para el cumplimiento de las metas planteadas (Hera Iñigo, Mazo, y Bilbao, 2004).

Meyer y Allen (1991), definió el compromiso laboral como un estado de carácter psicológico que define las relaciones entre los trabajadores y su organización donde laboran y que influyen en sus decisiones de seguir o abandonar esta última. Claramente estas decisiones guardan componentes motivacionales que dirigen las emociones positivas hacia la institución (Salanova y Schaufeli, 2009) y conglomeran creencias, actitudes y acciones que fortalecen las relaciones con la organización.

El compromiso organizacional se fundamenta en la teoría propuesta por Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), quienes en principio la describen en términos de actitud, específicamente en su componente afectivo que se estructura desde su naturaleza intrínseca y va orientada hacia la figura que representa la organización para el trabajador. Es desde esta perspectiva que Meyer y Allen (1991) proponen su modelo de compromiso organizacional donde la considera una actitud expresada en términos afectivos, normativos y de conveniencia o valor atribuido (Meyer y Allen, 1984).

Desde esta perspectiva teórica se desprende las dimensiones de la variable compromiso laboral que serían definidas del siguiente modo:

Compromiso afectivo. Es definido como el lazo de índole afectivo que desarrolla el trabajador hacia la organización donde labora; lo cual se define por su identificación e implicación con la misma, así también por su decisión de continuar trabajando en ella (Meyer y Allen, 1991). Es como un acuerdo de tipo psicológico y de carácter relacional que desarrollan vínculos basados en sensaciones de pertenencia, afectos y bienestar (Ruiz-Alba, 2013); lo cual enfatiza la identificación emocional para con la organización, incrementando su nivel de participación en ella (Gul, Akbar & Jan, 2012).

Meyer (2007) sugirió que el compromiso afectivo crea vinculación positiva sólida entre la organización y los empleados, lo que incide significativamente en un mejor trabajo y una mayor lealtad (Solinger, Van Olffen y Roe, 2008) y mejor gestión del conocimiento (Dirani, 2012). Se construye a partir del fortalecimiento de adecuados canales de comunicación directa (Dirani y Kuchinke, 2011).

Compromiso de continuidad. Alude al coste relacionado a la pérdida de remuneración, los beneficios sociales y la experiencia ganada en el caso el trabajador decidiese abandonar a la organización (Meyer y Allen, 1991). Según Ruiz-Alba (2013), con este tipo de compromiso la persona se asume con la obligación de permanecer dentro de la institución, siendo para ello necesario la elaboración de juicios racionales que fundamenten su decisión a pesar de que puedan existir motivos adversos que podrían generar dudas en cuanto a la permanencia. El trabajador siente que no tiene más alternativa que quedarse en la organización debido al grado de compromiso individual desarrollado (Gul, Akbar & Jan, 2012). Este compromiso se manifiesta en el trabajador después de evaluar el alto costo que significa para el dejar la organización (Duffy y Dik, 2012) o perder el estatus que genera cuando se forma parte de él (Ahmad y Oranye, 2010)

Compromiso normativo. Es definida como sentimientos que generan obligación en los trabajadores a seguir formando parte de la organización, esta obligación es en términos morales, puesto que subyacen componentes de lealtad en la decisión de abandono (Meyer y Allen, 1991). Se desarrollan convicciones de deber moral con el que se estructura un contrato tácito mediante el cual se fideliza

al trabajador para cumplir con la finalidad establecida en la misión y visión institucional (Ruiz-Alba, 2013). Gul, Akbar & Jan (2012) también enfatizan la creencia de deber como principal característica de este tipo de compromiso y justamente estos componentes morales no le permiten considerar una renuncia (Meyer y Smith, 2000; Mowday, Porter y Steers, 2013).

III. Metodología:

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica porque se pretende ampliar el conocimiento teórico acerca de las variables conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso laboral, tanto de su comportamiento individual como de su posible interrelación.

El diseño de investigación es no experimental porque no se procedió a manipular ninguna de las variables; transversal porque la medición de las variables se realizó en un solo momento de tiempo y por ello cada sujeto contestó solo una vez los instrumentos. También es correlacional porque se busca determinar la relación entre las variables estudiadas.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable conocimiento del proceso administrativo disciplinario

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Comisión de Procesos Administrativo	- Designación del CPAD	1 – 3	1. Correcto 0. Incorrecto	Bajo: 0 – 7

Disciplinario en la IESP	<ul style="list-style-type: none"> - Jerarquía de los miembros titulares y suplentes del CPAD - Función del CPAD - Presentación de denuncia 		Regular: 8 – 15 Alto: 16 – 23
Denuncia e investigación previa	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de la investigación previa - Plazo de la investigación previa 	4 – 6	
Inicio del Proceso Administrativo Disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> - estructura del Acta de Inicio del PAD - Notificación del imputado - Plazo de notificación - Plazos para descargos del imputado 	7 – 9	
Fase instructiva	<ul style="list-style-type: none"> - Plazo para informe del CPAD - Culminación de la fase instructiva - Comunicación de la sanción 	10 – 13	
Fase sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de sanción administrativa - Registro de las sanciones - Plazo para recursos impugnatorios 	14 – 17	
Medios impugnatorios	<ul style="list-style-type: none"> - Consecuencia de la impugnación. - Plazo para la prescripción 	18 – 19	
Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de la prescripción - Imposibilidad de trabajo de la medida cautelar 	20 – 21	
Medidas cautelares	<ul style="list-style-type: none"> - Afectación del pago de remuneraciones 	22 – 23	

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Vínculo emocional	1 – 6	1. Totalmente en desacuerdo	Bajo :
	- Identificación			
Compromiso de continuidad	- Deseo de permanencia	7 – 12	2. En desacuerdo	18 – 41
	- Percepciones de oportunidades limitadas		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio: 42 – 66
	- Sensaciones de sacrificio		4. De acuerdo	Alto : 67– 90
Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación	13 – 18	5. Totalmente de acuerdo	
	- Lealtad moral			
	- Sentido de reciprocidad			

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de la investigación lo conforman los integrantes titulares y suplentes de las 13 Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de los Institutos de Educación Superior Pedagógica (IESP) de la Región Cajamarca.

Tabla 3

Población de integrantes de las Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de Cajamarca

Comisiones	Nº titulares y suplentes
CPAD IESP 13 de Julio de 1882	6
CPAD IESP Alfonso Barrantes Lingan	6
CPAD IESP Antenor Orrego	6
CPAD IESP Aristides Merino Merino	6
CPAD IESP Bambamarca	6

CPAD IESP Fidel A. Zarate Plasencia	6
CPAD IESP Hno. Victorino Elorz Goicoechea	6
CPAD IESP Nuestra Señora de Chota	6
CPAD IESP Octavio Matta Contreras	6
CPAD IESP Rafael Hoyos Rubio	6
CPAD IESP San Marcos	6
CPAD IESP Santa Cruz	6
CPAD IESP Víctor Andrés Belaunde	6
Total	78

3.3.2. Muestra

La población de la investigación lo conforman los 39 integrantes titulares de las 13 Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de los IESP de la Región Cajamarca.

Tabla 4

Muestra de integrantes de las Comisiones de Proceso Administrativo Disciplinario de Cajamarca

Comisiones	N° titulares
CPAD IESP 13 de Julio de 1882	3
CPAD IESP Alfonso Barrantes Langan	3
CPAD IESP Antenor Orrego	3
CPAD IESP Aristides Merino Merino	3
CPAD IESP Bambamarca	3
CPAD IESP Fidel A. Zarate Plasencia	3
CPAD IESP Hno. Victorino Elorz Goicoechea	3
CPAD IESP Nuestra Señora de Chota	3
CPAD IESP Octavio Matta Contreras	3
CPAD IESP Rafael Hoyos Rubio	3
CPAD IESP San Marcos	3
CPAD IESP Santa Cruz	3
CPAD IESP Víctor Andrés Belaunde	3
Total	39

Criterios de inclusión:

- Ser miembro titular de la comisión
- Estar físicamente sano
- Hallarse sin algún tipo de licencia

Criterios de exclusión

- Ser miembro suplente de la comisión
- No estar físicamente sano
- Hallarse con algún tipo de licencia

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo es el no probabilístico por conveniencia, puesto que los sujetos de la muestra fueron elegidos a criterio del investigador considerando los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos es la encuesta puesto que a todos se les entregará las mismas preguntas y son ellos quienes consignaran sus respuestas en función a sus respectivas opiniones. El instrumento es el cuestionario, que viene a ser un conjunto de preguntas o ítems cuyo contenido describen las variables de estudio y a las cuales los sujetos contestan bajo una misma escala de respuestas. Los instrumentos son:

Instrumento 1:

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de conocimiento del proceso administrativo disciplinario
Autores:	Encalada (2020)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Integrantes de la Comisión de procesos administrativos de los IESP
Significación:	Evaluar el conocimiento de los diferentes aspectos normativos del Proceso Administrativo Disciplinario en los IESP en el marco de la Ley N° 30512 y normas conexas.

Descripción El instrumento consta de 23 ítems al cual el sujeto responde a opciones Verdadero o Falso. Estos ítems se hallan organizadas en función a las dimensiones: Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP; Denuncia e investigación previa; Inicio del Proceso Administrativo Disciplinario; Fase instructiva; Fase sancionadora; Medios impugnatorios; Prescripción; Medidas cautelares. Los ítems se califican sumando de manera simple las puntuaciones parciales obtenidas.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, se usó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 5.

Niveles de interpretación del cuestionario de conocimiento del proceso administrativo disciplinario

	Bajo	Medio	Alto
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	0 - 7	8 – 15	16 – 23

Instrumento 2:

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de compromiso laboral
 Autor original: Meyer y Allen (1991)
 Adaptación: Encalada (2020)
 Administración: Individual y grupal
 Duración: 20 minutos
 Aplicación: Integrantes de la Comisión de Procesos administrativos de los Institutos de Educación Superior Pedagógica
 Significación: Evaluar el compromiso que el servidor siente con respecto a la institución donde labora.

Descripción El instrumento consta de 18 ítems al cual el individuo responde en función a una escala Likert de cinco alternativas. Estos ítems se hallan organizadas en función a las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, se usó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 6.

Niveles de interpretación del cuestionario de compromiso laboral

	Bajo	Medio	Alto
Compromiso afectivo	6 – 13	14 – 22	23 - 30
Compromiso de continuidad	6 – 13	14 – 22	23 - 30
Compromiso normativo	6 – 13	14 – 22	23 - 30
Compromiso laboral	18 – 41	42 – 66	67 - 90

Validez

La validez permite que los contenidos de los ítems propuestos en el instrumento correspondan a las dimensiones propuestas y a la definición conceptual de la variable. En este caso se opta por determinar la validez de contenido a través del juicio de expertos.

Los resultados se observan en la siguiente tabla:

Tabla 7

Validez de los instrumentos de medición

Expertos	Juicio
Mg. Daniel Cárdenas Canales	Es suficiente y aplicable
Mg. Hugo Ricardo Prado López	Es suficiente y aplicable
Dr. Johnny Felix Farfan Pimentel	Es suficiente y aplicable
Mg. Teresa Narváez Aranibar	Es suficiente y aplicable

Como se observa en la tabla, todos los expertos señalaron que los instrumentos son suficientes y aplicables por lo que se concluye que cumplen con el criterio de validez.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad asegura que los instrumentos sean consistentes con los resultados que ofrece. Para ello, los instrumentos se aplicaron a una muestra piloto de 20 individuos similares a la muestra (miembros suplentes de CPAD). Con los datos obtenidos se procedió a calcular el coeficiente de consistencia interna KR20 para la primera variable (respuestas dicotómicas) y Alfa de Cronbach para la segunda variable (ítems politómicos).

Tabla 8

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Instrumento	KR20/Alfa de Cronbach	Elementos
Cuestionario de conocimiento del proceso administrativo disciplinario	0,817	23
Cuestionario de compromiso laboral	0,821	18

3.5. Procedimiento

La investigación se realizó según el siguiente procedimiento: En primer lugar, se solicitó autorización a la instancia competente para contar con la formalidad del caso. Al mismo tiempo se solicita datos como nombres, número de celular y correo electrónico para entrar en contacto con ellos y proceder a la aplicación de los instrumentos de medición. La comunicación con los sujetos de la muestra es por los medios señalados y las encuestas son enviadas vía formulario de Google Drive. Los datos obtenidos se depositan automáticamente en una hoja Excel. Esta información es exportada hacia el software estadístico SPSS para proceder con el análisis respectivo.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis se realiza a través del método estadístico. El análisis descriptivo se lleva a cabo a través de tablas de frecuencia y figura de barras, pues con ello es posible señalar el comportamiento de las variables.

El análisis inferencial se realiza para comprobar las hipótesis. Para proceder con ello, inicialmente se comprueba la distribución de las variables aleatorias a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk. En vista que la distribución resultó diferente a la normal, se procede a elegir la prueba estadística rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Todo este análisis se realiza con asistencia del software estadístico SPSS v25.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron aspectos éticos para salvaguardar la calidad de la investigación y sobre todo su originalidad. Es por ello que antes de aplicar los instrumentos de investigación, se les ha informado a los miembros de la CPAD de los IESP de sobre el propósito de la investigación y su nivel de participación en ella, pues es lo que corresponde a un consentimiento informado. Por otro lado, se evitó que el

proceso de recolección de los datos y la información recabada no representen riesgo para la integridad y desarrollo social de los participantes. Del mismo modo, se cuidó que los datos que se requieran no constituyan un atentado a la intimidad de los sujetos de estudio pues los datos se organizan de forma anónima.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 9.

Conocimiento del proceso administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15,4
Medio	9	23,1
Alto	24	61,5
Total	39	100,0

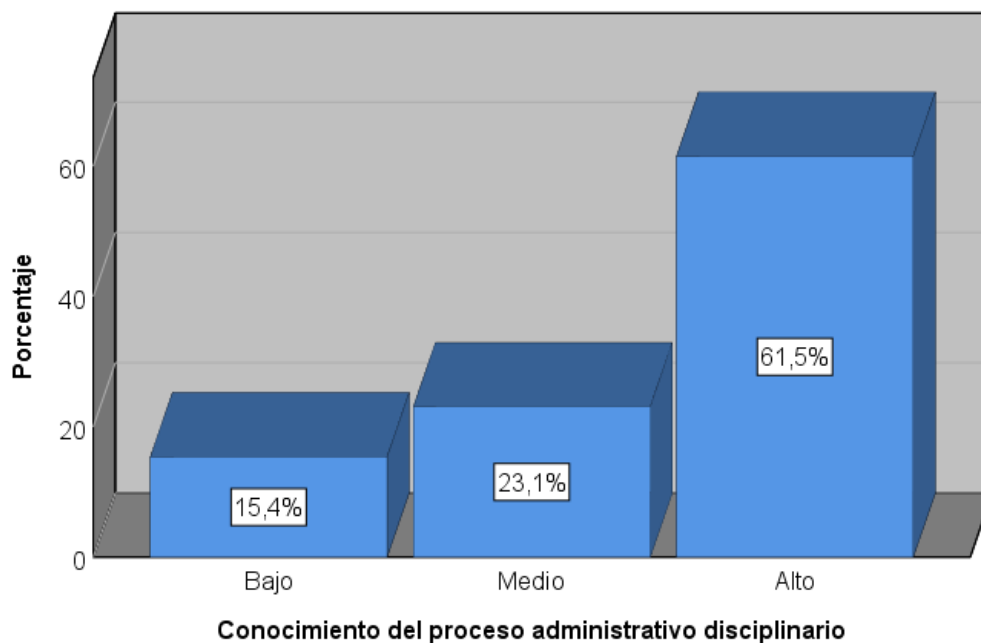


Figura 1. Niveles de conocimiento del proceso administrativo disciplinario

En la tabla 9 y figura 1 se tiene el nivel de conocimiento del proceso administrativo disciplinario de los miembros titulares de las CPAD de los IESP de la Región Cajamarca. Como se observa, el 61,5% alcanza un nivel de conocimiento alto, el 23, 1% un nivel medio y el 15,4% un nivel bajo.

Esto sugiere que la mayoría de los integrantes de las CPAD tiene buen conocimiento de las normas que rigen su labor.

Tabla 10

Compromiso laboral de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10,3
Medio	26	66,7
Alto	9	23,1
Total	39	100,0

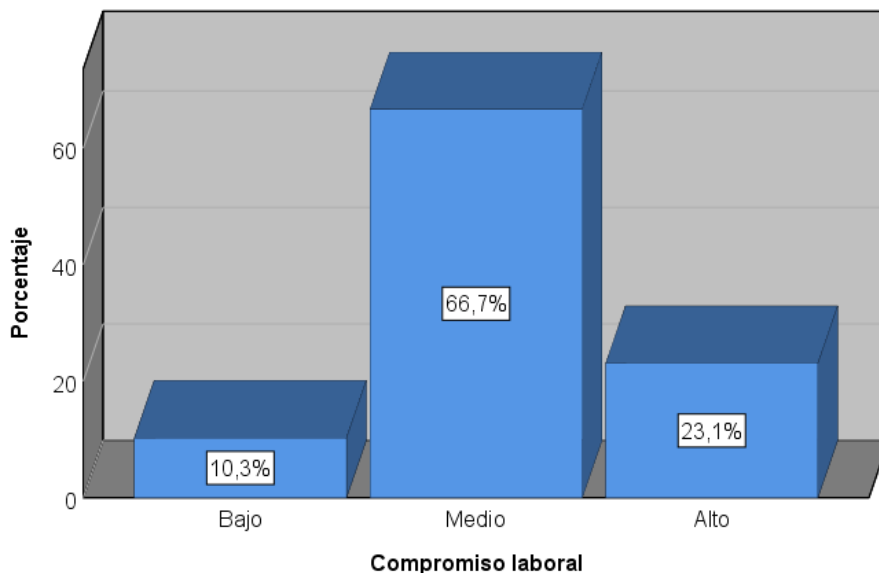


Figura 2. Niveles de compromiso organizacional de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

En la tabla 10 y figura 2 se tiene los niveles de compromiso organizacional de integrantes de las CPAD de los IESP de la Región Cajamarca. Como se observa, el 66,7% alcanza un nivel de compromiso organizacional medio, el 23,1% un nivel alto y el 10,3% un nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los integrantes de las CPAD mantienen un nivel medio de compromiso para la institución donde laboran.

Tabla 11

Compromiso afectivo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,7
Medio	14	35,9
Alto	22	56,4
Total	39	100,0

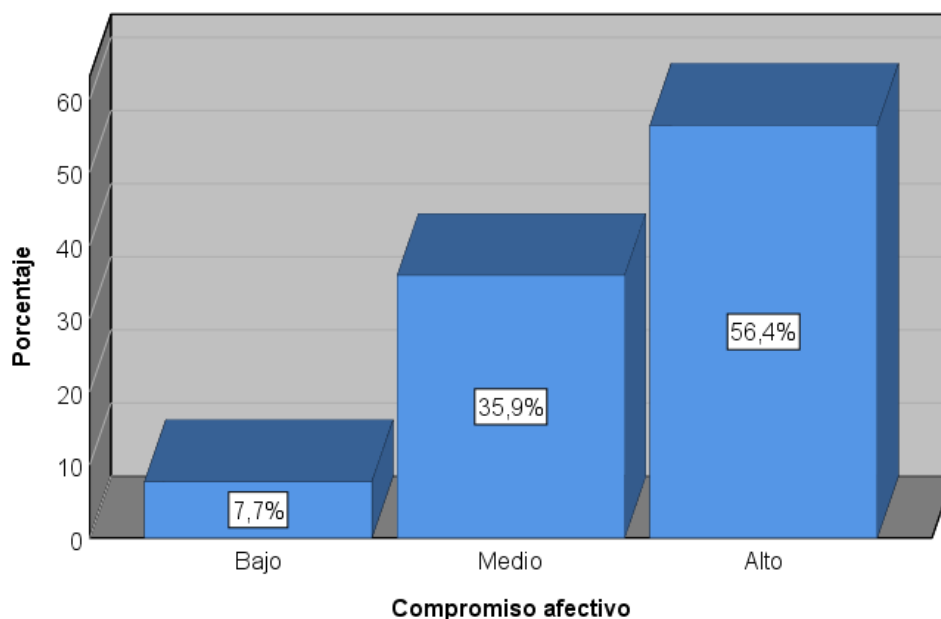


Figura 3. Niveles de compromiso afectivo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

En la tabla 11 y figura 3 se tiene los niveles de compromiso afectivo de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca. Como se observa, el 56,4% alcanza un nivel de compromiso afectivo

alto, el 35,9% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los integrantes de las CPAD mantienen un nivel alto de compromiso afectivo para la institución donde laboran.

Tabla 12

Compromiso de continuidad de los integrantes de las Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	30,8
Medio	24	61,5
Alto	3	7,7
Total	39	100,0

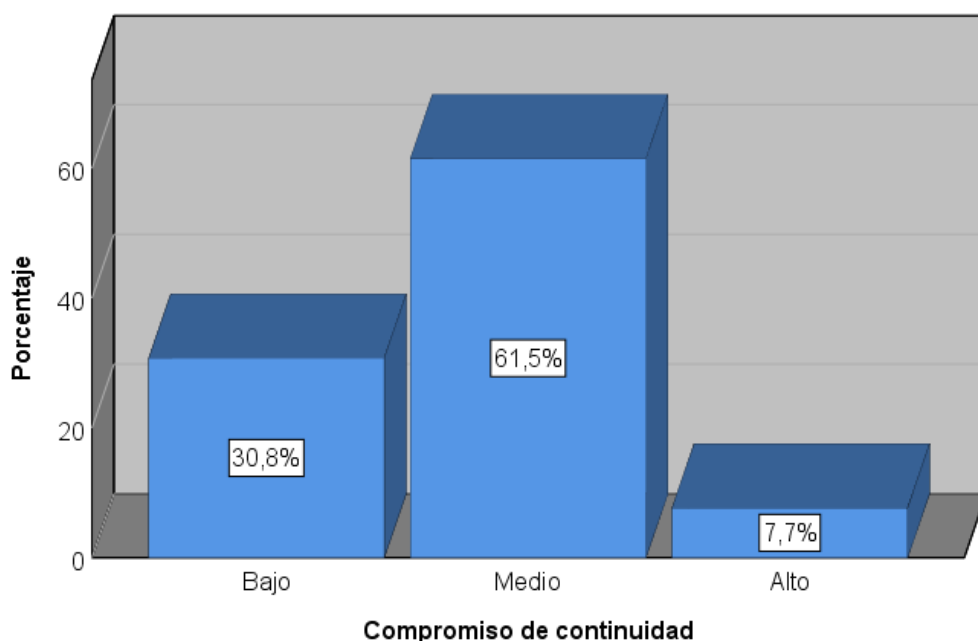


Figura 4. Niveles de compromiso de continuidad de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

En la tabla 12 y figura 4 se tiene los niveles de compromiso de continuidad de integrantes de las CPAD de los IESP de la Región Cajamarca. Como se observa, el 61,5% alcanza un nivel de compromiso de continuidad medio, el 30,8% un nivel bajo y el 7,7% un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los integrantes de las

CPAD mantienen un nivel regular de compromiso de continuidad para la institución donde laboran.

Tabla 13

Compromiso normativo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,7
Medio	19	48,7
Alto	17	43,6
Total	39	100,0

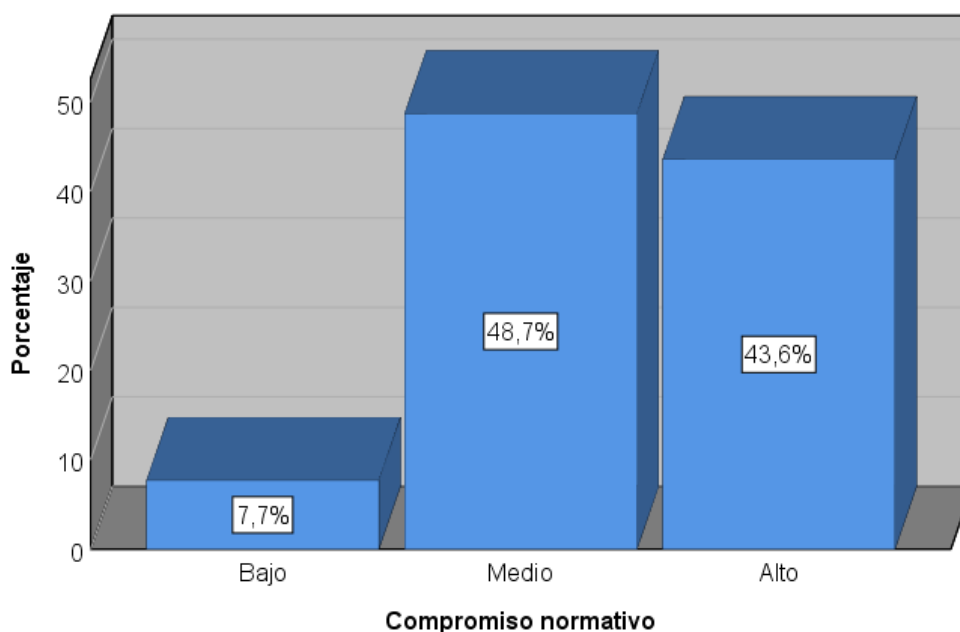


Figura 5. Niveles de compromiso normativo de los integrantes de las Comisiones de proceso administrativo disciplinario

En la tabla 13 y figura 5 se tiene los niveles de compromiso normativo de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca. Como se observa, el 48,7% alcanza un nivel de compromiso normativo medio, el 43,6% un nivel medio y el 7,7% un nivel bajo. Esto sugiere que la mayoría de los integrantes de las CPAD mantienen un nivel regular de compromiso normativo para la institución donde laboran.

Tabla 14

Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso laboral

			Compromiso laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Bajo	N	2	2	2	6
		%	5,1%	5,1%	5,1%	15,4%
	Medio	N	0	7	2	9
		%	0,0%	17,9%	5,1%	23,1%
	Alto	N	2	17	5	24
		%	5,1%	43,6%	12,8%	61,5%
Total	N	4	26	9	39	
	%	10,3%	66,7%	23,1%	100,0%	

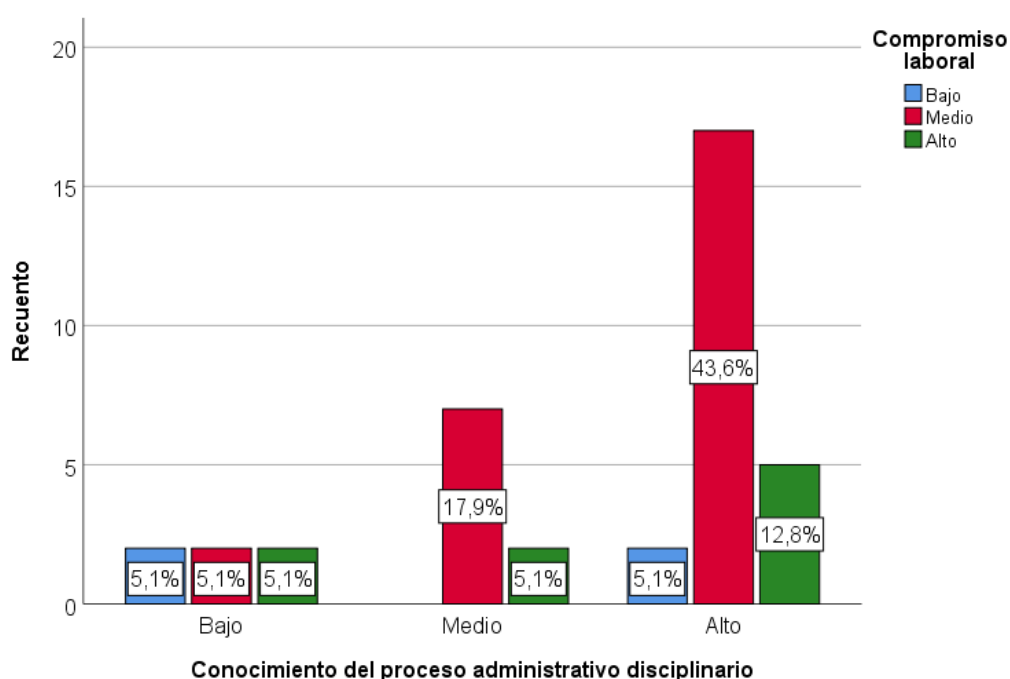


Figura 6. Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso laboral

Como se observa en la tabla 14 y figura 6, la mayoría de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca que alcanzan nivel bajo en conocimientos (5,1%) a su vez alcanzan nivel bajo, medio o alto en compromiso laboral. Asimismo, la mayoría que alcanza nivel medio en conocimientos (17,9%) a su vez alcanza nivel medio en compromiso laboral. Por

otro lado, la mayoría que alcanza nivel alto en conocimientos (43,6%) a su vez alcanza nivel medio en compromiso laboral. Estos resultados no sugieren asociación entre estas variables.

Tabla 15

Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso afectivo

			Compromiso afectivo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Bajo	N	1	3	2	6
		%	2,6%	7,7%	5,1%	15,4%
	Medio	N	0	5	4	9
		%	0,0%	12,8%	10,3%	23,1%
	Alto	N	2	6	16	24
		%	5,1%	15,4%	41,0%	61,5%
Total	N	3	14	22	39	
	%	7,7%	35,9%	56,4%	100,0%	

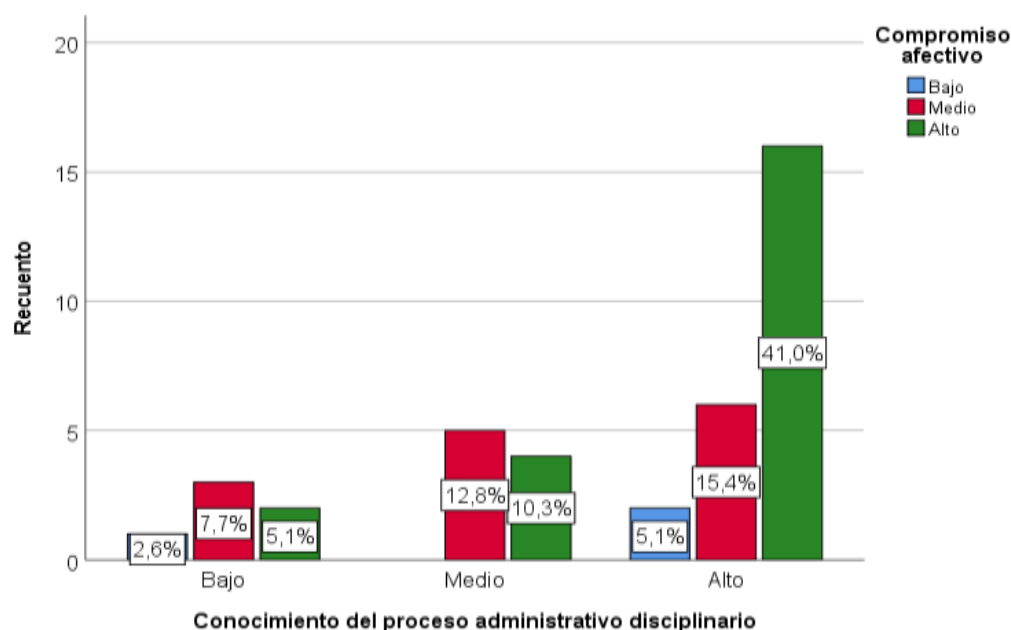


Figura 7. Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso afectivo

Como se observa en la tabla 15 y figura 7, la mayoría de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca que alcanzan nivel bajo en conocimientos (7,7%) a su vez alcanzan nivel medio en compromiso afectivo. Asimismo, la mayoría que alcanza nivel medio en conocimientos (12,8%) a su vez alcanza nivel medio en compromiso afectivo. Por

otro lado, la mayoría que alcanza nivel alto en conocimientos (41%) a su vez alcanza nivel alto en compromiso afectivo. Estos resultados sugieren asociación entre estas variables.

Tabla 16

Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso de continuidad

			Compromiso de continuidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Bajo	N	2	3	1	6
		%	5,1%	7,7%	2,6%	15,4%
	Medio	N	2	6	1	9
		%	5,1%	15,4%	2,6%	23,1%
	Alto	N	8	15	1	24
		%	20,5%	38,5%	2,6%	61,5%
Total	N	12	24	3	39	
	%	30,8%	61,5%	7,7%	100,0%	

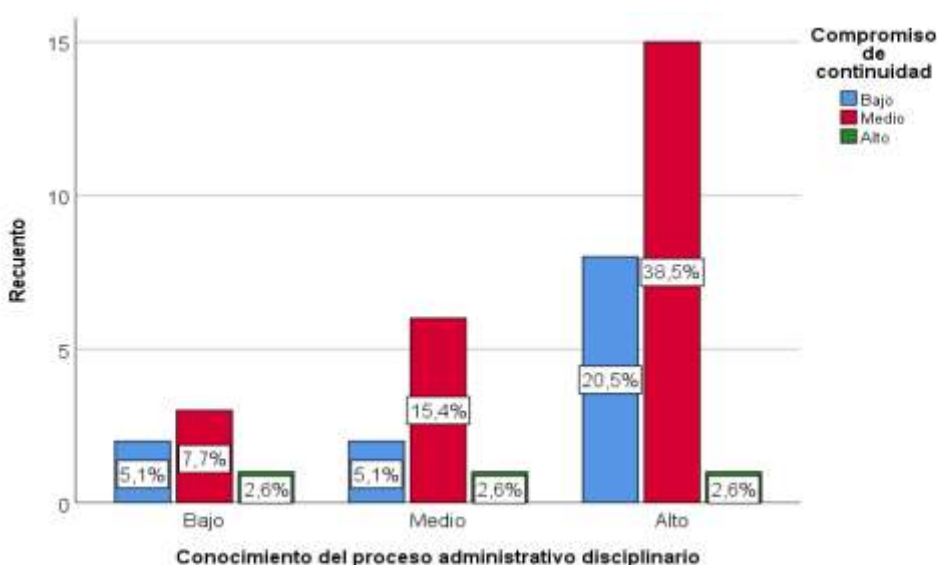


Figura 8. Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso de continuidad

Como se observa en la tabla 16 y figura 8, la mayoría de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca que alcanzan nivel bajo en conocimientos (7,7%) a su vez alcanzan nivel medio en compromiso de continuidad. Asimismo, la mayoría que alcanza nivel medio en conocimientos (12,8%) a su vez alcanza nivel medio en compromiso de continuidad. Por otro lado, la mayoría que alcanza nivel alto en conocimientos

(38,5%) a su vez alcanza nivel medio en compromiso de continuidad. Estos resultados no sugieren asociación entre estas variables.

Tabla 17

Descripción de la relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso normativo

			Compromiso normativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Bajo	N	1	4	1	6
		%	2,6%	10,3%	2,6%	15,4%
	Medio	N	0	4	5	9
		%	0,0%	10,3%	12,8%	23,1%
	Alto	N	2	11	11	24
		%	5,1%	28,2%	28,2%	61,5%
Total	N	3	19	17	39	
	%	7,7%	48,7%	43,6%	100,0%	

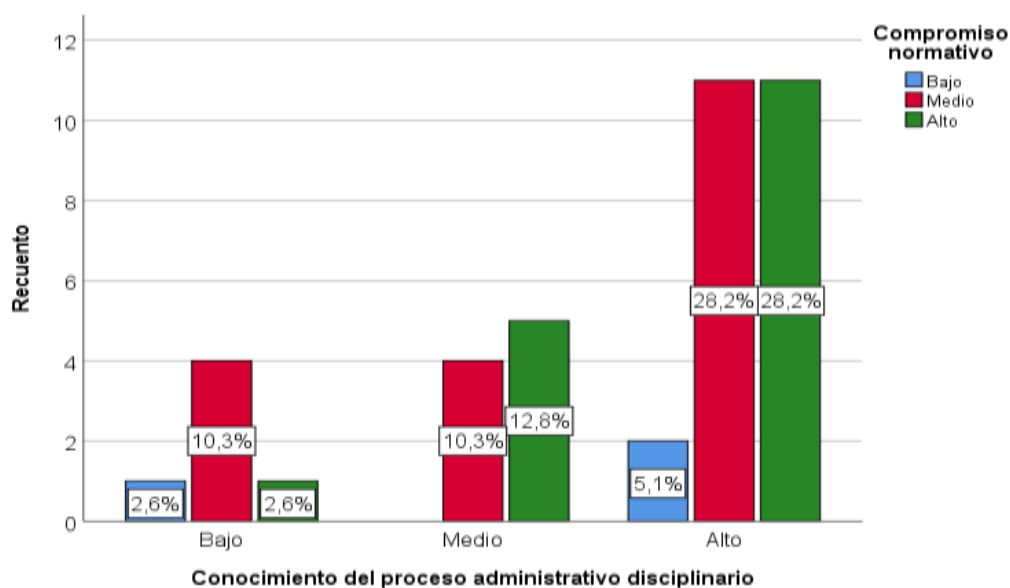


Figura 9. Relación entre conocimiento del proceso administrativo disciplinario y compromiso normativo

Como se observa en la tabla 17 y figura 9, la mayoría de integrantes de las CPAD de los Institutos de Educación Superior Pedagógica de la Región Cajamarca que alcanzan nivel bajo en conocimientos (10,3%) a su vez alcanzan nivel medio en compromiso normativo. Asimismo, la mayoría que alcanza nivel medio en conocimientos (12,8%) a su vez alcanza nivel alto en compromiso normativo. Por

otro lado, la mayoría que alcanza nivel alto en conocimientos (28,5%) a su vez alcanza nivel medio o alto en compromiso normativo. Estos resultados no sugieren asociación entre estas variables.

4.2. Análisis inferencial

Con el propósito de elegir la prueba estadística correcta para proceder con la comprobación de hipótesis se procede a valorar la distribución de los datos a través de la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 18

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	,866	39	,000
Compromiso afectivo	,883	39	,001
Compromiso de continuidad	,976	39	,547
Compromiso normativo	,943	39	,049
Compromiso laboral	,831	39	,000

La tabla 18 muestra los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk para valorar la distribución de los datos sometidos a contraste para la comprobación de las hipótesis. Casi todas las distribuciones no tienen distribución normal ($p < 0,05$), solo la distribución que corresponde a la dimensión compromiso de continuidad tiene distribución normal, no obsta la variable con la que se le pretende contrastar (conocimientos), no tienen distribución normal. En razón a lo señalado es necesario utilizar estadística no paramétrica para comprobar las hipótesis. En este caso se decide utilizar la prueba rho de Spearman.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

H: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Tabla 19

Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso laboral

			Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1,000	,190
		Sig. (bilateral)	.	,247
		N	39	39
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,190	1,000
		Sig. (bilateral)	,247	.
		N	39	39

Como se observa en la tabla 19, se ha obtenido una correlación directa pero no significativa ($\rho=0,190$; $p=0,247>0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso laboral. Debido a lo indicado se decide aceptar la hipótesis nula, es decir, No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

H: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Tabla 20

Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso afectivo

			Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Compromiso afectivo
Rho de	Conocimiento del	Coeficiente	1,000	,347
Spearman	proceso	de correlación		
	administrativo	Sig. (bilateral)	.	,031
	disciplinario	N	39	39
	Compromiso afectivo	Coeficiente	,347	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	39	39

Como se observa en la tabla 20, se ha obtenido una correlación directa pero no significativa ($\rho=0,347$; $p=0,031<0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso afectivo. Debido a lo indicado se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. No obstante se debe considerar que el grado de correlación entre las variables estudiadas es bajo.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

H: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Tabla 21

Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso de continuidad

		Conocimiento del proceso administrativo disciplinario		Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,003
		N	39	39
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,003	1,000
		N	39	39

Como se observa en la tabla 21, se ha obtenido una correlación inversa pero no significativa ($\rho = -0,003$; $p = 0,988 > 0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso de continuidad. Debido a lo indicado se decide aceptar la hipótesis nula, es decir, No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

H: Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

Tabla 22

Correlación entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso normativo

			Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 39	,144 ,382 39
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,144 ,382 39	1,000 . 39

Como se observa en la tabla 22, se ha obtenido una correlación inversa pero no significativa ($\rho=0,144$; $p=0,382>0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso normativo. Debido a lo indicado se decide aceptar la hipótesis nula, es decir, No existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.

V. Discusión

Los resultados han evidenciado que no existe relación significativa ($\rho=0,190$; $p=0,247>0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos

administrativos disciplinarios y compromiso laboral. Estos hallazgos permiten señalar que el conocer las disposiciones referidas al Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30512, su Reglamento D.S. 010-2017-MINEDU, así como en la Resolución Ministerial N° 553-2018-MINEDU (Minedu, 2018) no necesariamente se relaciona con el estado psicológico caracterizado por el vínculo que desarrolla una persona con su institución, por lo que no influiría en su decisión de continuar laborando en ella o dejarla (Meyer y Allen, 1997). Como indica Duque (2017), los procesos administrativos disciplinarios tienen carácter autónomo y rige el comportamiento de los trabajadores de cada institución de educación superior y en términos administrativos es una función más ser parte de dicha instancia; mientras que el compromiso laboral es más una actitud que genera identificación psicológica y lealtad (Arciniega, 2002; Robbins, 2004; Peralta, 2013) que se construye a través del tiempo, las experiencias y las vivencias compartida (Filstad, 2004).

Asimismo, se comprobó que existe correlación bajo pero significativa ($\rho=0,347$; $p=0,031<0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso afectivo. De acuerdo a estos resultados es posible manifestar que el conocimiento de los Procesos Administrativos Disciplinarios regulado por la Ley en el contexto de los Institutos Superiores Pedagógica puede significar que se genere o mantenga cierto vínculo emocional de los docentes para con su institución pues se fortalecen la identidad e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. (Meyer y Allen, 1997). Conocer las normas estarían siendo vista como un requisito importante para cumplir a cabalidad la función asignada; y con ello contribuir con el buen desarrollo de los procesos de gestión institucional; este interés estaría basado en el nivel de compromiso afectivo de los docentes que conforman la totalidad de las comisiones; precisamente González (2017) había e indicado en su investigación que los docentes son quienes más compromiso afectivo tienen y según Gómez (2015), ello favorece su desempeño, encontrando similitud con la investigación realizada.

También se constató que no existe correlación significativa ($\rho=-0,003$; $p=0,988>0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso de continuidad. Ello significa que el conocimiento de los Procesos Administrativos Disciplinarios regulado por la Ley en el contexto de los Institutos superiores pedagógica no se relaciona con el hecho de que los trabajadores quieran permanecer como miembros de la CPAD, tomando como referencia los costos que ello implicaría o las bajas posibilidades de conseguir otro empleo similar (Meyer y Allen, 1997). Los miembros de la comisión son docentes con carga lectiva, y ser parte de las comisiones de proceso disciplinario no les representa rédito alguno y es tal vez por ello que el hecho de conocer sobre procesos disciplinarios no les resulta importante pues consideran que no es parte de sus funciones pues son costos ocultos para ellos (tiempo asignado sin remuneración extra) y no contribuye ni perjudica la continuidad en sus trabajos.

Del mismo modo se halló que no existe correlación significativa ($\rho=0,144$; $p=0,382>0,05$) entre las variables conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y compromiso normativo. Es decir, el conocimiento de los Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley en el contexto de las instituciones superiores pedagógicas, no se relaciona con el hecho de que los trabajadores se sientan obligados moral o socialmente obligados a permanecer laborando en la institución (Meyer y Allen, 1997) o formar parte de la CPAD. Los docentes que conforman las comisiones tienden a sentir que tienen más carga laboral de aquellos que no conforman la comisión y es por ello que quizá no se sientan obligados para con la institución por tanto el hecho de conocer los procedimientos disciplinarios no merma el compromiso moral que puedan tener los docentes para con dicha función adicional a sus labores permanentes.

VI. Conclusiones

Primera: No existe relación significativa ($\rho=0,190$; $p=0,247>0,05$) entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Ambas variables son independientes, es decir, el hecho de conocer más sobre estos procesos disciplinarios no necesariamente

significa que los trabajadores desarrollaran mayor compromiso laboral con la institución y sobre todo con la función establecida como miembros de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Segunda: Existe relación significativa ($\rho=0,347$; $p=0,031<0,05$) entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Es decir, el hecho de conocer más sobre estos procesos disciplinarios puede significar que también se hallen más identificados emocionalmente con la institución debido a la contribución que consideran ofrecen con su trabajo.

Tercera: No existe relación significativa ($\rho=-0,003$; $p=0,988>0,05$) entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Ambas variables son independientes, es decir, el hecho de conocer más sobre estos procesos disciplinarios no necesariamente significa que los trabajadores tengan mayor compromiso para mantenerse en la institución, pues creen que no les generaría ningún tipo de costo en su contra.

Cuarta: No existe relación significativa ($\rho=0,144$; $p=0,382>0,05$) entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020. Ambas variables son independientes, es decir, el hecho de conocer más sobre estos procesos disciplinarios no necesariamente significa que los trabajadores sientan mayor obligación moral para mantenerse en la institución.

VII. Recomendaciones

- Primera: Brindar mayor incentivo a las Comisiones de Procedimiento Administrativo Disciplinario a fin de vincular sus conocimientos con la identificación con la institución. El compromiso no se desarrolla sobre el conocimiento de las tareas, sin embargo, los incentivos pueden motivarlo.
- Segunda: Reforzar los conocimientos sobre los Procedimiento Administrativo Disciplinario ya que ello fortalece la identificación emocional de los integrantes de la comisión para con la función asignada (compromiso afectivo) y la institución. Se ha observado que estas personas se interesan en conocer más sobre el tema porque consideran que les ayuda a aportar en mayor medida los procesos del servicio.
- Tercera: Se sugiere ingresar las resoluciones de designación como miembro de las CPAD como parte de los méritos y reconocimientos del Informe Escalonario, lo que permitirá que esta función sea atractiva y relevante para ellos, pero sobre todo se reconozca dicha labor.
- Cuarta: Establecer que las tareas asignadas como miembro de las Comisiones de Procedimiento Administrativo Disciplinario sean consideradas como parte de sus horas de trabajo, esto significa que dicho tiempo empleado sea establecido dentro de sus horas no lectivas, a fin de evitar realizar tareas en tiempos no remunerados, lo que permitirá que se fortalezcan las relaciones laborales y cumplimiento idóneo de las funciones.

VIII. Referencias

- Abazeed, R. (2018). The impact of talent management on organizational commitment of the employees of telecommunication companies in Jordan: the mediating role of employee work engagement. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(4), 153-162. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v8-i4/5501>.
- Ahmad, N. & Oranye, N. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of nursing management*, 18(5), 582-591.
- Akram, M., Goraya, M., Malik, A. & Aljarallah, A. (2018). Organizational performance and sustainability: exploring the roles of IT capabilities and knowledge management capabilities. *Sustainability*, 10(10), 3816. <https://doi.org/10.3390/su10103816>.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), pp. 21-23.
- Arribas, A. (2016). Buen gobierno corporativo para la construcción de una reputación. La ética en las organizaciones. *Revista ComHumanidades*, 7(1), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5896237>.
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Saber Servir*, (1). <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Díaz, N. B. y Rodríguez, F. P. (2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal. *Anales de Psicología*, 23, 207-215.
- Dirani, K. & Kuchinke, K. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1180-1202.

- Dirani, K. (2012). Professional training as a strategy for staff development: A study in training transfer in the Lebanese context. *European Journal of Training and Development*, 36(2/3), 158-178.
- Duffy, R. & Dik, B. (2012). Research on work as a calling: Introduction to the special issue. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 239-241.
- Duque, V. (2017). *La garantía constitucional de autonomía universitaria en materia disciplinaria para servidores públicos* (Tesis de Maestría). Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil-Monte, P. y García, P (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laborales profesionales de enfermeras. *Psicothema*, 24(2), 271-276.
- Filstad, C. (2004). How Newcomers Use Role Models In Organizational Socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396-409.
- Filstad, C. (2011). Organizational Commitment through Organizational Socialization Tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Gao, J. & Taormina, R. (2003). Performance appraisal in Zhuhai and Macao. *Proceedings of the 7th International Human Resource Management Conference*, Limerick, Ireland.
- Garzón, M. & Fischer, A. (2010). Estudio descriptivo sobre el aprendizaje organizacional, en organizaciones de Brasil, Colombia y República Dominicana. *Investigación Administrativa*, 39(106), 18-53.
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú.
- González, A, (2017). *El clima y compromiso organizacional en las instituciones de educación superior desde la perspectiva de los docentes y líderes educativos*. United States: ProQuest.
- Gul, A., Akbar, S., & Jan, Z. (2012). Role of Capacity Development, Employee Empowerment and Promotion on Employee Retention in the Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and*

Social Sciences, 2(9), 284-300.
https://pdfs.semanticscholar.org/f842/c6a9fbefcf4527a7ee03b0cf442f3ca10577.pdf?_ga=2.234247128.777625472.1594864532-976293301.1588307427

Hera, C. A., Iñigo, D. M., Mazo, F. R. y Bilbao, R. D. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Comportamento Organizacional* (2.ª ed.) (M. Rosa, Trad.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.

Krishnan, R. Kalra, A. (2018). Influence of talent management practices on commitment of Noncritical employees in IT companies in Chennai. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 4(1), 1-5. <http://dx.doi.org/10.24178/ijbamr.2018.4.1.01>.

Leal, M., Castañeda, A. y González, A. (2016). Costos ocultos, compromiso laboral y salud mental en los trabajadores académicos de una institución de nivel superior. *Revista Global de Negocios*, 4(3), 85-99.

Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes. (02 de Diciembre de 2016). Diario Oficial El Peruano. 603245. Perú: Normas Legales. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-c-ley-n-30512-1448564-1/>

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario El Peruano, 10 de abril de 2001.

Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057. Aprueban Reglamento General de la, Ley del Servicio Civil, aprobado con DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. Diario Oficial El Peruano, 13 de junio de 2014. 1095306-1.

Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th edition). USA: McGraw Hill.

Mahadeen, B., Al-Dmour, R., Obeidat, B. & Tarhini, A. (2016). Examining the effect of the Organizational Effectiveness: A Jordanian empirical study. *International Journal of Business Administration*, 7(6), 22-41. <https://doi.org/10.5430/ijba.v7n6p22>.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, (1), pp. 61-89
- Meyer, J., Allen, N. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 39(1-2), 83.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, pp. 372-378.
- Meyer, N. (2007). Learning from wind energy policy in the EU: lessons from Denmark, Sweden and Spain. *European Environment*, 17(5), 347-362.
- Meyer, P. & Smith, A. (2000) HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1936-4490.2000.tb00231.x>.
- Minedu (2018). Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes.
<http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/reglamento-de-la-ley-n-30512-ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-carrera-publica-de-sus-docentes/>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic press.
- Ng, T. & Sorensen, K. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes a Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243-268.
- OCDE (2017). *Recomendación del consejo de la OCDE sobre integridad pública*. Ginebra: OCDE.
- Okechukwu, A. & Raymond, L. (2015). Impact of Coaching and Mentoring in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. *European Journal of Sustainable Development*, 4(1), 85-100.
<https://doi.org/10.14207/ejsd.2015.v4n1p85>.

- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic.
- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 603-609.
- Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Rabbi, F., Ahad, N., Kousar, T., & Ali, T. (2015). Talent management as a source of competitive advantage. *Journal of Asian business strategy*, 5(9), 208. [http://www.aessweb.com/pdf-files/3-212-5\(9\)2015-JABS-208-214.pdf](http://www.aessweb.com/pdf-files/3-212-5(9)2015-JABS-208-214.pdf).
- Resolución Ministerial N° 553-2018-MINEDU Norma Técnica que regula el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley N° 30512 y su reglamento. (10 de octubre de 2018). Diario Oficial El Peruano. 1700202-1. Normas Legales. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-norma-tecnica-que-regula-el-procedimiento-administr-resolucion-ministerial-no-553-2018-minedu-1700202-1>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Ruiz-Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 1, 67-86.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A. & Lisbona, A. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224.

- Solinger, O., Van Olffen, W. & Roe, R. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70.
- Tash, M., Ali, E. & Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 1-5. <http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v8n6p226>.
- Tormo, G. & Osca, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso en la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213- 226.
- Vargas, T. (2018). *Influencia de la apertura de procesos administrativos disciplinarios en la mejora continua y competitividad profesional e institucional en la UGEL San Román año 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.
- Vural, Y., Vardarlier, P. & Aykir, A. (2012). The effects of using talent management with performance evaluation system over employee commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 340-349. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1009>.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral de las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020						
AUTOR: Br. Mercedes Imelda Encalada Ventura						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso laboral en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso afectivo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.</p>	Variable 1: Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP	- Designación del CPAD - Cargo de los miembros titulares y suplentes del CPAD - Función del CPAD	1 – 3	<p>Bajo: 0 – 7 Regular: 8 – 15 Alto: 16 – 23</p> <p style="text-align: right;">]</p>
			Denuncia e investigación previa	- Presentación de denuncia - Inicio de la investigación previa - Plazo de la investigación previa	4 – 6	
			Inicio del Proceso Administrativo Disciplinario	- estructura del Acta de Inicio del PAD - Notificación del imputado - Plazo de notificación	7 – 9	
Fase instructiva	- Plazos para descargos del imputado - Plazo para informe del CPAD - Culminación de la fase instructiva	10 – 13				
Fase sancionadora	- Comunicación de la sanción	14 – 17				

¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?	Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.	Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso de continuidad en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.		- Tipos de sanción administrativa - Registro de las sanciones		
			Medios impugnatorios	- Plazo para recursos impugnatorios - Consecuencia de la impugnación.	18 – 19	
			Prescripción	- Plazo para la prescripción - Uso de la prescripción	20 – 21	
			Medidas cautelares	- Imposibilidad de trabajo de la medida cautelar - Afectación del pago de remuneraciones	22– 23	
¿Qué relación existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020?	Determinar la relación que existe entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.	Existe relación significativa entre conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios y el compromiso normativo en las Comisiones PAD en los IESPP, Cajamarca, 2020.	Variable 2: Compromiso laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	- Vínculo emocional - Identificación - Deseo de permanencia	1 – 6	Bajo : 18 – 41 Medio: 42 – 66 Alto : 67– 90
			Compromiso de continuidad	- Percepciones de oportunidades limitadas - Sensaciones de sacrificio	7 – 12	
Compromiso normativo	- Sentimiento de obligación - Lealtad moral - Sentido de reciprocidad	13 - 18				

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios

A continuación encontrará proposiciones sobre el tema de procesos administrativos disciplinarios. Marque la opción Verdadera (V) o Falsa (F) según corresponda.

	DIMENSIÓN 1 : COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA IESP	V	F
1	La Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP son designados por tres años		
2	Los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en el IESP tienen el mismo cargo		
3	Realizar investigación previa es función de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario		
	DIMENSION 2: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN PREVIA		
4	Cualquier persona puede presentar una denuncia cuando considere que se ha cometido una falta		
5	Tomar conocimiento de la presunta comisión conlleva inmediatamente a la fase instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario		
6	El desarrollo de la investigación previa se debe llevar en un plazo de 10 días hábiles		
	DIMENSIÓN 3 : INICIO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		
7	El Acta de Inicio del PAD debe contener la estructura establecida en el Anexo 4		
8	La PAD se inicia con la notificación del imputado		
9	La notificación debe efectuarse dentro del término de los tres días hábiles contados desde el día siguiente de su expedición.		
	DIMENSIÓN 4 : FASE INSTRUCTIVA		
10	Notificado el imputado cuenta con cinco días hábiles para presentar sus descargos		

11	La CPAD tiene dos meses para realizar la fase instructiva contado a partir del día siguiente de la notificación de inicio		
12	El informe de la CPAD debe contener las conductas constitutivas de faltas o infracciones que hayan sido probadas.		
13	La fase instructiva culmina con la sanción del imputado		
	DIMENSIÓN 5 : FASE SANCIONADORA		
14	La autoridad competente comunica al imputado la sanción mediante Formato respectivo.		
15	El imputado tiene derecho a solicitar informe oral con respecto al informe emitido.		
16	La destitución es una sanción administrativa		
17	Las sanciones de amonestación no se registran en los legajos de escalafón		
	DIMENSIÓN 4 : MEDIOS IMPUGNATORIOS		
18	Los recursos impugnatorios pueden interponerse dentro de los 15 días hábiles		
19	La interposición de los recursos impugnatorios suspende la ejecución de la sanción.		
	DIMENSIÓN 4 : PRESCRIPCIÓN		
20	La prescripción aplica a los tres años de cometida la falta o infracción		
21	La prescripción puede plantearse como vía de defensa del imputado		
	DIMENSIÓN 4 : MEDIDAS CAUTELARES		
22	La declaración de medida cautelar imposibilita al imputado de trabajar en algún área.		
23	La medida cautelar afecta el pago de remuneraciones		

Cuestionario de compromiso laboral

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	La institución tiene un gran significado personal.					
2	Se es parte de una familia en esta institución.					
3	Se tiene una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.					
4	Se percibe que los problemas de esta institución fueran nuestros propios problemas.					
5	Se disfruta hablar de la institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Existe el sentido de felicidad al pensar que mi vida laboral la desarrollo en esta institución.					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	Se trabaja en esta institución porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí, en otra institución.					
8	Se tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Se trabaja en esta institución porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
10	Es muy duro dejar la institución ahora, incluso si se quisiera hacerlo.					

11	Demasiadas cosas en la vida serían interrumpidas si se decidiera dejar ahora la institución.						
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.						
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO						
13	Una de las principales razones por las que se continúa trabajando en la institución es porque se siente la obligación moral de permanecer en ella.						
14	Aunque se den ventajas con ello, no se ve correcto dejar ahora la institución.						
15	El personal se siente culpable si deja ahora la institución, considerando todo lo que le han dado.						
16	Ahora mismo no se abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente.						
17	Esta institución se merece lealtad.						
18	Se le debe mucho a esta institución.						

Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA IESP								
1	La Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP son designados por tres años	✓		✓		✓		
2	Los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en el IESP tienen el mismo cargo	✓		✓		✓		
3	Realizar investigación previa es función de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN PREVIA								
4	Cualquier persona puede presentar una denuncia cuando considere que se ha cometido una falta	✓		✓		✓		
5	Tomar conocimiento de la presunta comisión conlleva inmediatamente a la fase instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
6	El desarrollo de la investigación previa se debe llevar en un plazo de 10 días hábiles	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : INICIO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO								
7	El Acta de Inicio del PAD debe contener la estructura establecida en el Anexo 4	✓		✓		✓		
8	La PAD se inicia con la notificación del imputado	✓		✓		✓		
9	La notificación debe efectuarse dentro del término de los tres días hábiles contados desde el día siguiente de su expedición.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : FASE INSTRUCTIVA								
10	Notificado el imputado cuenta con cinco días hábiles para presentar sus descargos	✓		✓		✓		
11	La CPAD tiene dos meses para realizar la fase instructiva contado a partir del día siguiente de la notificación de inicio	✓		✓		✓		
12	El informe de la CPAD debe contener las conductas constitutivas de faltas o infracciones que hayan sido probadas.	✓		✓		✓		
13	La fase instructiva culmina con la sanción del procesado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 : FASE SANCIONADORA								
14	La autoridad competente comunica al imputado la sanción mediante Formato respectivo.	✓		✓		✓		
15	El imputado tiene derecho a solicitar informe oral con respecto al informe emitido.	✓		✓		✓		
16	La destitución es una sanción administrativa	✓		✓		✓		

17	Las sanciones de amonestación no se registran en los legajos de escalafón	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 6 : MEDIOS IMPUGNATORIOS		Si	No	Si	No	Si	No
18	Los recursos impugnatorios pueden interponerse dentro de los 15 días hábiles	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	La interposición de los recursos impugnatorios suspende la ejecución de la sanción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 7 : PRESCRIPCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
20	La prescripción aplica a los tres años de cometida la falta o infracción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	La prescripción puede plantearse como vía de defensa del imputado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 8 : MEDIDAS CAUTELARES		Si	No	Si	No	Si	No
22	La declaración de medida cautelar imposibilita al imputado de trabajar en algún área.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La medida cautelar afecta el pago de remuneraciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ...CARDENAS CANALES DANIEL..... DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

1 Juan de Lurigancho 22 de JULIO del 2020....

..... 

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	La institución tiene un gran significado personal.	✓		✓		✓		
2	Se es parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Se tiene una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Se percibe que los problemas de esta institución fueran nuestros propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Se disfruta hablar de la institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Existe el sentido de felicidad al pensar que mi vida laboral la desarrollo en esta institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Se trabaja en esta institución porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí, en otra institución.	✓		✓		✓		
8	Se tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Se trabaja en esta institución porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Es muy duro dejar la institución ahora, incluso si se quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en la vida serían interrumpidas si se decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	Una de las principales razones por las que se continúa trabajando en la institución es porque se siente la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque se den ventajas con ello, no se ve correcto dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
15	El personal se siente culpable si deja ahora la institución, considerando todo lo que le han dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no se abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		

17	Esta institución se merece lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se le debe mucho a esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ...CARDENAS CANALES DANIEL..... DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

1 Juan de Lurigancho 22.....de JULIO.....del 2020...

.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA IESP								
1	La Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP son designados por tres años	✓		✓		✓		
2	Los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en el IESP tienen el mismo cargo	✓		✓		✓		
3	Realizar investigación previa es función de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN PREVIA								
4	Cualquier persona puede presentar una denuncia cuando considere que se ha cometido una falta	✓		✓		✓		
5	Tomar conocimiento de la presunta comisión conlleva inmediatamente a la fase instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
6	El desarrollo de la investigación previa se debe llevar en un plazo de 10 días hábiles	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : INICIO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO								
7	El Acta de Inicio del PAD debe contener la estructura establecida en el Anexo 4	✓		✓		✓		
8	La PAD se inicia con la notificación del imputado	✓		✓		✓		
9	La notificación debe efectuarse dentro del término de los tres días hábiles contados desde el día siguiente de su expedición.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : FASE INSTRUCTIVA								
10	Notificado el imputado cuenta con cinco días hábiles para presentar sus descargos	✓		✓		✓		
11	La CPAD tiene dos meses para realizar la fase instructiva contado a partir del día siguiente de la notificación de inicio	✓		✓		✓		
12	El informe de la CPAD debe contener las conductas constitutivas de faltas o infracciones que hayan sido probadas.	✓		✓		✓		
13	La fase instructiva culmina con la sanción del procesado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 : FASE SANCIONADORA								
14	La autoridad competente comunica al imputado la sanción mediante Formato respectivo.	✓		✓		✓		
15	El imputado tiene derecho a solicitar informe oral con respecto al informe emitido.	✓		✓		✓		
16	La destitución es una sanción administrativa	✓		✓		✓		

17	Las sanciones de amonestación no se registran en los legajos de escalafón.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 6 : MEDIOS IMPUGNATORIOS		Si	No	Si	No	Si	No
18	Los recursos impugnatorios pueden interponerse dentro de los 15 días hábiles	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	La interposición de los recursos impugnatorios suspende la ejecución de la sanción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 7 : PRESCRIPCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
20	La prescripción aplica a los tres años de cometida la falta o infracción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	La prescripción puede plantearse como vía de defensa del imputado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 8 : MEDIDAS CAUTELARES		Si	No	Si	No	Si	No
22	La declaración de medida cautelar imposibilita al imputado de trabajar en algún área.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La medida cautelar afecta el pago de remuneraciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr : Prado López Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del validador: **Metodólogo investigador**

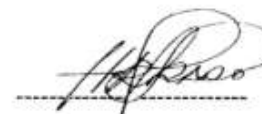
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Julio del 2020



Firma del Experto

Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	La institución tiene un gran significado personal.	✓		✓		✓		
2	Se es parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Se tiene una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Se percibe que los problemas de esta institución fueran nuestros propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Se disfruta hablar de la institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Existe el sentido de felicidad al pensar que mi vida laboral la desarrollo en esta institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Se trabaja en esta institución porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí, en otra institución.	✓		✓		✓		
8	Se tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Se trabaja en esta institución porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Es muy duro dejar la institución ahora, incluso si se quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en la vida serían interrumpidas si se decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	Una de las principales razones por las que se continúa trabajando en la institución es porque se siente la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque se den ventajas con ello, no se ve correcto dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
15	El personal se siente culpable si deja ahora la institución, considerando todo lo que le han dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no se abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	Esta institución se merece lealtad.	✓		✓		✓		
18	Se le debe mucho a esta institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Prado Lopez Hugo** **DNI : 43313069**

Especialidad del validador: **Metodólogo investigador**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA IESP							
1	La Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP son designados por tres años	✓		✓		✓		
2	Los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en el IESP tienen el mismo cargo	✓		✓		✓		
3	Realizar investigación previa es función de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN PREVIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Cualquier persona puede presentar una denuncia cuando considere que se ha cometido una falta	✓		✓		✓		
5	Tomar conocimiento de la presunta comisión conlleva inmediatamente a la fase instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario	✓		✓		✓		
6	El desarrollo de la investigación previa se debe llevar en un plazo de 10 días hábiles	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 : INICIO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Acta de Inicio del PAD debe contener la estructura establecida en el Anexo 4	✓		✓		✓		
8	La PAD se inicia con la notificación del imputado	✓		✓		✓		
9	La notificación debe efectuarse dentro del término de los tres días hábiles contados desde el día siguiente de su expedición.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 : FASE INSTRUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Notificado el imputado cuenta con cinco días hábiles para presentar sus descargos	✓		✓		✓		
11	La CPAD tiene dos meses para realizar la fase instructiva contado a partir del día siguiente de la notificación de inicio	✓		✓		✓		
12	El informe de la CPAD debe contener las conductas constitutivas de faltas o infracciones que hayan sido probadas.	✓		✓		✓		
13	La fase instructiva culmina con la sanción del procesado	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 : FASE SANCIONADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La autoridad competente comunica al imputado la sanción mediante Formato respectivo.	✓		✓		✓		
15	El imputado tiene derecho a solicitar informe oral con respecto al informe emitido,	✓		✓		✓		

16	La destitución es una sanción administrativa	✓		✓		✓		
17	Las sanciones de amonestación no se registran en los legajos de escalafón	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 : MEDIOS IMPUGNATORIOS		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los recursos impugnatorios pueden interponerse dentro de los 15 días hábiles	✓		✓		✓		
19	La interposición de los recursos impugnatorios suspende la ejecución de la sanción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 7 : PRESCRIPCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
20	La prescripción aplica a los tres años de cometida la falta o infracción	✓		✓		✓		
21	La prescripción puede plantearse como vía de defensa del imputado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 8 : MEDIDAS CAUTELARES		Si	No	Si	No	Si	No	
22	La declaración de medida cautelar imposibilita al imputado de trabajar en algún área.	✓		✓		✓		
23	La medida cautelar afecta el pago de remuneraciones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL

06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de julio del 2020



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	La institución tiene un gran significado personal.	✓		✓		✓		
2	Se es parte de una familia en esta institución.	✓		✓		✓		
3	Se tiene una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
4	Se percibe que los problemas de esta institución fueran nuestros propios problemas.	✓		✓		✓		
5	Se disfruta hablar de la institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
6	Existe el sentido de felicidad al pensar que mi vida laboral la desarrollo en esta institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se trabaja en esta institución porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí, en otra institución.	✓		✓		✓		
8	Se tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	✓		✓		✓		
9	Se trabaja en esta institución porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	✓		✓		✓		
10	Es muy duro dejar la institución ahora, incluso si se quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Demasiadas cosas en la vida serían interrumpidas si se decidiera dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Una de las principales razones por las que se continúa trabajando en la institución es porque se siente la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque se den ventajas con ello, no se ve correcto dejar ahora la institución.	✓		✓		✓		
15	El personal se siente culpable si deja ahora la institución, considerando todo lo que le han dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no se abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	Esta institución se merece lealtad.	✓		✓		✓		
18	Se le debe mucho a esta institución.	✓		✓		✓		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [1]** **No aplicable []** **06269132**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Ma: **JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL** DNI: _____

Especialidad del validador: **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 21 de julio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 : COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA IESP							
	La Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en la IESP son designados por tres años	X		X		X		
	Los miembros titulares y suplentes de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario en el IESP tienen el mismo cargo	X		X		X		
2	Realizar investigación previa es función de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario	X		X		X		
3	DIMENSION 2: DENUNCIA E INVESTIGACION PREVIA							
	Cualquier persona puede presentar una denuncia cuando considere que se ha cometido una falta	X		X		X		
4	Tomar conocimiento de la presunta comisión conlleva inmediatamente a la fase instructiva del Proceso Administrativo Disciplinario	X		X		X		
5	El desarrollo de la investigación previa se debe llevar en un plazo de 10 días hábiles	X		X		X		
	DIMENSION 3 : INICIO DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO							
6	El Acta de Inicio del PAD debe contener la estructura establecida en el Anexo 4	X		X		X		
7	La PAD se inicia con la notificación del imputado	X		X		X		
	La notificación debe efectuarse dentro del término de los tres días hábiles contados desde el día siguiente de su expedición.	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 4 : FASE INSTRUCTIVA							
	Notificado el imputado cuenta con cinco días hábiles para presentar sus descargos	X		X		X		
9	La CPAD tiene dos meses para realizar la fase instructiva contado a partir del día siguiente de la notificación de inicio	X		X		X		
10	El informe de la CPAD debe contener las conductas constitutivas de faltas o infracciones que hayan sido probadas.	X		X		X		
	La fase instructiva culmina con la sanción del procesado	X		X		X		
11	DIMENSION 5 : FASE SANCIONADORA							
	La autoridad competente comunica al imputado la sanción mediante Formato respectivo.	X		X		X		
12	El imputado tiene derecho a solicitar informe oral con respecto al informe emitido.	X		X		X		
13								
14								
15								

16	La destitución es una sanción administrativa	X		X		X		
17	Las sanciones de amonestación no se registran en los legajos de escalafón	X		X		X		
18	DIMENSION 6 : MEDIOS IMPUGNATORIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Los recursos impugnatorios pueden interponerse dentro de los 15 días hábiles	X		X		X		
19	La interposición de los recursos impugnatorios suspende la ejecución de la sanción.	X		X		X		
	DIMENSION 7 : PRESCRIPCION	Si	No	Si	No	Si	No	
20	La prescripción aplica a los tres años de cometida la falta o infracción	X		X		X		
21	La prescripción puede plantearse como vía de defensa del imputado	X		X		X		
22	DIMENSION 8 : MEDIDAS CAUTELARES	Si	No	Si	No	Si	No	
	La declaración de medida cautelar imposibilita al imputado de trabajar en algún área.	X		X		X		
23	La medida cautelar afecta el pago de remuneraciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: ...Teresa Narvaez Aranibar..... DNI: ...10122038.....

Especialidad del validador:Doente metodólogo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25...de...julio...del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	La institución tiene un gran significado personal.	X		X		X		
2	Se es parte de una familia en esta institución.	X		X		X		
3	Se tiene una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Se percibe que los problemas de esta institución fueran nuestros propios problemas.	X		X		X		
5	Se disfruta hablar de la institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
6	Existe el sentido de felicidad al pensar que mi vida laboral la desarrollo en esta institución.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Se trabaja en esta institución porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí, en otra institución.	X		X		X		
8	Se tiene pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
9	Se trabaja en esta institución porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		
10	Es muy duro dejar la institución ahora, incluso si se quisiera hacerlo.	X		X		X		
11	Demasiadas cosas en la vida serían interrumpidas si se decidiera dejar ahora la institución.	X		X		X		
12	En la situación actual, quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo.	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	Una de las principales razones por las que se continúa trabajando en la institución es porque se siente la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
14	Aunque se den ventajas con ello, no se ve correcto dejar ahora la institución.	X		X		X		
15	El personal se siente culpable si deja ahora la institución, considerando todo lo que le han dado.	X		X		X		
16	Ahora mismo no se abandonaría la institución, porque se	X		X		X		

	siente obligado con toda su gente.						
17	Esta institución se merece lealtad.	X		X		X	
18	Se le debe mucho a esta institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: ...Teresa Narvaez Aranibar..... DNI: ...10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25....de...julio. .del 2020

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Conocimiento de los procesos administrativos disciplinarios

sujetos	preguntas																							total(1)	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23		
1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	11	
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
4	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	17	
6	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	18	
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
8	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	12	
9	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	9	
10	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	17	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	19	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	6	
14	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	8	
15	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	17	
16	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	11	
17	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	8	
18	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	13	
19	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	17	
20	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	18	
																								vt 25.25263158	
p	0.650	0.500	0.500	0.700	0.750	0.650	0.900	0.700	0.600	0.850	0.450	0.250	0.700	0.850	0.750	0.550	0.900	0.500	0.850	0.650	0.500	0.650	0.700		
q	0.350	0.500	0.500	0.300	0.250	0.350	0.100	0.300	0.400	0.150	0.550	0.750	0.300	0.150	0.250	0.450	0.100	0.500	0.150	0.350	0.500	0.350	0.300		
p*q	0.228	0.250	0.250	0.210	0.188	0.228	0.090	0.210	0.240	0.128	0.248	0.188	0.210	0.128	0.188	0.248	0.090	0.250	0.128	0.228	0.250	0.228	0.210		4.61
																							$KR_{20} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma_x^2} \right)$		
																							KR20= 0.817 ALTA CONFIABILIDAD		

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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 total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	48,2500	120,724	,246	,824
VAR00002	48,5000	115,211	,531	,806
VAR00003	48,4500	113,629	,596	,802
VAR00004	48,2500	116,934	,562	,805
VAR00005	48,7000	124,853	,217	,822
VAR00006	47,8000	122,379	,265	,820
VAR00007	47,8000	121,116	,327	,817
VAR00008	48,6500	116,661	,568	,805
VAR00009	48,2000	114,695	,486	,808
VAR00010	47,9500	117,945	,447	,811
VAR00011	48,2000	118,484	,354	,816
VAR00012	48,2500	119,882	,239	,826
VAR00013	48,3000	109,800	,715	,794
VAR00014	47,9000	119,568	,396	,813
VAR00015	48,1500	115,608	,477	,809
VAR00016	48,5000	119,211	,458	,811
VAR00017	48,3500	117,082	,513	,807
VAR00018	48,5000	127,421	,094	,828

Anexo 5. Base de datos

Conocimiento del proceso administrativo disciplinario	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
20	27	21	25	73
14	20	18	24	62
16	22	18	26	66
14	30	25	20	75
23	22	20	20	62
6	24	23	23	70
14	28	15	15	58
17	6	6	8	20
18	25	18	23	66
5	17	16	16	49
6	13	11	16	40
15	19	14	26	59
13	22	18	25	65
20	25	20	26	71
21	29	15	21	65
18	25	19	20	64
14	27	13	23	63
5	14	15	15	44
14	22	12	21	55
18	30	6	22	58
21	28	16	20	64
23	16	15	15	46
20	27	21	25	73
19	24	24	17	65
14	28	20	20	68
19	29	7	21	57
18	21	11	24	56
18	29	9	28	66
17	20	16	22	58
5	14	12	12	38
16	25	19	27	71
21	28	15	19	62

17	24	16	26	66
16	26	11	20	57
17	6	10	6	22
18	29	8	29	66
15	22	16	24	62
18	22	18	30	70

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (autores)

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo **ENCALADA VENTURA MERCEDES IMELDA**, egresada de la Facultad / **Escuela de posgrado** y Escuela Profesional/ Programa académico **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


“CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y EL COMPROMISO LABORAL DE LAS COMISIONES PAD EN LOS IESPP, CAJAMARCA, 2020.”

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de julio del 2020.

Apellidos y Nombres del Autor	
ENCALADA VENTURA MERCEDES IMELDA	
DNI: 03671405	Firma 
ORCID: ORCID: 0000-0002-9864-0772	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	