



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos  
Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Anali Jhoana Zapana Osorio (ORCID: 0000-0001-6461-4229)

**ASESORA:**

Dra. Isabel Menacho Vargas (ORCID: 0000-0001-6246-4618)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios, puesto que él es quien ha permitido terminar con éxito esta importante etapa académica de mi vida, etapa en la cual pude adquirir conocimientos valiosos para aplicarlos en mi formación académica y laboral, comprendiendo y valorando cada una de las bendiciones que recibo.

A todos los miembros de mi familia dedico esta tesis, quienes me impulsan a esforzarme cada día, son mi cimiento para seguir adelante firme y constante, son mi motivo para vencer todas las dificultades, siendo mi dedicación de toda la vida y mi impulso para ser su ejemplo.

Anali.

## **Agradecimiento**

Agradecida con todas las personas y profesionales que me impartieron sus conocimientos para la realización y término de esta tesis. Especialmente agradezco a mi profesora Dra. Isabel Menacho Vargas, por su asesoría, por sus conocimientos y recomendaciones brindadas respecto a esta investigación.

La autora

## **PÁGINA DEL JURADO**

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Anali Jhoana Zapana Osorio, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; identificada con DNI 44188911, declaro el trabajo académico titulado “Desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao” presentado, en 71 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima Norte, 05 de agosto de 2020



---

**Br. Anali Jhoana Zapana Osorio**  
**DNI N° 44188911**

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>17</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>34</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>35</b>
Referencias	37
Anexos	46

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Operacionalización de la Variable: Desempeño laboral	18
Tabla 2 Validación de juicio de expertos	21
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento	21
Tabla 4 Frecuencia del desempeño laboral	23
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión insumos	24
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión resultados	25
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión distorsión recursos y resultados	26
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión situación	27
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión actuar sobre otros	28
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión objeto de comparación	29

## Índice de Gráficos

Figura 1	Frecuencia del desempeño laboral	23
Figura 2	Frecuencia de la dimensión insumos de trabajo	24
Figura 3	Frecuencia de la dimensión resultados	25
Figura 4	Frecuencia de la dimensión distorsión de recursos y resultados	26
Figura 5	Frecuencia de la dimensión situación	27
Figura 6	Frecuencia de la dimensión actuar sobre otros	28
Figura 7	Frecuencia de la dimensión objeto de comparación	29



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, siendo su tipo de estudio cuantitativo, descriptivo, simple. La población estuvo conformada por 90 trabajadores de la entidad, determinándose la muestra como censal. Se utilizó la encuesta como técnica, el caso del instrumento para medir la variable, se utilizó un cuestionario con la escala de Likert, siendo validado por juicios de expertos cuyo resultados fue aplicable, asimismo, se determinó también el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.958$  ( $\alpha > 0.80$ ), siendo ésta de consideración alta, los resultados descriptivos revelaron que el 57% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao demostró un regular desempeño laboral, el 38% evidenció un buen desempeño laboral y en el restante 6% se observó un malo desempeño laboral, lo mismo aconteció en los resultados a nivel de dimensiones. En conclusión, se observó un regular desempeño laboral en el personal que labora en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la citada entidad, y se recomienda de forma inmediata que el personal reciba capacitaciones para obtener nuevos conocimientos y así brinden atención y servicio a los administrados con eficiencia.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, procesos administrativos disciplinarios y docentes.

## **Abstract**

This research aimed to determine the level of work performance of the Permanent Commission for Disciplinary Administrative Processes of the Callao Regional Directorate of Education, being its type of study quantitative, descriptive, simple. The population was made up of 90 workers from the entity, determining the sample as census. The survey was used as a technique, the case of the instrument to measure the variable, a questionnaire with the Likert scale was used, being validated by expert judgments whose results were applicable, and the Cronbach Alpha reliability index of  $\alpha = 0.958$  ( $\alpha > 0.80$ ), being this one of high consideration, the descriptive results revealed that 57% of the workers of the Callao Regional Directorate of Education demonstrated a regular job performance, 38% showed a good job performance and in the remaining 6% observed poor job performance, the same occurred in the results at the level of dimensions. In conclusion, a regular work performance was observed in the personnel who work in the Permanent Commission of Disciplinary Administrative Processes of the aforementioned entity, and it is immediately recommended that the personnel receive training to obtain new knowledge and thus provide attention and service to managed efficiently.

**Keywords:** Work performance, administrative disciplinary and teaching processes.

## **I. Introducción**

Medina (2017) pretende explicar que, a nivel internacional, en México según el diario *Economía* hoy.mx: se solicita incrementar el logro educativo y disminuir la informalidad en el empleo, todo ello, con la finalidad de desarrollar la productividad y optimizar el desempeño en la esfera laboral, siendo que, se demanda desarrollar el logro educativo y disminuir la informalidad del empleo, todo ello de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Salinas (2019) manifiesta que en el ámbito nacional, específicamente en el sector educación, se encuentra una variedad de deficiencias en las distintas leyes y normas de índole laboral de los servidores que laboran en entidades públicas, las mismas que son emitidas por el gobierno; y si bien es cierto, éste último se ha preocupado por implementar nuevas reformas que se han efectuado de manera gradual en los últimos años, de manera especial, con la publicación de la Ley N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial, con vigencia desde el 25 de noviembre del año 2012; no obstante, en ese contexto, el régimen disciplinario que se ha implementado para el personal docente, no estaría cumpliendo con lo estipulado en las citadas normas de la materia, con ello, no alcanzando las perspectivas de los usuarios (denunciantes y denunciados), quienes se encuentran inmersos en alguna posible denuncia o apertura de proceso administrativo disciplinario.

También existe un tema que merece atención y ejecución de manera primordial por parte del Estado Peruano, es el concerniente al régimen disciplinario ya mencionado, porque en éste se puede verificar y advertir que se aprecia el nivel de eficacia de las autoridades y funcionarios encargados del cumplimiento del proceso administrativo disciplinario, respetando en cada etapa su desarrollo, no cumpliéndose de manera oportuna los plazos; siendo que las autoridades educativas, no están llevando a cabo un adecuado proceso disciplinario.

Por ello, Espino (2018) refiere que de lo sostenido anteriormente, es necesario precisar que los mencionados procesos administrativos disciplinarios se encuentran enmarcados en la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, los que se desarrollan en la Comisión Permanente Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, que es aquella que se encuentra constituida e instalada como tal, en cada Dirección Regional de Educación y Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) dentro del territorio nacional, normada por el Ministerio de Educación; siendo su función recepcionar, atender, evaluar y dar trámite a las

denuncias interpuestas por los administrados (sean padres de familia, apoderados, directores de las diferentes instituciones educativas, docentes y personal administrativo), contra docentes nombrados y contratados (de nivel inicial, primaria y secundaria), así como al personal jerárquico y directivos de las instituciones educativas, que en el ejercicio de su función docente, pudieran haber cometido falta o infracción pasible de sanción administrativa de cese temporal en el cargo o destitución de la Carrera Pública Magisterial.

Así, tenemos a nivel institucional a la Dirección Regional de Educación del Callao, en ésta se encuentra funcionando la oficina de La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, en donde transcurre el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que se lleva a cabo en la mencionada oficina, la misma en la que se encuentran falencias y dificultades que no permiten desarrollar de manera eficiente cada etapa del referido proceso dentro de los plazos otorgados por ley, específicamente por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, siendo el incumplimiento de los plazos, una de las dificultades más difíciles de resolver, causando disconformidad en cuanto al servicio brindado, tanto para los usuarios como para el personal que forma parte de la citada comisión, puesto que al resolver un expediente y/o denuncia fuera del plazo establecido genera incertidumbre y falta de credibilidad en la propia entidad y en las personas responsables del proceso administrativo disciplinario que tienen esta responsabilidad.

Asimismo, también la falta de premura en los casos (denuncias) que son materia de investigación, tienen por consecuencia el incumplimiento del debido proceso, la falta de actividades y funciones de las comisiones disciplinarias que se encuentran conformadas, así como la incompetencia del marco normativo de los que conforman las comisiones de índole disciplinarias, existiendo una necesidad urgente de mejorar y optimizar el desempeño laboral del personal que labora en la referida Comisión.

A pesar de que no existen recursos económicos y capital humano suficientes para fortalecer y cumplir con las funciones de la Comisión Permanente Procesos Administrativos Disciplinarios, que contribuyan a la resolución de las denuncias contra los docentes dentro de los plazos establecidos por las entidades públicas que pertenecen al sector educación, no se ha logrado brindar una solución a las brechas que existen a nivel nacional en este aspecto. En ese sentido, el gobierno peruano de la mano con el Ministerio de Educación, viene trabajando de manera articulada y en constante comunicación a fin de promover una reforma que busca conseguir resultados positivos cumpliendo con cada etapa del citado procedimiento, de acuerdo a las normas vigentes.

De acuerdo a lo precisado por Castillo (2019), la citada Comisión tiene como función principal brindar atención en materia legal a los administrados, denunciados y denunciantes, así como evaluar las denuncias que son recepcionadas para posteriormente realizarles el correspondiente seguimiento hasta la culminación del mismo.

También, es importante indicar que el resultado de dicho procedimiento administrativo conlleva a evaluar el desempeño de la referida comisión en cuestión, principalmente en el cumplimiento de sus plazos, desde la recepción de la denuncia hasta su culminación (30 días hábiles); por lo que resulta relevante empezar a considerar el aplicar y fortalecer el cumplimiento de los mismos, siendo necesario determinar e identificar cuáles son las dificultades que no permiten el cumplimiento del mismo; con el fin de lograr concretar futuros proyectos o directivas, estableciendo recomendaciones de obligatorio y estricto cumplimiento.

Cabe precisar, que mediante la Resolución Viceministerial N° 091 (2015), se estableció como finalidad la regulación de los procesos administrativos disciplinarios en los que se encuentran inmersos docentes y ex docentes, que se encuentren implicados en faltas graves o muy graves; así mismo, la precitada resolución hace hincapié de manera clara y precisa los plazos que se deben de cumplir y las sanciones administrativas en caso de su incumplimiento, por acción u omisión.

Por eso, Morales (2020) indica que, en consecuencia, es preciso una óptima clasificación y priorización de las normas legales en el sector público y, preponderantemente en el sector educativo, con el objetivo de emplear de forma adecuada las sanciones administrativas, y que los usuarios no tengan una percepción de impunidad o lentitud, puesto que son ellos los que en su condición de administrados, de forma externa evalúan el accionar de cada uno de los servidores y funcionario públicos de las entidades; así también, se demanda capacitaciones al personal, en lo referente a los plazos para resolver en cada etapa del proceso, así como en el proceso disciplinario sancionador, pues, existe muchas veces el desconocimiento del marco normativo por parte del empleado público.

Si bien es cierto, existen algunos trabajos dedicados al estudio del régimen disciplinario en el sector público, específicamente en el de Educación, pero son pocos los que le han dado importancia al cumplimiento de los plazos que debe de acogerse manera estricta dentro del proceso administrativo disciplinario, por lo que, con la presente investigación procuramos establecer en forma objetiva el nivel de desempeño acerca de la gestión del Régimen Disciplinario en la Dirección Regional de Educación del Callao; con el propósito de efectuar

dispositivos legales y técnicos adecuados de corrección, y por ende, contribuir a la oportuna resolución de los casos.

En cuanto a los **antecedentes internacionales**, concernientes a la siguiente investigación se tiene a Ipoutcha y Urruty (2019) que en su investigación cuantitativa estableció que son de suma importancia para la evaluación del desempeño, en un proceso de naturaleza administrativa, el cómputo y cumplimiento de los plazos, y destacó como una de las dificultades la lentitud o demora en resolver algunos casos o denuncias, teniendo en cuenta que los procesos disciplinarios de mayor o menor complejidad poseen plazos determinados por ley para tramitarse, y que en determinadas investigaciones dado su particularidad, se es necesario que se dilaten, pero de ahí a no emitir pronunciamiento durante más de un año, en el expediente administrativo (denuncia) como se desarrolla actualmente, es inadmisibles.

Morales (2016) en su estudio cualitativo realizó una explicación amplia de cómo también el cumplimiento de los plazos en el derecho de defensa del docente juega un papel importante al precisar los plazos razonables para la defensa, siendo su finalidad impedir retrasos que puedan crear incertidumbre jurídica y que los plazos sean establecidos por ley; tomando en cuenta que la duración de un procedimiento administrativo debe considerarse bajo las condiciones de la causa, la complejidad del tema o hecho denunciado, la conducta de los denunciantes y denunciados y de las autoridades que tiene a cargo el proceso, es primordial la presencia de términos de los plazos juiciosos en el desarrollo de un procedimiento administrativo sancionador, porque admite que todos los demás principios propios del debido proceso puedan ser observados y realizados sin dejar al procesado sin la posibilidad de defenderse o no gozar de un buen derecho a la defensa.

Holanda (2016) en su estudio cuantitativo, concluyó que, en cuanto al incumplimiento de los plazos dentro del derecho sancionador, ha contribuido al aumento de las penas o sanciones, por incremento de los plazos de prescripción y por la adopción de nuevos instrumentos de materia procesal, la corrupción ha tomado gran influencia, con lo que llevó a cabo que los parlamentarios de esos países apoyen en el desarrollo de políticas de tolerancia cero en la lucha contra la corrupción, toda vez que la sociedad ha reclamado de manera constante la tipificación y consecuente sanción por enriquecimiento ilícito.

En cuanto a los **antecedentes nacionales**, concernientes a la siguiente investigación se tiene a Salinas (2019) que en su investigación cuantitativa, concluyó que la referida Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, también establece plazos, tanto para el inicio y

culminación del procedimiento administrativo disciplinario de los docentes; así también como los de prescripción de la infracción y consecuentemente de la acción disciplinaria; considerando también que dicho procedimiento tiene como falencias ciertos vacíos legales, no siendo subsanado dentro de la normativa.

Medina (2019) en su estudio cuantitativo demostró que los expedientes de procesos administrativos disciplinarios correspondientes al año 2017, tanto del personal administrativo como personal docente de toda la citada jurisdicción del que fue materia su investigación, algunos no cuentan con una resolución que de por culminado el citado expediente o denuncia y también existen expedientes que no cuentan con seguimiento, investigación, ni atención; siendo que en el año 2018 advierte la existencia de expedientes en proceso y en espera de ser atendidos, con ello, denota que los procedimientos administrativos disciplinarios no son atendidos ni existe el cumplimiento de los plazos establecidos por los responsables de la referida entidad.

Delgado (2018) en su investigación cuantitativa, expuso una mayor importancia en el control de plazos y seguimiento de los procesos (...), y precisa que en la mencionada entidad de cual fue motivo de su estudio, no se ha implementado la Gestión del Régimen Disciplinario, mostrando disconformidad de ello en el personal que labora en la entidad y que forma parte de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, por la manera como se está desarrollando la misma, indicando que una de las dificultades que se presenta al realizar la notificación a los docentes implicados en faltas e infracciones administrativas, haciendo más tedioso el debido acatamiento de los plazos estipulados por ley.

Cabrera (2019) en su estudio cuantitativo precisó que el Tribunal del Servicio Civil subraya, que en las garantías del debido procedimiento, se involucra el cumplimiento de los plazos establecidos para la duración y desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario y sus etapas, supeditada a la responsabilidad administrativa de las autoridades competentes que inobserven tales plazos; aunado a ello, ratifica que es importante que las autoridades responsables de conducir y llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos, deben acogerse al cumplimiento de las garantías que confina el debido procedimiento, en el que está incluido el cumplimiento de plazos, no dejando de lado el acatamiento de los principios de impulso de oficio y celeridad, los mismos que están previstos en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N.º 27444 Ley General del Procedimiento Administrativo.

En nuestra investigación contamos con las **teorías relacionadas al tema**, en cuanto a la variable: **Desempeño laboral**: Rodríguez (2007) logró describir el desempeño, como el nivel en que se alcanzan el cumplimiento de las actividades en el trabajo de un sujeto; y que de acuerdo con los resultados que se obtengan, si el individuo cumple o no con las necesidades de su cargo; por lo que, la evaluación de dicho desempeño encierra informar al empleado como se está desarrollado su rendimiento dentro del centro de labores y si fuera pertinente, determinar un plan de mejora de su desempeño. Siendo que, el éxito o el fracaso en la evaluación del desempeño en una organización, entidad o una empresa depende de la forma de trabajo que manejan para poder instituir las actitudes del personal y de que sean capaces de lograr con los objetivos y planes trazados.

Montejo (2001) refirió que para evaluar el desempeño laboral resulta primordial para cualquier empresa u entidad, que éstas puedan tener conocimiento de los efectos del trabajo que realiza cada uno de sus trabajadores, por lo que, en reiteradas veces la evaluación de dicho desempeño es deficiente en la práctica misma, todo ello, porque se trata de una actividad en la cual se fusionan deferencias personales que pueden crear dificultades en la evaluación y facilitan importancia a situaciones que no suman al rendimiento efectivo de los trabajadores, trazándose varios métodos y, en realidad, la naturaleza misma de las labores, lo que admite que cada empresa adecúe algunos de esos métodos y pueda aplicar uno distinto pensado por sus administradores.

Alonso y Lewis (2001) expusieron que el rendimiento laboral no se mide de forma tan simple, puesto que algunas organizaciones públicas o privadas, tienen buenas medidas de desempeño individual, mostrando la complejidad y responsabilidad del trabajo que realizan los empleados y que fija en gran medida el pagar, utilizándose el pago como guía de la producción de los empleados, sosteniendo que los mercados de gran competitividad no acceden a que las empresas privadas paguen a los empleados más o menos de su producción marginal.

Green y Heywood (2008) describió que los tipos de pago por desempeño pueden ser parte de una serie de creaciones de gestión de recursos humanos, los que están asociados con lugares de trabajo de valioso rendimiento, dichos lugares de trabajo pueden instaurar mayores sentimientos de pertenencia, estima y compromiso, mostrando evidencia sobre la asociación entre satisfacción laboral y lugares de trabajo de alto rendimiento.

Arratia (2010) pretendió precisar de manera general, que el desempeño que los trabajadores poseen se encuentra determinado por el modo de organización y por las



circunstancias laborales bajo las cuales se encuentra organizado el trabajo, en ello está inmersa la manera en cómo se procederá a valorar el proceder del trabajador, la misma que debe estar relacionada con la forma de organización y de los escenarios de su trabajo, dándonos una noción para poder comprender los procesos de desempeño laboral.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) señalaron que la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño es muy precisa y continúa, así como la correlación que pudiera existir entre el clima y el desempeño, por lo que la satisfacción es una significativa consecuencia del desempeño, encontrándose una relación efectiva entre el rendimiento y la productividad, de tal modo que los trabajadores o empleados que están satisfechos con su trabajo muestran una excelente utilidad y son más fructíferos, también la satisfacción laboral se ha relacionado más con el desempeño, cuando éste es tratado mediante aspectos de índole económico que tienen relación con la productividad, haciendo énfasis en que los empleados están satisfechos con su trabajo, de tal manera que les permita lograr lo que desean, y su desempeño será eficiente cuando los lleve a satisfacer sus necesidades.

Fernández (2010) explicó que los beneficios de la evaluación del desempeño otorgan a los trabajadores la posibilidad de considerar normalmente el desempeño, suministrando al supervisor los recursos para conocer las fortalezas y debilidades del desempeño de un trabajador, brindando la base para las recomendaciones de pago, entregando información para futuros despidos.

Omolayo y Oluwafemi (2012) revelaron en su estudio que no existe una influencia significativamente conjunta e independiente de la actitud de los trabajadores hacia el tiempo, y el trabajo sobre el desempeño laboral percibido en el sector público que indica que los trabajadores de éste sector posean la actitud hacia el tiempo y el trabajo, por lo que no tiene ninguna influencia en su desempeño laboral, percibiendo al contrario de lo que refleja el sector privado, siendo que la actitud de los trabajadores de este sector está dirigida hacia el tiempo, por lo que el trabajo tiene una influencia conjunta en el desempeño percibido del trabajo con el trabajador, siendo una actitud hacia el tiempo que tiene la única influencia independiente en el desempeño percibido del trabajo.

Nadarajah, Kadiresan, Kumar, Kamil y Yusoff (2012) determinaron que existe una relación real entre el desempeño laboral y las prácticas de recursos humanos, siendo éstas últimas las que hacen referencia a la seguridad laboral, capacitación y desarrollo, compensación y contratación selectiva, mencionando también, que la seguridad laboral

tendrá una relación positiva en el desempeño laboral del personal, realizando su trabajo de forma eficaz, volviéndose más competitivos en las actividades que se encuentra realizando.

Bellé (2013) sostuvo que los trabajadores que brindan más servicio público inspiran motivación, por lo que posiblemente el desempeño del sector público sea el más eficiente, siendo los trabajos del citado sector particulares, por características como el interés de los individuos que se sienten más motivados por más oportunidades para darle cumplimiento a su sacrificio personal y compromiso con el interés público y la política, resultando en una motivación más específica comparado con el trabajo que se realiza en el sector privado.

Abdullah y Wan (2013) refirió que el efecto de los incentivos no económicos en el desempeño laboral de los trabajadores se ha manifestado de manera empírica, señalando que los incentivos no económicos como el reconocimiento, las oportunidades de aprendizaje, aunado al crecimiento profesional, es una instrumento eficiente para así motivar a los empleados e incrementar su rendimiento laboral, y esta clase de incentivo es muy valorado por la posibilidad que brinda respecto del desarrollo de las destrezas de los empleados, que al final podrían convertirse en mayores ganancias económicas y distinciones, influyendo de manera positiva en el desempeño laboral.

Fu y Deshpande (2014) mostraron que, en las relaciones directas e indirectas entre el clima afectuoso, la satisfacción laboral, organizacional, compromiso y desempeño laboral, la satisfacción laboral, éstos poseían un impacto inmediato significativo en el compromiso organizacional, a través del cual también tuvo un impacto indirecto significativo en el desempeño laboral, siendo éste un mediador de la satisfacción laboral y la organización.

Vrinda y Jacob (2015) mencionaron que la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, mediante la relación viable entre la satisfacción y el rendimiento es casi tan antiguo como la relación entre empleados, la satisfacción y el desempeño laboral, considerándose como un área importante de investigación, existiendo consistencia entre satisfacción laboral y desempeño.

Hussain y Mohtar (2017) precisaron que el desempeño laboral se refiere usualmente a las responsabilidades que se le asigna y desempeña una persona en el trabajo o en el centro laboral, por lo tanto, el desempeño laboral de un trabajo puede verse afectado por diversas fases del trabajo y por la complejidad del mismo, por lo que se deduce que puede haber diversas representaciones del desempeño laboral como una construcción y pueden depender de la etapa y complejidad de éste.

Jalagat (2017) explicó que el desempeño laboral del trabajador es considerado como un nivel ligado a la actividad durante la cual un trabajador está preparado para efectuar la tarea encomendada de manera exitosa; haciendo referencia a la justificación de una persona que ha brindado apoyo a la organización con respecto a su conducta para participar, y que la organización puede distinguirlo de manera fructífera o desacertada.

Angulo, Masacón, Díaz, Aristega y Chávez (2018) precisaron que para que se desarrolle un buen desempeño laboral es necesario que los empleadores comprendan cuáles son sus actividades o las tareas que les son asignadas de manera concretas, así como las instrucciones que se deben seguir, los lineamientos y objetivos que se deben cumplir y respetar; considerando así que una adecuada manera de optimizar el desempeño laboral de los empleadores es impulsándolos de manera constante, y para efectuar ello, se pueden manejar diversas técnicas, por ejemplo encomendar una mayor autoridad, otorgarles mayores compromisos, premiar los logros alcanzados, y brindar un óptimo clima laboral.

Grivalja, Castro y Guamán (2019) refirieron que los elementos que están unidos con el desempeño laboral son la actitud, personalidad, percepción y aprendizaje, así mismo, señalan que el trato que reciben los trabajadores, el seguimiento de los procedimientos, e innovación en el servicio, es valorado dentro de la empresa, así como la calidad de trabajo, que influye en el nivel de desempeño de los trabajadores y desarrolla la inclinación para efectuar sus labores, mientras que el trabajo en equipo es un elemento característico para la mejora de destrezas.

Flores (2020) precisó el desempeño laboral como las acciones o conductas que muestra el empleador al realizar funciones y tareas importantes que requiere su cargo y que son primordiales para el cumplimiento de los objetivos de la organización, pudiendo ser medidas o catalogadas por las competencias de cada individuo y su nivel; también considerándose que el desempeño es el trabajo realizado enfocado al cumplimiento de los objetivos, a fin de lograr la calidad, y eficiencia, desempeñando diversas actividades encomendadas.

Encontrando a continuación las siguientes teorías: **Teoría de la expectativa:** Espinoza (2005) observó que esta teoría establece que los trabajadores toman decisiones partiendo de lo que esperan como recompensa del esfuerzo que realizan; siendo que en el centro laboral los trabajadores pretenden proporcionar un rendimiento que les provoque el mayor beneficio o ganancia potencial, por lo que pondrán la mayoría de su empeño si piensan que de esta forma obtendrán algunas premios o distinciones, sea esto un ascenso de puesto o un incremento de sueldo.

Rodríguez (2007) expuso que los trabajadores incrementarán su producción con la perspectiva de obtener un salario adecuado, pero un incremento de producción demanda que la distinción económica sea demasiado alta o atrayente, y que los trabajadores estén al tanto que la empresa aprecie el buen rendimiento y, consecuentemente, que la energía de incrementar la producción creará la recompensa deseada, y si no se cumplieran estas perspectivas, la apreciación de la recompensa se disminuirá y operará como componente de improductividad.

Catalin (2012) describió a la teoría de la expectativa, mediante la cual las personas se encuentran motivadas para conducirse hacia las recompensas que desean y que piensan que pueden tener o una oportunidad razonable de conseguir, por lo que la expectativa de una persona de lograr al final la meta es muy trascendental para el obtener éxito, por lo que esta teoría es ventajosa para entender la motivación de individuos o personas de culturas diversas, de tal manera que sus referencias pueden brindar a cada uno un conjunto único de necesidades y conocimientos únicos para lograrlos.

Lee (2019) refirió que la gestión del rendimiento del desempeño optimizará la motivación del usuario, precisando que los empleados públicos tienen en su formación dicha teoría, y que la fuerza de dicha motivación pende de cómo se espera que se dé el resultado del logro del objetivo del rendimiento, la expectativa se refiere a la probabilidad estimada por el empleado público de que él puede lograr el objetivo de dicho rendimiento, y la instrumentalidad se refiere a la posibilidad de que promueva éste; esta teoría no solo proporciona la justificación para la gestión del rendimiento en el desempeño de las funciones del empleado público, sino también sirve para examinar por qué no se logró aumentar la motivación de empleados públicos en relación con los tres factores de la teoría de la expectativa. Del mismo modo, las condiciones necesarias para mejorar las motivaciones por la gestión del rendimiento se discutirán en relación con los tres factores de teoría de las expectativas.

Como puede apreciarse, la precitada teoría explica que para que exista un adecuado rendimiento del desempeño en los empleados públicos, debe de proyectarse al objetivo de dicho rendimiento, de lograrlo y de originar éste, dentro de una organización o empresa; y en el caso del desarrollo del proceso administrativo disciplinario, deben de considerarse como rendimiento del desempeño de la Comisión que lo lleva a cabo, el adecuado desarrollo del citado proceso, teniendo como interés principal el cumplimiento de sus plazos, por cada

etapa determinada, dentro de cada entidad que tiene formada una Comisión encargada de los referidos procesos administrativos.

**Teoría de la equidad de Stacy Adams:** Silva (2002), mencionó que esta teoría se basa cuando un sujeto valora las consecuencias de sus trabajos o actividades, en relación con la consecuencia o resultado de los trabajos de otros sujetos, originándose un estado de motivación en el o los sujetos; esto se da cuando un sujeto cree que las distinciones que le son otorgadas por el trabajo o actividad que realiza son menores a las distinciones o retribuciones que pudieran haberseles entregados a otros. Esta teoría refiere que cuando se evidencia esa falta de equidad, el sujeto se encuentra motivado con el fin de no mostrar disconformidad y mantener en equilibrio sus actividades; por ello, los sujetos otorgan importancia a ciertos resultados, y que estos sean posibles de alcanzar, de modo que, cuando se muestran algunas de estas situaciones, el sujeto puede acoger uno o varias de estas conductas, con el fin de reintegrar el sentido de equidad.

De lo mencionado línea arriba, las dimensiones de esta teoría son: **insumos de trabajo:** cambiar, disminuir o incrementar el grado de esfuerzo en el centro laboral, por ejemplo, en la calidad de su producción, o su trabajo adicional, sin retribución, o elevar la eficacia de la producción; **resultados:** transformar los resultados, como sueldos, las ambientes en donde se realiza actividades y el reconocimiento, sin poder modificar los recursos; **distorsión de recursos y resultados:** los sujetos pueden cambiar a adrede, sus recursos o sus consecuencias o resultados con el fin de lograr los mismos objetivos; **la situación:** búsqueda de posibilidades novedosas, como cambiar de trabajo, abandonar la situación laboral en la que se encuentra el trabajador; **actuar sobre otros:** disminuir la energía que invierten en sus trabajos o acceder a desafíos que pudieran brindar resultados más demostrativos; **objeto de comparación:** cuando un sujeto gane más sin que haya realizado una aportación especial, que otro sujeto que hace un esfuerzo mayor, y la organización o empresa reconoce este esfuerzo con un impulso.

Daft y Marcic (2006) también describen a las dimensiones descritas precedentemente como insumos: el empleador tiene la posibilidad de decidir si incrementa o disminuye sus insumos para la organización; si éste recibe un pago inconforme, puede disminuir su esfuerzo o aumentar su ausencia; asimismo, las personas que reciben un pago por encima de lo acordado pueden aumentar su esfuerzo en el trabajo; resultados: el empleado puede cambiar los resultados, por ejemplo si una persona que recibe un pago inconforme puede solicitar un aumento de pago o una agencia más grande para laborar, con el fin de tener los mismas

ventajas de otro empleado; distorsionar recursos y resultados: las personas pueden distorsionar sus percepciones acerca de la equidad cuando no son capaces de cambiar los insumos o los resultados; situación: las personas que perciben un trato injusto pueden abandonar sus trabajos, por el hecho de ser mal o desmedidamente remuneradas.

Para Gherman (2012) actuar sobre otros: tratando de determinar cambios en el comportamiento hacia los demás; así como distorsionar la percepción del esfuerzo y recompensar a los demás; objeto de comparación: elegir a otra o que otros abandonen la relación.

Aguilar-Morales (2010) determinó que en esta teoría la mayoría de empleados muestran más interés en una retribución justa, que el hecho de satisfacer sus necesidades, de tal modo que los empleados tienden a calificar la justicia existente en su centro laboral a través de la comparación de los resultados de todos sus esfuerzos contra los esfuerzos mismos o aportaciones, y también al pretender comparar esta proporción contra la de otras personas o empleados.

Gherman (2012) señaló que esta teoría está referida a los mecanismos del esfuerzo de una organización para comparar el trabajo de las personas con el esfuerzo de otros, así como las recompensas obtenidas y recibidas por otros, se considera que existe una situación de equidad, una relación de organización e intercambio de los trabajadores, siendo que la percepción de una situación desigual induce a un estado de inequidad, esta percepción motiva que la gente intervenga para restituir la equidad, muestra que las personas están interesadas no solo en el valor de las recompensas recibidas y producirles justicia, sino también que sea otorgado, en comparación con lo que otros ofrecen.

Taboli (2012) resaltó que el punto transcendental de esta teoría es equivalente al trato justo de las personas o trabajadores en la organización, cómo las personas evalúan el comportamiento de su organización con ellos mismos, con los demás, y cómo las personas evalúan el comportamiento de la organización con otra persona y con ellos mismos, siendo que el resultado se compara con el sentimiento de igualdad y desigualdad, en este contexto, un miembro de la organización mide el grado de su actividad, experiencia, educación y competencia con sus derechos y la reputación de la organización, y si esta comparación puede ser extendida a otros.

Dimitrios y Athanasios (2015) sostuvieron que mediante esta teoría los trabajadores tienen un arraigado sentimiento de justicia y tienden a considerar su trabajo como positivo cuando son equitativos, aunque tienden a tratarlo de manera negativa cuando son

inequitativos, es por eso que, confrontan su desempeño y recompensa con los de sus compañeros de trabajo, observándose que el rendimiento, la cantidad, calidad del trabajo realizado y la comparación, pueden ser realizado entre colegas de la misma posición o de diferentes posiciones y el mismo nivel, tomándose como recompensa todo lo que proporciona la empresa como salarios, bonos, comidas de servicio, alojamiento, automóvil, promoción y el reconocimiento a nivel social, aquí los empleados comparan sus recompensas con las recompensas de sus colegas, por lo que la empresa u organización debe indagar el desempeño de los trabajadores y acoger un sistema de recompensas justo.

Worlu, Osibanjo, Ogunnaike, Salau e Igbino (2016) consideraron que a través de la teoría de la equidad se muestra cómo una persona visualiza la justicia con respecto a relaciones sociales, explicando que los trabajadores realizan una comparación epistémica de sus conocimiento, habilidades, y experiencia en una organización, con el de persona o personas que se puedan comparar dentro y fuera de la organización; así el trabajador descubre una fisura latente en términos de desigualdad de tipo salarial por ejemplo, pudiendo ser víctimas de un incremento de inseguridad, ansiedad, menor compromiso organizacional, mayor rotación laboral, disminución de producción y participación.

Eketu (2018) refirió que esta teoría facilita la definición, predicción y control sobre la manera en cómo se desarrollan los trabajadores; asimismo, manifiesta que éstos están motivados para hacerlo cuando se sienten tratados de manera desigual o de otra manera y que también están motivados en la medida en que distinguen que reciben un trato justo en la organización, sostiene que las personas comparan sus aportaciones y resultados laborales con los de los demás, para luego proceder a eliminar cualquier inequidad que pudiera existir, y cuanto más perciba el trabajador, mayor es la tendencia a aumentar su motivación para trabajar.

Ombanda (2018) estableció que esta teoría se ha aplicado de forma considerable para poder representar la relación entre la motivación de un trabajador y como éste percibe la equidad o trato desigual, aquí en esta teoría los trabajadores evalúan sus propias relaciones de entrada y salida en función de su comparación con las proporciones de entrada y resultado de otros trabajadores, siendo las entradas las que se encuentran inmersas en el tiempo del trabajador como la experiencia, las calificaciones, así como cualidades personales como el impulso, la ambición y habilidades interpersonales, los resultados encierran la compensación económica, requisitos, beneficios y arreglos de trabajo flexibles, y consecuentemente, los trabajadores que perciben la inequidad buscarán disminuirla.

Kovach (2018) la definió como una teoría de la motivación que se concentró en las percepciones de las personas, en la imparcialidad de sus resultados laborales en relación o proporción a su trabajo, esto significaba que las personas creían que si trabajaban duro, ello sería exitoso, si no trabajaran duro, no serían tan exitosos como habrían sido si hubiesen realizado un esfuerzo adicional, así mismo, creían que aquellos que no completan tareas o no asisten a clase no serían tan exitosos como aquellos que completaron el curso, porque eso no sería justo.

Hassan y Ndegwa (2019) pretendieron explicar en esta teoría que los empleados declaran que harán el mayor esfuerzo en sus tareas si esperan que el esfuerzo lidere a un rendimiento que a su vez conducirá a una recompensación, están motivados por lo que esperan, serán las consecuencias positivas de sus esfuerzos, y éstas se realizan a través de evaluaciones de sus tareas y evaluaciones de desempeño, siendo necesario para que todos los empleados comprendan el sistema de recompensas, los empleados deben percibir recompensas de manera diferente, y los empleados siempre realizarán análisis de equidad.

Paredes-León (2019) refirió que esta teoría considera al empleado sumido dentro de un sistema social, por lo que, éste tiende a compararse y a buscar que la retribución sea de manera justa o imparcial; es decir, que de acuerdo a este modelo el empleado tiende a confrontar los resultados de su esfuerzo contra el esfuerzo mismo, así como coteja el esfuerzo y resultados de otros empleados.

Adams, McGregor, Locke, y Maslow (2020) manifestaron también que la citada teoría tiene su fundamento en la noción de la comparación, y de aquí parte hacia nuevos espacios en el conocimiento a nivel integral de la motivación de los trabajadores, los mismos que demuestran importancia en los elementos agregados a la satisfacción de las necesidades que tengan; pretendiendo que la retribución sea equitativa.

El desarrollo de esta teoría en nuestra investigación es importante, puesto que permite conocer como el o los sujetos se sienten motivados en relación a otros que realizan las mismas actividades, siendo que en el caso del equipo multidisciplinario que labora en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes muestran este estado de motivación, producto de las actividades propias del trabajo reciben palabras de agradecimiento por parte del titular de la entidad o son enviados a ser partícipes de algún curso para continuar adquiriendo mayores conocimientos, así como cuando los expedientes que tienen a su cargo no presentan dificultades y pueden resolver y brindar respuesta de las denuncias a los usuarios de manera oportuna.



En términos generales, las conductas o acciones mencionadas precedentemente son adecuadas para su posible aplicación en la Dirección Regional de Educación del Callao, específicamente en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, debiéndose tener en cuenta que los cambios para el desempeño de la citada comisión no se desarrollan por sí solos, el director de la entidad debe contar con la capacidad de decidir, dispuesto a optimizar los resultados obtenidos, y subsanar las deficiencias en los procedimientos que se realizan, por ello, es importante el compromiso para poder lograr los objetivos, mostrando satisfacción en el trabajo o actividades que realizan los trabajadores públicos y sobre todo funcionarios, puesto que es éste último, quien participa en la motivación a sus trabajadores, alentando al personal que tiene a cargo, brindando adecuados lineamientos, así como el sentido de compromiso y responsabilidad.

En este contexto se realizó la **formulación del problema** ¿cuál es el nivel del desempeño de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?, siendo los problemas específicos: ¿cuál es el nivel insumos de trabajo del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?, ¿cuál es el nivel resultado del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?, ¿cuál es el nivel distorsión de recursos y resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?, ¿cuál es el nivel situación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?, ¿cuál es el nivel actuar sobre otros del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios? y ¿cuál es el nivel objeto de comparación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?

Asimismo, se traza que la **Justificación de la investigación** en la citada investigación fue pertinente, puesto que permitió medir el potencial del desempeño laboral de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, de tal manera que se pudo conocer los resultados para la contribución de una óptima atención al usuario con la finalidad de descongestionar la carga administrativa de expedientes, brindar una atención más eficiente y pertinente que puedan responder a las demandas recientes de la modernización de la gestión del Estado, así como el perfeccionar el grado de buen trato hacia los usuarios, colaborando con la exclusión de la burocracia y la falta de aplicación y cumplimiento de las normas legales en el sector educación, específicamente en los procesos

administrativos disciplinarios, impidiendo las prescripciones de los procesos mencionados, en la Dirección Regional de Educación del Callao.

Asimismo, la investigación tuvo la notoriedad social que se esperaba, puesto que se empleó la encuesta como técnica que permitió medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios y sirvió para conocer en que limitaciones o dificultades tiene el personal administrativo respecto a la atención a los ciudadanos, asimismo, con la investigación realizada, se logró conocimientos más desarrollados sobre la importancia del personal de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos en una Dirección Regional de Educación es un área importante de toda institución pública del sector educativo, es así, que con los resultados obtenidos se brindaron elementos más extensos respecto del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos de la Dirección Regional de Educación, teniendo esta investigación interés metodológico porque fue adecuado el instrumento para la recolección de los datos correspondientes.

Finalmente, el **objetivo** de la presente investigación es conocer el nivel del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, pudiendo establecer que los **objetivos específicos** son: conocer el nivel insumos de trabajo del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios; identificar el nivel resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios; estimar el nivel distorsión de recursos y resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios; describir el nivel situación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios; estimar el nivel actuar sobre otros del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios e identificar el nivel objeto de comparación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Ruiz y Benítez (2016) La investigación presenta un enfoque cuantitativo, puesto que se fundamenta en la aplicación de sistemas estadísticos para conocer la información que se consigue respecto de algún tema de utilidad en la población que se pretende estudiar, caracterizándose este tipo de estudio por realizar deducciones a través de la información que capta de manera estadística, tomando un significado numérico, haciendo hincapié en el cálculo de manera íntegra y registrada, refiriendo que el sujeto y el objeto del estudio son independientes uno de otro, logrando que el investigador tenga una perspectiva exterior, asimismo, demanda la existencia de claridad entre el problema de investigación, que éste sea posible precisarlo y demarcarlo.

Ruiz y Benítez (2016) también precisa que el tipo de nuestra investigación, desde su aplicación **es básica**, teniendo como prelación la creación de conocimiento acerca del mundo y producción de conceptos hipotéticos, a los que se le designa investigación básica, realizándose ésta para la obtención de nuevas ciencias respecto de los fenómenos y hechos visibles como un fin en sí, por lo que no advierte aplicación determinada de forma inmediata, siendo la citada investigación la que se desarrolla con el fin de compilar información y desarrollar el conocimiento que ya existe.

#### **Diseño de Investigación**

Ruiz y Benítez (2016) La investigación está encuadrada en el diseño no experimental (descriptivo, simple) puesto que no se tiene vista la posible manipulación de variables, lo que se intenta en este diseño de investigación es estudiar los fenómenos de índole social tal cual como se presentan en la realidad, para posteriormente proceder a su respectivos análisis, para que así podamos comprenderlos y explicarlos, no existiendo por parte del investigador condiciones o estímulos provocados por éste, los que pudieran exponer a los sujetos de estudio, siendo éstos observados tal cual se despliegan en el entorno social.

### **2.2. Variable y Operacionalización**

#### **Variable Independiente: Desempeño Laboral**

##### **Definición Conceptual**

Peña y Durand (2016) precisan que el desempeño laboral se encuentra reglamentado por una serie de normas, limitaciones, conocimientos, perspectivas de otros, así como

también, de requerimientos tecnológicos y económicos, juicios de eficacia, estímulos y recursos para aseverar la eficacia de la relación desempeño-resultado, por lo que se puede mencionar que el desempeño laboral puede verse afectado por la calidad de las situaciones de índole personales y contextuales en que opera un individuo o sujeto, ya sea por situaciones reales, como por el conocimiento que los individuos tienen de estas.

### Definición Operacional

Se estableció la percepción integral del desempeño de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios.

Para medirlo se procedió a aplicar un cuestionario de 19 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, teniendo como dimensiones: insumos de trabajo, resultados, distorsión de recursos y resultados, situación, actuar sobre otros, y objeto de comparación.

Tabla1:

#### *Operacionalización de la Variable: Desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Insumos de trabajo</b>	Reducción del nivel de esfuerzo	(1-4)	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Ordinal  Malo: 4-10 Regular: 11-17 Bueno: 18-20
	Aumento del nivel de esfuerzo			
	Incremento de la calidad de producción			
	Disminución de la calidad de producción			
<b>Resultados</b>	Modificar salarios	(5-8)	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Ordinal  Malo: 4-10 Regular: 11-17 Bueno: 18-20
	Modificar condiciones laborales			
	Modificar el status			
	Modificar el reconocimiento			

<b>Distorsión de Recursos y Resultados</b>	Cambiar recursos y resultados	(9-11)	Escala de Likert	Ordinal	
	Cambiar la utilidad de un hecho o actividad		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
<b>Situación</b>	Importancia del trabajo realizado	(12-14)	Escala de Likert	Ordinal	
	Búsqueda de nuevas experiencias		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
	Transferencia a otra área o sector		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
<b>Actuar sobre otros</b>	Promover cambios en los demás	(15-17)	Escala de Likert	Ordinal	
	Reducir el esfuerzo que se realiza		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
	Aceptar desafíos		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
<b>Objeto de Comparación</b>	Cambiar el grupo de comparación	(18-19)	Escala de Likert	Ordinal	
	Ganancia con poco esfuerzo, en comparación con otro, que hace esfuerzo mayor		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre		Malo: 2-5 Regular: 6-9 Bueno: 10-10

### 2.3. Población

Arias, Villasís y Novales (2016) manifiestan que en la elección de la población de estudio deben concurrir particularidades determinantes que deben de tenerse en cuenta, siendo una de ellas la homogeneidad, que indica que todos los que forman parte como miembros de la población poseen los mismos rasgos según las variables que tendrán que ser

materia de estudio, puesto que si no se tiene la seguridad que la población sea uniforme puede llevar a fabricar conclusiones erradas durante la observación.

En la precitada investigación se consideró una población constituida por 90 usuarios de la Dirección Regional de Educación del Callao.

En la citada investigación no se calculó la muestra, porque la investigación se realizó con toda la población, por lo que ésta última sería censal.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

López y Fachelli (2016) consideran a la encuesta como una técnica de recojo de datos mediante la interrogación de los sujetos, con la finalidad de lograr de forma metodológica medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación preliminarmente edificada.

En nuestra investigación se utilizó la técnica de la encuesta para evaluar la conducta de la variable, esta técnica busca coleccionar la información ofrecida por la opinión de una definitiva porción de la muestra en estudio.

### **Instrumentos**

López y Fachelli (2016) denominan al **cuestionario**, como un instrumento de medición de los datos y la manera solemne de efectuar las preguntas que se dispone a la población o una muestra amplia de ella, a través de una entrevista, la misma que es anónima. En la presente investigación se utilizó un cuestionario la variable el desempeño laboral de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao. El instrumento utilizado en la investigación será:

### **Cuestionario del desempeño laboral de la CPPADD:**

Instrumento que permitirá evaluar el desempeño de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios en las dimensiones de insumos de trabajo con 4 ítems, resultados con 4 ítems, distorsión de recursos y resultados con 3 ítems, situación con 3 ítems, actuar sobre otros con 3 ítems y objeto de comparación con 2 ítems, siendo un total de 19 ítems, en las escalas de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

### **Validez**

La validez de contenido determinó que la variable que se pretende medir tuvo firmeza y relación técnica con las bases teóricas y con los objetivos de la investigación que se realizó, mediante el juicio de 3 expertos, según detalle:

Tabla 2  
Validación de Juicios de Expertos

Nombre de experto	Desempeño laboral			Opinión de aplicabilidad
	Pertenencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Isabel Menacho Vargas	si	si	si	Aplicable
Dr. Carlos Fabián Falcón	si	si	si	Aplicable
Mg. Sonny Naupa Palacios	si	si	si	Aplicable

Yauli (2016) determina que la validez del instrumento, la misma que anida en la conexión interna del instrumento y que sus componentes sean entre ítems o entre sub variables, su validez consiste en que mida lo que tiene que medir, para obtener un resultado.

### **Confiabilidad**

Yauli (2016) sostiene que la confiabilidad aduce al nivel de precisión y estabilidad de los resultados obtenidos al momento de emplear el instrumento en contextos tan parecidos como sean viables; y para determinar la misma, se maneja el coeficiente Alfa de Cronbach.

Se realizó una muestra con 20 personas encuestadas, a fin de evaluar la medición de la confiabilidad del instrumento, determinándose ésta a través del índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.958$  ( $\alpha > 0.80$ ) para el instrumento que evalúa el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Tabla 3  
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	19

### **2.5. Procedimiento**

El procedimiento se inició con la autorización de la entidad, hasta la aplicación de los instrumentos, a continuación, se presentó ante los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, luego se expuso el motivo de nuestro trabajo y procedimos a desarrollar las encuestas, vía correo electrónico y luego se realizó el procesamiento de

datos. Al haberse asignado el diseño apropiado de acuerdo al problema en estudio y los objetivos, lo siguiente es recoger la información necesaria.

- a) Las fuentes por las cuales se alcanzaron los datos fueron ofrecidas por documentos, archivos, libros digitales, revistas científicas e indexadas y base de datos, así también como de los 90 usuarios de la Dirección Regional de Educación del Callao.
- b) Las fuentes se encontraron en la Dirección Regional de Educación del Callao.
- c) Los datos fueron recolectados utilizando un cuestionario tipo escala Likert, los cuales una vez recolectados con una muestra piloto de 20 personas se procedió a realizar la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach; y para la posterior realización del procesamiento de información se utilizó el software SPSS versión 25, y por último los resultados se representaron en tablas y figuras estadísticas.

## **2.6. Método de análisis de datos**

### **Estadística descriptiva**

El análisis de datos fue de tipo descriptivo, donde los resultados estadísticos que se obtuvieron de los instrumentos de recolección fueron presentados mediante tablas y gráficos, se obtuvo una matriz de puntuaciones de la variable con la base de datos que se recolectó, y se elaboraron tablas de frecuencias y figuras estadísticas; así como la interpretación de las mismas en el programa Excel y SPSS 25.

### **2.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se procedió a solicitar la autorización correspondiente de la Dirección Regional de Educación del Callao, para realización de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la entidad a fin de que la obtención de los datos e información se realizó en aras de la debida transparencia y veracidad que compete a dicha investigación, observando la parte ética del investigador; también es preciso indicar que la encuestas fueron realizadas en forma voluntaria, se conservó el anonimato de las personas encuestadas, se referenció correctamente a los autores citados en la referida investigación, todo ello de acuerdo a las correspondientes normas APA.



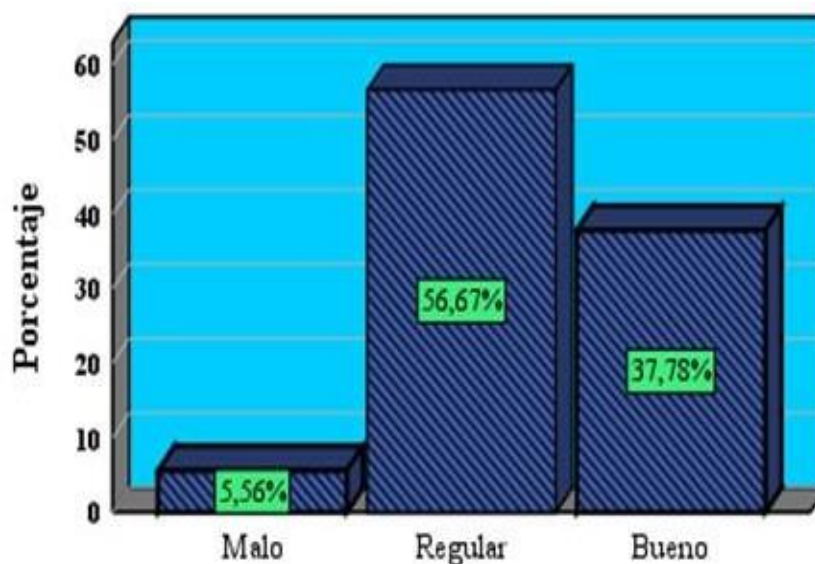
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

**Tabla 4**

*Frecuencia del desempeño laboral*

Niveles Desempeño Laboral	Frecuencia	% válido
Malo	5	5.6
Regular	51	56.7
Bueno	34	37.8
Total	90	100.0



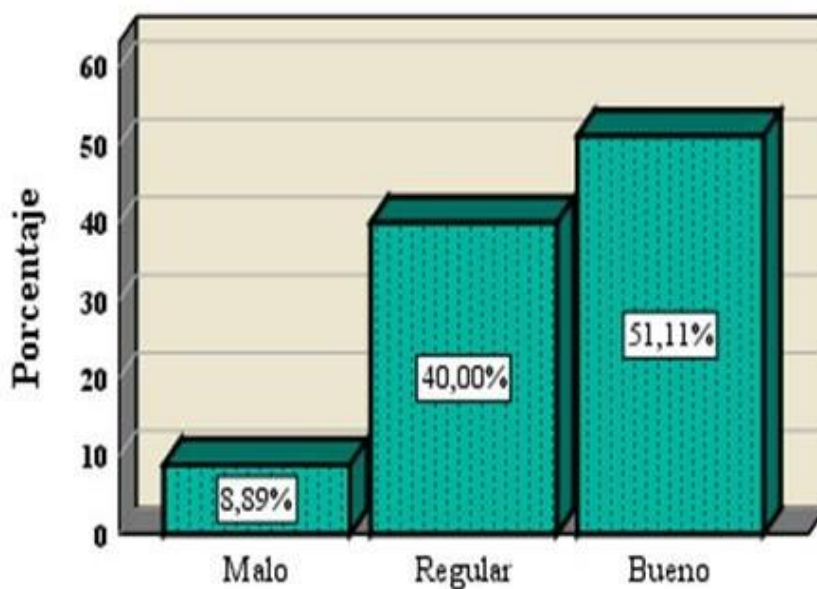
*Figura 1* Frecuencia del desempeño laboral.

En la tabla 4 y figura 1 se observó que la mayoría de los usuarios perciben que la referida Comisión desempeña las funciones asignadas por la naturaleza de su función y la encargada por la entidad, pero éstas no llegan a considerarse óptimas en su totalidad, por lo que proceden a calificarlas como regular, existiendo un porcentaje considerado que también precisa que dicho desempeño es bueno.

**Tabla 5**

*Frecuencia de la dimensión insumos de trabajo.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	8	8.9
Regular	36	40.0
Bueno	46	51.1
Total	90	100.0

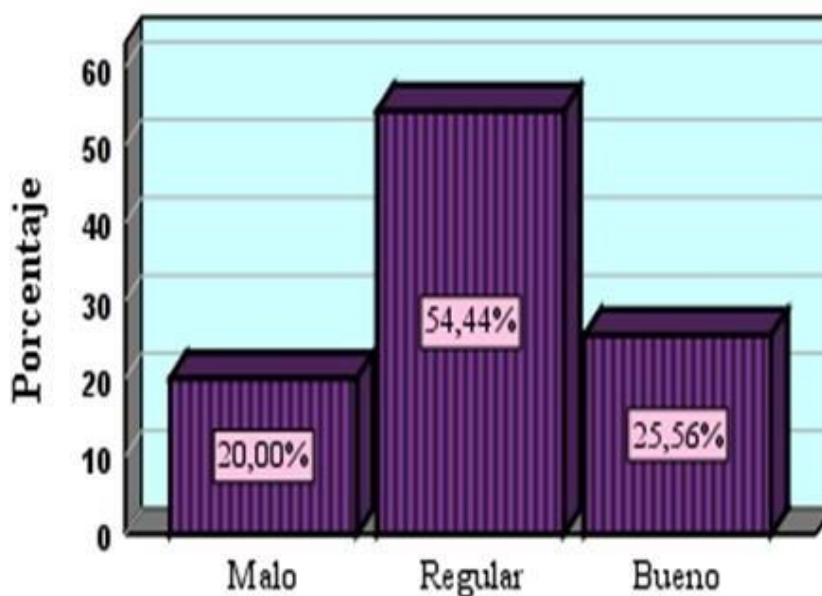


*Figura 2 Frecuencia de la dimensión insumos de trabajo.*

En la tabla 5 y figura 2 se determinó que los usuarios encuestados en su mayoría indican que reconocen el trabajo y la productividad que desarrolla la mencionada Comisión en la dimensión insumos de trabajo, mediante el desarrollo de sus actividades, existiendo un grupo notable que considera dicho desempeño como regular, y una pequeña cantidad que califica este desempeño como malo.

**Tabla 6***Frecuencia de la dimensión resultados.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	18	20.0
Regular	49	54.4
Bueno	23	25.6
Total	90	100.0

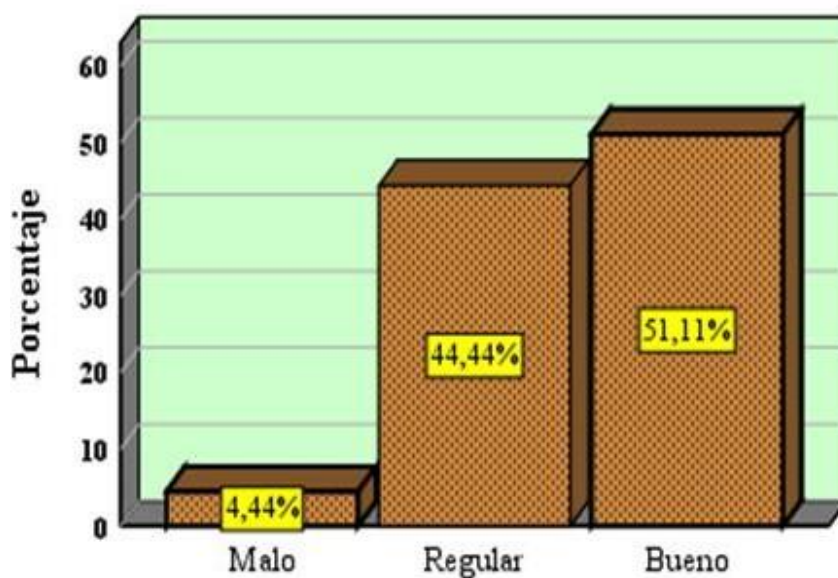
*Figura 3 Frecuencia de la dimensión resultados.*

En la tabla 6 y figura 3 se precisó que para la dimensión de resultados, más de la mitad de los usuarios encuestados indican que la realización de las labores en la mencionada comisión derivan de la capacidad de cambiar o modificar sus resultados, sin modificar el grado de su esfuerzo, contando también con un porcentaje de usuarios que deber tomarse en cuenta, quienes determinaron que hay un desempeño bueno y malo.

**Tabla 7**

*Frecuencia de la dimensión distorsión de recursos y resultados.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	4	4.4
Regular	40	44.4
Bueno	46	51.1
Total	90	100.0

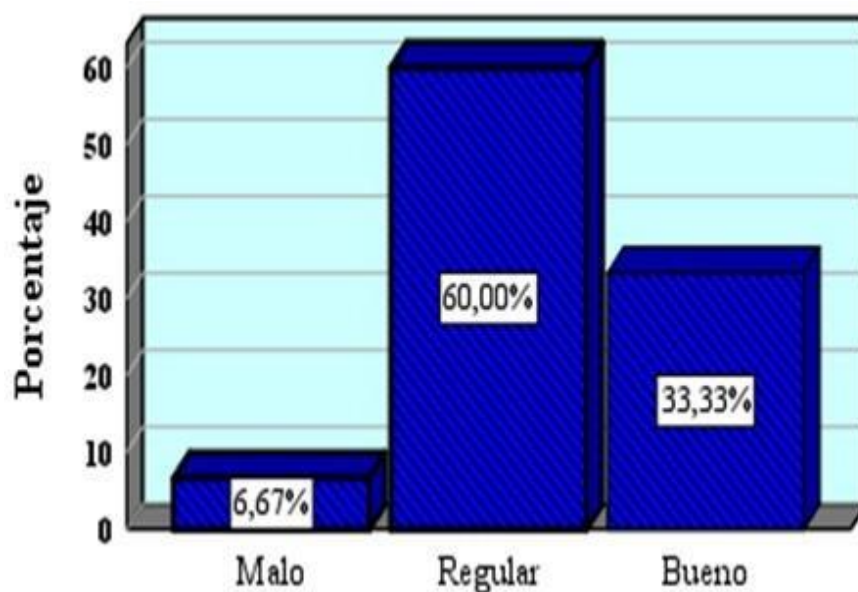


*Figura 4 Frecuencia de la dimensión distorsión de recursos y resultados.*

En tabla 7 y figura 4 se visualizó, que en la dimensión distorsión de recursos y resultados, el porcentaje mayoritario de los usuarios encuestados refieren que la comisión se encuentra en la capacidad de cambiar sus recursos con la finalidad de lograr los mismos resultados, por lo que consideran su desempeño como bueno, mientras que otro grupo de encuestados consideran de manera notoria que el desempeño de la citada Comisión denota en regular y malo.

**Tabla 8***Frecuencia de la dimensión situación.*

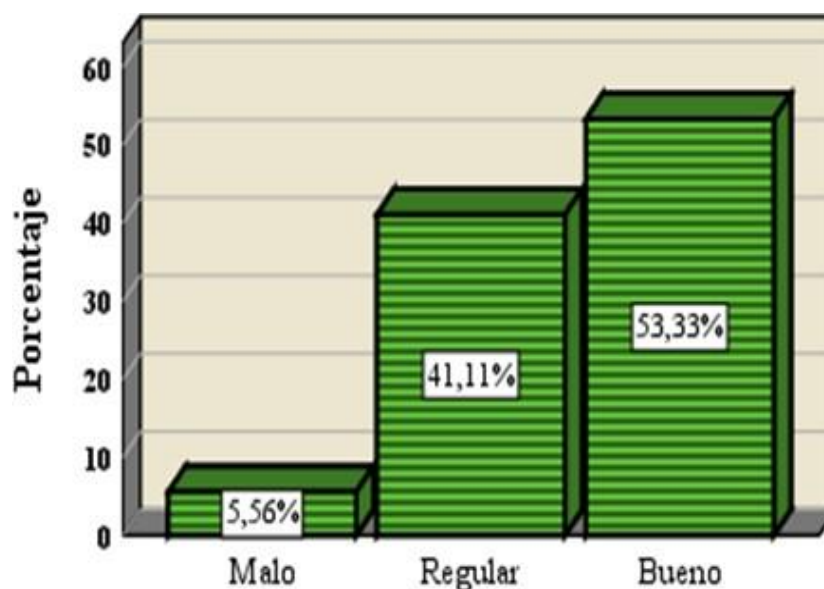
Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	6	6.7
Regular	54	60.0
Bueno	30	33.3
Total	90	100.0

*Figura 5 Frecuencia de la dimensión situación.*

En la tabla 8 y figura 5; se resaltó que en la dimensión situación, más de la mitad de los usuarios encuestados aprecian como regular el desempeño, percibiendo que el personal que labora en la comisión se encuentra en la búsqueda de nuevas posibilidades profesionales, y de ofertas laborales, apreciando también que un menor porcentaje estima dicho desempeño laboral como bueno y malo.

**Tabla 9***Frecuencia de la dimensión actuar sobre otros.*

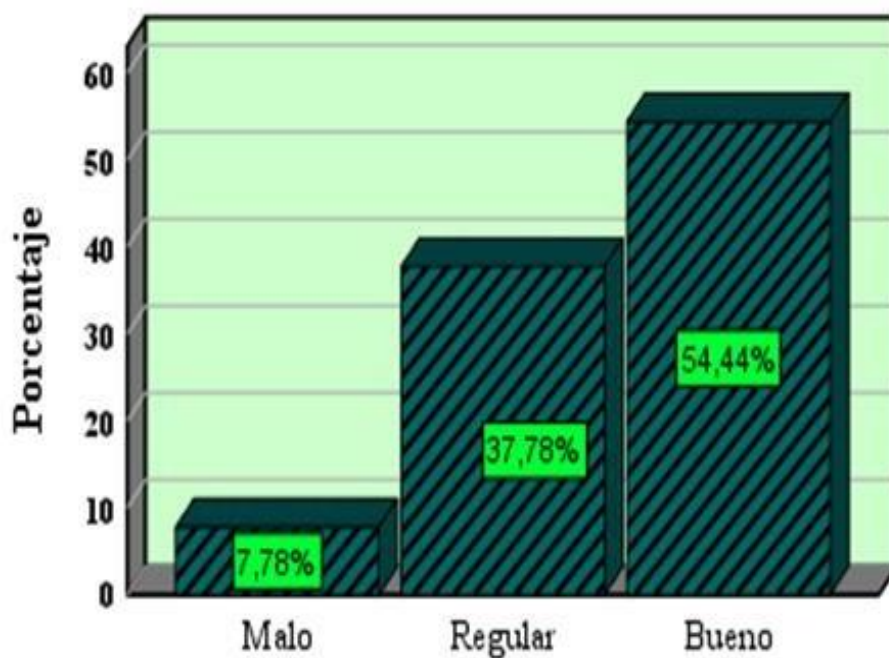
Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	5	5.6
Regular	37	41.1
Bueno	48	53.3
Total	90	100.0

*Figura 6* Frecuencia de la dimensión actuar sobre otros.

En la tabla 9 y figura 6 se concluyó que en la dimensión actuar sobre otros, más de la mitad de los usuarios encuestados reflejan que el desempeño laboral es bueno en esta dimensión, observando que los desafíos y energías se encuentran inmersos en el trabajo que realiza la comisión, también encontrándose un porcentaje importante de quienes consideran este desempeño como regular y malo.

**Tabla 10***Frecuencia de la dimensión objeto de comparación.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Malo	7	7.8
Regular	34	37.8
Bueno	49	54.4
Total	90	100.0

*Figura 7 Frecuencia de la dimensión objeto de comparación.*

En la tabla 10 y figura 7 se advirtió, que en la dimensión objeto de comparación la mayoría de los usuarios consideran como bueno el desempeño laboral en esta dimensión, percibiendo de manera positiva los esfuerzos realizados por el personal de la comisión en comparación con otros trabajadores de la misma entidad, mientras que otros grupos de encuestados considera dicho desempeño como regular y malo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta etapa de la investigación, se discutieron los resultados que se obtuvieron, con el objetivo de determinar el nivel de desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, el mismo que se cumplió, pues en la tabla 4, en general, para el 57% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un regular desempeño laboral, para el 38% existe un buen desempeño laboral y para el restante 6% apenas un desempeño laboral malo, tales resultados en comparación con otros es posible advertir que existe concordancia con el estudio de investigación de Medina (2019) que demostró que los expedientes de procesos administrativos disciplinarios correspondientes al año 2017, tanto del personal administrativo como personal docente de toda la citada jurisdicción del que fue materia su investigación, y del año 2018 advierten la existencia de expedientes en proceso y en espera de ser atendidos, con ello, denota que los procedimientos administrativos disciplinarios no son atendidos ni existe el cumplimiento de los plazos establecidos por los responsables de la referida entidad, como puede verse en ambos trabajos hay similitud en sus resultados, ello exige observar que se sigue una tendencia adecuada necesaria en las instituciones públicas, es decir se toma en cuenta el aporte de Rodríguez (2007) quien planteó que el desempeño laboral es el grado en que se obtiene el cumplimiento de las actividades en el trabajo de un sujeto o grupos de sujetos; y de los resultados que se consigan, identificando así, si el individuo cumple o no con las necesidades que le requiere su cargo; por lo que la evaluación de dicho desempeño, comprende comunicar al empleado como está llevando a cabo su rendimiento dentro del centro de labores y si fuera necesario, establecer un plan de progreso de su desempeño; es decir, las conductas tanto de un individuo como de varios en distintos momentos de desarrollo de sus actividades laborales, contribuirá a la eficacia de la entidad u organización.

Asimismo, se estableció en la citada investigación, como primer objetivo específico el conocer el nivel del desempeño laboral, según la dimensión insumos de trabajo, de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, de forma relacionada se cumplió con ello, tal como se procedió a detallar en la tabla 5, para el 51% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación existe un buen desempeño laboral en la dimensión Insumos, para el 40% existe un regular desempeño laboral y para el restante 9% apenas un desempeño laboral



malo en dicha dimensión, y de acuerdo a los datos alcanzados, de acuerdo a dichos datos, está presente la consideración respecto a lo sostenido por Silva (2002) ya que los insumos del trabajo, se define como la calidad y eficacia de su productividad, las actividades fuera del horario laboral, a veces sin algún pago, y que éstos deben motivar el aumentar o bajar el nivel de esfuerzo en el trabajo, así también Taboli (2012) en su estudio resaltó cómo las personas evalúan el comportamiento de su organización con ellos mismos, con los demás, y cómo las personas evalúan el comportamiento de la organización con otra persona y con ellos mismos, siendo que el resultado se compara con el sentimiento de igualdad y desigualdad. Teniendo como resultado, que la mayoría de trabajadores de la referida entidad consideran como “bueno” los insumos (infraestructura y capital humano) para el adecuado desempeño laboral de la Comisión mencionada, contando con otro grupo importante que no califica como óptimo el desempeño laboral, en la dimensión ya mencionada, observándose aquí estrecha relación con lo precitado por Cabrera (2019) que ratificó que es importante que las autoridades responsables de conducir y llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos, deben acogerse al cumplimiento de plazos, no dejando de lado el acatamiento de los principios de impulso de oficio y celeridad, los mismos que están previstos en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N.º 27444 Ley General del Procedimiento Administrativo.

Se consideró como segundo objetivo específico el de identificar el nivel de desempeño laboral, según la dimensión Resultados, de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, por ello como puede verse en la tabla 6, para el 54% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un regular desempeño laboral en la dimensión resultados, asimismo, el 26% considera que existe un buen desempeño y para el restante 20% existe un desempeño laboral malo, por lo que para Daft y Marcic (2006) en cuanto a los resultados, infieren que el empleado puede y tiene la capacidad de cambiar los resultados, si el trabajador que recibe un pago no acorde a lo esperado puede solicitar un aumento de pago u otro espacio más adecuado para laborar, con el fin de tener las mismas ventajas de otro empleado o trabajo de la organización, en ese sentido Aguilar-Morales (2010) determinó que los empleados tienden a calificar la justicia existente en su centro laboral a través de la comparación de los resultados de todos sus esfuerzos contra los esfuerzos mismos o aportaciones; así como también pretende comparar esta proporción contra la de otras

personas o empleados. Como puede verse en ambos trabajos no hay parecido en sus resultados, ello exige observar que no se toma en cuenta el aporte de Delgado (2018) quién, especificó que en la mencionada entidad, que fue materia de su estudio, no se implementó la Gestión del Régimen Disciplinario, mostrando disconformidad de ello, en el personal que labora en la entidad y del que forma parte de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, por la forma como se está desarrollando sus actividades la misma, haciendo más tedioso el debido acatamiento de los plazos estipulados por ley.

Otro tercer objetivo específico fue el de estimar el nivel de desempeño laboral según la dimensión distorsión de recursos y resultados de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, en este caso, en la tabla 7, para el 54% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un regular desempeño laboral en la dimensión distorsión de recursos y resultados, para el 26% existe un buen desempeño laboral y para el restante 20% un malo desempeño laboral en dicha dimensión, en este caso, es concluyente lo que refirieron Daft y Marcic (2006) en cuanto a la distorsión de insumos y resultados, precisando que las personas pueden modificar sus discernimientos acerca de la equidad; cuando no se encuentran capaces de cambiar los insumos o los resultados, los sujetos pueden cambiar intencionalmente sus recursos o sus consecuencias o resultados con la finalidad de alcanzar los mismos, objetivos; por ello, lo mencionado precedentemente tiene relación con lo citado por Ipoutcha y Urruty (2019) quienes en su investigación establecieron que son de suma importancia para la evaluación del desempeño, en un proceso de naturaleza administrativa, (...) que los procesos disciplinarios de mayor o menor complejidad que poseen plazos determinados por ley para tramitarse y que en determinadas investigaciones, dado su particularidad, se es necesario que se dilaten, (...).

Otra inquietud se manifestó luego en el cuarto objetivo específico se pretendió describir el nivel de desempeño laboral, según la dimensión situación, de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao. En la tabla 8, para el 51% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un buen desempeño laboral en la dimensión situación, para otro 44% existe un regular desempeño laboral y para el restante 4% un malo desempeño laboral en dicha dimensión, y de acuerdo a lo afirmado según

Gherman (2012) respecto a la dimensión situación, las personas que perciben un trato injusto pueden abandonar sus trabajos, por el hecho de ser mal o desmedidamente remuneradas; realizando la búsqueda de posibilidades novedosas, como cambiar de trabajo, abandonar la situación laboral en la que se encuentra el trabajador, también existe se resalta lo considerado por Eketu (2018) quien sostuvo que las personas comparan sus aportaciones y resultados laborales con los de los demás, y para luego proceder a eliminar cualquier inequidad que pudiera existir, y cuanto más perciba el trabajador, mayor es la tendencia a aumentar su motivación para trabajar.

Para el estudio del quinto objetivo específico se procuró estimar el nivel del desempeño laboral, según la dimensión actuar sobre otros de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, aquí se pudo revelar que en la tabla 9, para el 53% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un buen desempeño laboral en la dimensión actuar sobre otros, para el 41% existe un regular desempeño laboral y para el restante 6% un alto desempeño laboral en dicha dimensión, tales resultados son críticos, en este caso existe identificación con lo descrito por Silva (2002) quien describe el actuar sobre otros al disminuir la energía que invierten los trabajadores en sus trabajos o acceder a desafíos que pudieran brindar resultados más demostrativos; y así como lo define Gherman (2012) que dicha dimensión trata de determinar cambios en el comportamiento hacia los demás; así como distorsionar la percepción del esfuerzo y recompensar a los demás, en ese sentido, Arratia (2010) precisa que el desempeño está fijado por la manera de la organización o el trabajo y por las circunstancias laborales bajo las cuales se encuentra organizado el mismo, estando inmersa la manera en cómo se procederá a valorar el proceder del trabajador, la misma que debe estar relacionada con la forma de su trabajo, dándonos una idea para poder percibir los procesos de desempeño laboral, en concordancia con lo observado por Hassan y Ndegwa (2019) que pretendieron precisar que los empleados están motivados por lo que esperan, serán las consecuencias positivas de sus esfuerzos, y éstas se realizan a través de evaluaciones de sus tareas y evaluaciones de desempeño, siendo necesario para que todos los empleados comprendan el sistema de recompensas, los empleados deben percibir recompensas de manera diferente, y los empleados siempre realizarán análisis de equidad.

El sexto objetivo específico final fue el identificar el nivel de desempeño laboral, según la dimensión objeto de comparación, de los trabajadores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao, en este caso los datos se describen al detalle en la tabla 10, para el 54% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao existe un buen desempeño laboral en la dimensión Objeto de comparación, para el 38% existe un regular desempeño laboral y para el restante 8% un desempeño laboral malo en dicha dimensión, teniendo concordancia con lo citado por Silva (2002) cuando define el objeto de comparación, dándose esta situación cuando un sujeto percibe mayor remuneración sin que hubiera sido necesario que realizado una aportación especial, en comparación con otro sujeto que hace un esfuerzo mayor, y la organización reconoce este esfuerzo con un impulso, en este sentido, Paredes-León (2019) refirió que se considera al empleado sumido dentro de un sistema social, por lo que, éste tiende a compararse y a buscar que la retribución sea de manera justa o imparcial, por lo que de acuerdo a este modelo el empleado tiende a confrontar los resultados de su esfuerzo contra el esfuerzo mismo, así como coteja el esfuerzo y resultados de otros empleados, asimismo, Adams, McGregor, Locke, y Maslow (2020) revelaron también que en la noción de la comparación parte hacia nuevos espacios en el conocimiento a nivel integral de la motivación de los trabajadores, los mismos que demuestran importancia en los elementos agregados a la satisfacción de las necesidades que tengan; pretendiendo que la retribución sea equitativa.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC es de nivel regular 57%, resultado obtenido del programa Excel y SPSS 25.

**Segunda:** la mayoría de los encuestados que se reflejan en el 51% de los trabajadores de Dirección Regional de Educación del Callao, evidenció en la dimensión Insumos de trabajo un buen desempeño laboral, para el 40% se constató un regular desempeño laboral y para el restante 9% apenas un malo desempeño laboral en dicha dimensión, pudiendo considerarse como óptimo el desempeño laboral en la dimensión estudiada.

**Tercera:** de los usuarios encuestados, el 54% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao demostró en la dimensión Resultados un regular desempeño laboral y para el restante 26% se advirtió un buen desempeño laboral, no tratándose como crítico el desempeño laboral en la dimensión valorada.

**Cuarta:** en 51% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao se evidenció un buen desempeño laboral en la dimensión Distorsión de recursos y resultados, en el 44% existe un regular desempeño laboral y para el restante 4% se constató apenas un malo desempeño laboral, por lo que se demuestra que el desempeño laboral en la dimensión descrita, es aceptable más no es considerado como óptimo.

**Quinta:** en el 60% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao se constató un regular desempeño laboral en la dimensión Situación, en otro 33% se evidenció un buen desempeño laboral y en el restante 8% un malo desempeño laboral en dicha dimensión, reflejándose que el desempeño en dicha dimensión no es calificado como eficiente.

**Sexta:** también el 53% de los trabajadores de Dirección Regional de Educación del Callao evidenció un buen desempeño laboral en la dimensión Actuar sobre otros, para el 41% se constató un regular desempeño laboral y para el restante 6% apenas un malo desempeño laboral en dicha dimensión, pudiendo considerarse como óptimo el desempeño laboral en la dimensión citada.

**Séptima:** En el 54% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao se constató un buen desempeño laboral en la dimensión Objeto de Comparación, en otro 38% se evidenció un regular desempeño laboral y en el restante 8% un malo desempeño laboral en dicha dimensión, pudiendo valorarse como óptimo el desempeño laboral en la dimensión mencionada.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao debe realizar y programar capacitaciones, así como la difusión sobre cómo se refleja y evalúa el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, destacando sus funciones e importancia, dirigidas a los trabajadores y/o usuarios de la entidad.

**Segunda:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao que los profesionales que laboran en la Comisión deberán encontrarse bien capacitados, con una amplia experiencia en las normativas del sector educación y del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de llevar a cabo la conducción y atención de las denuncias recibidas, todo ello dentro de los plazos establecidos en la normativa correspondiente.

**Tercera:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao, debe motivar a sus trabajadores e impulsarlos en el cumplimiento eficaz de sus funciones, haciéndolos partícipes de talleres de motivación dirigido por un coach, con la finalidad de que los usuarios tengan una buena percepción tanto de su organización como del equipo multidisciplinario que brinda servicio en la comisión mencionada precedentemente.

**Cuarta:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao que los profesionales y personal administrativo que laboran en la Comisión deben trabajar bajo una misma dirección, apoyándose entre sí, aportando los conocimientos que poseen con otros compañeros, a fin de resolver alguna dificultad o limitación que exista entre algunos de sus colaboradores al momento de efectuar sus actividades, con el objetivo de trabajar en conjunto en una sola dirección, que es la atención y el servicio oportuno a los usuarios de la DREC.

**Quinta:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao implementar mecanismos suficientes para poder realizar e investigar como en otras entidades, además debe de contar con mayor presupuesto para la contratación efectiva de más personal (entre especialistas, profesionales, asistentes administrativos, etc.) que labore para la comisión, a fin de que se vea reflejado la importancia que tiene la entidad en la resolución de las denuncias interpuestas por los usuarios, brindándoles la atención oportuna y correspondiente.

**Sexta:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao reconocer los esfuerzos realizados por el personal que labora en la comisión; así como debe brindarles las facilidades para que puedan capacitarse académicamente, de tal manera que,

al adquirir nuevos conocimientos, pueden impartir mejoras en el desarrollo de sus labores y la atención que ofrece al usuario.

**Séptima:** se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación del Callao, que realice de manera periódica un balance del desempeño laboral de la citada comisión en comparación con otras áreas de la entidad, la misma que tenía como objetivo un cotejo positivo, a fin de observar cuales son las limitaciones por superar.

## VII. REFERENCIAS

- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). Relationships of non-monetary incentives, job satisfaction and employee job performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 1085. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Carol\\_Hooi/publication/304562872\\_Relationships\\_of\\_Non-Monetary\\_Incentives\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Employee\\_Job\\_Performance/links/5948c2a6458515db1fd71c71/Relationships-of-Non-Monetary-Incentives-Job-Satisfaction-and-Employee-Job-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carol_Hooi/publication/304562872_Relationships_of_Non-Monetary_Incentives_Job_Satisfaction_and_Employee_Job_Performance/links/5948c2a6458515db1fd71c71/Relationships-of-Non-Monetary-Incentives-Job-Satisfaction-and-Employee-Job-Performance.pdf)
- Adams, S., McGregor, D., Locke, Y. D. E., de Metas, M. D. F., Maslow, A., de Necesidades, M. D. J., ... & de la Autoeficacia, A. B. M. (2020) *Estudio de los Modelos de la Motivación*. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63353242/Modelos\\_de\\_la\\_Motivacion.pdf?1589842348=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelos\\_de\\_Motivacion.pdf&Expires=1595224858&Signature=bN8KmjR2XEkyY4m8Ll8tOofRGK41EzCwv-FZTZxkvzIRG0DjrZTYTwcu2tGOOpz3~tWJDnz4imYyveutb6DmuWqX35XgLaMTrlj-GvyPT7rYfONqq-povOWOtZyiA5Iqp0uxMA1~dpWIYeTKhNuQxfAd199Ug-AqUh7k-cB~CxqvD63WY-2c0QB07uFDjrUwzz9w~p6~HgppL8V96N8eyH2iMFULc2wNTApoG4qdeQIIdrJfQnaPpmJRJ~2OFfi65v-XH0c4qI3rbx99AKyrXRe2MENGsJuBkxjFgVigxm9OonrEIyNrEfaS4TTAA-FN3Qc41RfKgSw24azh70VwUQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63353242/Modelos_de_la_Motivacion.pdf?1589842348=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelos_de_Motivacion.pdf&Expires=1595224858&Signature=bN8KmjR2XEkyY4m8Ll8tOofRGK41EzCwv-FZTZxkvzIRG0DjrZTYTwcu2tGOOpz3~tWJDnz4imYyveutb6DmuWqX35XgLaMTrlj-GvyPT7rYfONqq-povOWOtZyiA5Iqp0uxMA1~dpWIYeTKhNuQxfAd199Ug-AqUh7k-cB~CxqvD63WY-2c0QB07uFDjrUwzz9w~p6~HgppL8V96N8eyH2iMFULc2wNTApoG4qdeQIIdrJfQnaPpmJRJ~2OFfi65v-XH0c4qI3rbx99AKyrXRe2MENGsJuBkxjFgVigxm9OonrEIyNrEfaS4TTAA-FN3Qc41RfKgSw24azh70VwUQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Aguilar-Morales, J. E. (2010). Teorías del comportamiento organizacional. *Network de psicología organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC. Recuperado de [http://www.direcciondepersonal.com/teorias\\_comportamiento\\_organizacional.pdf](http://www.direcciondepersonal.com/teorias_comportamiento_organizacional.pdf)
- Alonso, P., & Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. *The American Review of Public Administration*, 31(4), 363-380. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Gregory\\_Lewis2/publication/258126148\\_Publ](https://www.researchgate.net/profile/Gregory_Lewis2/publication/258126148_Publ)



ic\_Service\_Motivation\_and\_Job\_Performance/links/559a877f08ae5d8f3937d903/Public-Service-Motivation-and-Job-Performance.pdf

- Angulo, J. C. R., Masacón, M. R. H., Díaz, P. A. M., Aristega, J. E. M., & Chávez, D. G. N. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22. Recuperado de <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 143-153. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23355447>
- Cabrera, L. V. S. (2019). Análisis al reciente precedente administrativo sobre plazos de prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N. 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento. *Actualidad Gubernamental*. Recuperado de <http://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/151/>
- Castillo Silva, D. E. (2019). *Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N 04 Trujillo Sur Este*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31221/castillo\\_sd.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31221/castillo_sd.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Catalin, B. A. N. U. (2012). Motivation-Theories. *Defense Resources Management in the 21st Century*. Recuperado de [http://www.codrm.eu/conferences/2012/33\\_Banu.pdf](http://www.codrm.eu/conferences/2012/33_Banu.pdf)
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2006). Perspectivas del Proceso de Motivación. In E. B. Franklin Fincowsky (Ed.), *Introducción a la administración* (4th ed., pp. 454-458). México

City, México: Cengage Learning. Retrieved from. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/CX3004200122/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=a4244bd0>.

Delgado Barboza, S. (2018). *Satisfacción de los usuarios docentes sobre la gestión del régimen disciplinario en La Ugel Celendín, año 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26173/Delgado\\_BS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26173/Delgado_BS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dimitrios, L., & Athanasios, L. (2015). The Basic Employee Motivation Theories And The Theory Of Interest. *Tourism Research Institute*, 12(1), 96-107. <http://indexing.jotr.eu/Jotr/Volume12/V12-7.pdf>

Espino Tagle, G. (2018). *El procedimiento regular en los procesos disciplinarios contra docentes de la UGEL 04, año 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35716>

Espinoza, L. S. (2005). Modelo de motivación para organizaciones en Morelos. *Cuernavaca, México*. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/42889748/modelo\\_motivacion\\_lugarda\\_sobranes.pdf?w6n3o~7WnF6E24Aw-XE9NBmULVV~4yjIhoctIwB16nllvdyiNZEnXS3PgEUOyMqD862nAKV3NQEbFow0fyh3DS4mnPRjHwC4jIpPnaTJ2hMBhJcdbEPqf2evBg3QljYTjfBkigopovVV DZzvsX0GkGgwwPhXQ6vwLsGyV6MtbG9YsvskKGSy7u2Oi8ypnZdSSkNENCq qi6e8xUv5E3zN8Zhm2qFn5PVI7Qo9g\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/42889748/modelo_motivacion_lugarda_sobranes.pdf?w6n3o~7WnF6E24Aw-XE9NBmULVV~4yjIhoctIwB16nllvdyiNZEnXS3PgEUOyMqD862nAKV3NQEbFow0fyh3DS4mnPRjHwC4jIpPnaTJ2hMBhJcdbEPqf2evBg3QljYTjfBkigopovVV DZzvsX0GkGgwwPhXQ6vwLsGyV6MtbG9YsvskKGSy7u2Oi8ypnZdSSkNENCq qi6e8xUv5E3zN8Zhm2qFn5PVI7Qo9g_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Eketu, C. A. (2018). Workplace equity: Critique for epistemological usefulness. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 2(7), 15-19. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57036337/C18271519.pdf?1532078295=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWorkplace\\_Equity\\_Critique\\_for\\_Epistemolo.pdf&Expires=1595227794&Signature=YdtIrfOIrRfdzTGWGKQUzIgcCF9UjqSdIn~OuUOupEaCsCySzzEJXKEY9ltb6rYeT5okK0uhBr3g4u7H~0YGHjL4SYtcqMqKv84VIHqDHll2AkQ2X-cKyKlS8UxAFzbdoVQ-vymrngAdYfvR6cWGmTNETajeKJih6igpfFMbfVitQiAZVZEj6HQVefetn-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57036337/C18271519.pdf?1532078295=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWorkplace_Equity_Critique_for_Epistemolo.pdf&Expires=1595227794&Signature=YdtIrfOIrRfdzTGWGKQUzIgcCF9UjqSdIn~OuUOupEaCsCySzzEJXKEY9ltb6rYeT5okK0uhBr3g4u7H~0YGHjL4SYtcqMqKv84VIHqDHll2AkQ2X-cKyKlS8UxAFzbdoVQ-vymrngAdYfvR6cWGmTNETajeKJih6igpfFMbfVitQiAZVZEj6HQVefetn-)

BsxXzmdQY0HoBVGpY5rxCayWxKhC1XNLHREBhmF402z7vVi1UeYQubodk  
mc6JBUv9~gatA7MhHaX8dIPHX5~3uwvh1qBLzvFFobn7wbBrOGQMYeMikYG  
7fVka8KdvZr3fthANp4q4N5XHtSnf70n~-CCw\_\_&Key-Pair-  
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Fernández, P. H. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, 13(25), 111-124. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf>
- Flores, T. M. P. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378)*, 1(4), 15-2. Recuperado de <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124(2), 339-349. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Satish\\_Deshpande/publication/271952408\\_The\\_Impact\\_of\\_Caring\\_Climate\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_on\\_Job\\_Performance\\_of\\_Employees\\_in\\_a\\_China%27s\\_Insurance\\_Company/links/55d34bce08ae0b8f3ef929d1/The-Impact-of-Caring-Climate-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment-on-Job-Performance-of-Employees-in-a-Chinas-Insurance-Company.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Satish_Deshpande/publication/271952408_The_Impact_of_Caring_Climate_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_on_Job_Performance_of_Employees_in_a_China%27s_Insurance_Company/links/55d34bce08ae0b8f3ef929d1/The-Impact-of-Caring-Climate-Job-Satisfaction-and-Organizational-Commitment-on-Job-Performance-of-Employees-in-a-Chinas-Insurance-Company.pdf)
- Gherman, C. (2012). Maslow pyramid-Possible interpretation. *International Journal of Learning & Development*, 2(1), 581-592. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.679.8729&rep=rep1&type=pdf>
- Green, C., & Heywood, J. S. (2008). Does performance pay increase job satisfaction?. *Económica*, 75(300), 710-728. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0335.2007.00649.x>
- Grijalva Medina, M., Castro Analuiza, J., & Guamán Andino, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>
- Hassan, H. A., & Ndegwa, P. (2019). Motivation and Employees Performance in County Assembly of Mandera, Kenya. *International Journal of Current Aspects*, 3(IV), 1-13. Recuperado de <http://journals.ijcab.org/journals/index.php/ijcab/article/view/43>

- Holanda, J. I. R. D. (2016). El derecho sancionador para los empleados públicos brasileños por la práctica de hechos de corrupción que impliquen un enriquecimiento ilícito [Dissertação]. Recuperado de [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41961/1/Dissertacao\\_Jose\\_Ilo\\_de\\_Holanda.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41961/1/Dissertacao_Jose_Ilo_de_Holanda.pdf)
- Hussain, H., Mohtar, S., Hussain, H., & Mohtar, S. (2017). Person Job-Fit and Job Performance Among Non-Governmental Organization Workers: A Conceptual Framework. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 2(5), 108-122. Recuperado de <http://www.ijafb.com/PDF/IJAFB-2017-05-09-09.pdf>
- F. G., & Urruty, I. T. (2019). El proceso disciplinario docente en la provincia de Buenos Aires. *Perspectivas*, (1). Recuperado de <https://revistas.ucafp.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/113/79>
- Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1-10. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Revenio\\_Jalagat/publication/313887881\\_Determinants\\_of\\_Job\\_Stress\\_and\\_Its\\_Relationship\\_on\\_Employee\\_Job\\_Performance/links/58ada3fdaca2725b540dd31a/Determinants-of-Job-Stress-and-Its-Relationship-on-Employee-Job-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Revenio_Jalagat/publication/313887881_Determinants_of_Job_Stress_and_Its_Relationship_on_Employee_Job_Performance/links/58ada3fdaca2725b540dd31a/Determinants-of-Job-Stress-and-Its-Relationship-on-Employee-Job-Performance.pdf)
- Kovach, M. (2018). A review of classical motivation theories. *Journal of interdisciplinary studies in education*, 7(1), 34-53. Recuperado de <https://doi.org/10.32674/jise.v7i1>
- Lee, H. W. (2019). Moderators of the motivational effects of performance management: A comprehensive exploration based on expectancy theory. *Public Personnel Management*, 48(1), 27-55. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0091026018783003>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). La encuesta. *Metodología de la investigación Social Cuantitativa*. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Medina Cevalco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina Velásquez, K. P. (2019). *Cumplimiento De Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Y La Mejora Continua De La UGEL Celendín-2019*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37501/medina\\_vk.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37501/medina_vk.pdf?sequence=1)

Ministerio de Educación (2015, 17 de diciembre). *Resolución Viceministerial N°091-2015-MINEDU*. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-norma-tecnica-denominada-normas-que-regulan-el-pro-resolucion-vice-ministerial-n-091-2015-minedu-1324245-2>

Morales Carrasco, M. L. (2016). *Análisis de la aplicación del debido proceso en los sumarios administrativos de docentes* (Master's thesis, Quito: USFQ, 2016). Recuperado de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/6256/1/128448.pdf>

Morales Terrones, O. A. (2020). *Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43182/Morales\\_TOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43182/Morales_TOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9). Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45577377/Evaluacion\\_al\\_desempeno\\_laboral.pdf?1463074327=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion\\_del\\_Desempeno\\_Laboral.pdf&Expires=1595229786&Signature=IyB6wELEUJZs0HHtBhNEFRshLxcKNUoj~KM42XELHmNdAIUpHyR6al~BXFxFH0H1R1K68ygo~6L1Skts1mZJIQ2OuMlm8kN4NN7-xA6ZP3WZLQu4yVG0gGUqI2QeFD4V~MRcw0Jh7kltt6GSdzJegE5YBsWD5P-9vi7C2qkKFK~QjAf-KbbXCOKqTsNDcdFnGaTIYpnNWbjRd9MpzhTU9AWfYAYBk6~d1rdf5a7KICeoqCIRuVMVLgXcaf2kFu5BbYw-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45577377/Evaluacion_al_desempeno_laboral.pdf?1463074327=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf&Expires=1595229786&Signature=IyB6wELEUJZs0HHtBhNEFRshLxcKNUoj~KM42XELHmNdAIUpHyR6al~BXFxFH0H1R1K68ygo~6L1Skts1mZJIQ2OuMlm8kN4NN7-xA6ZP3WZLQu4yVG0gGUqI2QeFD4V~MRcw0Jh7kltt6GSdzJegE5YBsWD5P-9vi7C2qkKFK~QjAf-KbbXCOKqTsNDcdFnGaTIYpnNWbjRd9MpzhTU9AWfYAYBk6~d1rdf5a7KICeoqCIRuVMVLgXcaf2kFu5BbYw-)

FDt4Ri6RRFuzIWVvw3k9dbCGDTGVFn8sNNDNt8SFikk3JsG1J8VpVviOzJ4PG  
X-B8W11VHEe6hdtEuzao5A\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). The relationship of HR practices and job performance of academicians towards career development in Malaysian private higher institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 102-118. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042812046253?token=555039DE715C91E443236304CFD630D67C1BD32576D96EC357352BAB5D233D0B96D68075AB03B3D1C161D8CC5342348A>
- Ombanda, P. O. (2018). Nepotism and job performance in the private and public organizations in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(5), 474-494. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Paul\\_Ombanda/publication/325758180\\_Nepotism\\_and\\_Job\\_Performance\\_in\\_the\\_Private\\_and\\_Public\\_Organizations\\_in\\_Kenya/links/5ecf7309299bf1c67d23dc89/Nepotism-and-Job-Performance-in-the-Private-and-Public-Organizations-in-Kenya.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Paul_Ombanda/publication/325758180_Nepotism_and_Job_Performance_in_the_Private_and_Public_Organizations_in_Kenya/links/5ecf7309299bf1c67d23dc89/Nepotism-and-Job-Performance-in-the-Private-and-Public-Organizations-in-Kenya.pdf)
- Omolayo, B. O., & Oluwafemi, A. A. (2012). Influence of workers' attitude towards time and work on perceived job performance in private and public sectors. *Journal of Management and Strategy*, 3(3), 2. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5430/jms.v3n3p2>
- Paredes-León, K. C. (2019). Sentido de pertenencia y sentido de trascendencia: dos aspiraciones que se encuentran. Recuperado de <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/4644/15952-21921932038-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña-Ochoa, M., & Durán, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7 (1), 201-202. Recuperado de [http://riberdis.cedd.net/xmlui/bitstream/handle/11181/4827/Justicia\\_organizacional\\_desempe%C3%B1o\\_laboral\\_y\\_discapacidad.pdf?sequence=1](http://riberdis.cedd.net/xmlui/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%C3%B1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1)
- Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal

chilena. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

Rodríguez Valencia, J. (2007). Evaluación del Desempeño. In *Administración moderna de personal* (7th ed., pp. [355]-357). México City, México: Cengage Learning.

Retrieved from recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/CX3003100119/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=c8ca4ed3>.

Rodríguez Valencia, J. (2007). Teoría de la Remuneración. In *Administración moderna de personal* (7th ed., pp. 178-179). México City, México: Cengage Learning. Retrieved

from. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/CX3003100089/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=f6a6fba2>.

Martínez Ruíz, H., & Benítez Ontiveros, L. (2016). Metodología de la investigación social I. Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3576/2301>

Salinas Herrera, F. L. (2019). Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El

Porvenir, 2018. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41056/Salinas\\_HFL.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41056/Salinas_HFL.pdf?sequence=1)

Silva, R. O. D. (2002). Teorías de la Motivación. In *Teorías de la administración* (pp. 227-249). México City, México: Cengage Learning. Retrieved from. Recuperado de

<https://link.gale.com/apps/doc/CX4059700082/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=41fa0e48>.

Taboli, H. (2012). Approach based on motivation theories. *Life Science Journal*, 9(4), 559.

Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.440.7099&rep=rep1&type=pdf>

Vrinda, N. N., & Jacob, N. A. (2015). The impact of job satisfaction on job performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2(2), 27-37.

Recuperado

de

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62184764/IJCISS2334Feb220200224-605-1t2yolt.pdf?1582566593=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIJCISS2334Feb.pdf&Expires=1595231267&Signature=a1t2h3AqNGQuXhFafeni8izK721PijQukX6jJRikstEDhiXp2OgCQ1gwkgbz9sxDGAYUGoMVGraYBwNiCgaTcoFdu7wNhQp2CyY~Wgz1XHW06O5BUcHJ381GEtUES5SRX1Ea-UwLFzc1SjJibVoYasEQd4Btsld~djPzn5h-OCcKZEJAi5ITw4z3cW1PbwlOvBFNXlivU~UDMYRhQrOISIN359BNHu20UUo7QCtgRNHieEbn1wVR5LImw1qYxWScGT06VERk-3Z9gp7gIA6yW67W0TPM20gXsk9kyRoxHc8bwlruCe524fPGem1K84E-S828cgFp1Qu89LvKJqKeLw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62184764/IJCISS2334Feb220200224-605-1t2yolt.pdf?1582566593=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIJCISS2334Feb.pdf&Expires=1595231267&Signature=a1t2h3AqNGQuXhFafeni8izK721PijQukX6jJRikstEDhiXp2OgCQ1gwkgbz9sxDGAYUGoMVGraYBwNiCgaTcoFdu7wNhQp2CyY~Wgz1XHW06O5BUcHJ381GEtUES5SRX1Ea-UwLFzc1SjJibVoYasEQd4Btsld~djPzn5h-OCcKZEJAi5ITw4z3cW1PbwlOvBFNXlivU~UDMYRhQrOISIN359BNHu20UUo7QCtgRNHieEbn1wVR5LImw1qYxWScGT06VERk-3Z9gp7gIA6yW67W0TPM20gXsk9kyRoxHc8bwlruCe524fPGem1K84E-S828cgFp1Qu89LvKJqKeLw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Worlu, R., Osibanjo, A., Ogunnaike, O., Salau, O., & Igbino, E. (2016). Employee Relations Strategy: Implication for Performance in Lagos State University, South-West, Nigeria. *The Journal of Human and Work*, 3(1). Recuperado de [http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/8427/1/The%20Journal%20of%20Human%20Work\\_%20Employee%20Relations%20Strategy%20%282%29.pdf](http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/8427/1/The%20Journal%20of%20Human%20Work_%20Employee%20Relations%20Strategy%20%282%29.pdf)

Yauli, T., & Fernando, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de [http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo\\_Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1](http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1)



# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: “Desempeño Laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao”**

Autor: Bach. Anali Jhoana Zapana Osorio

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema principal:	Objetivo principal:	Variable: Desempeño Laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rangos
¿Cuál es el nivel del desempeño de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC?	Conocer el nivel del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.	Insumos de Trabajo	- Reducción del nivel de esfuerzo - Aumento del nivel de	(1-4)	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces,	Ordinal Malo: 4-10
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>		Esfuerzo - Incremento de la calidad de		(4) Casi siempre, (5) Siempre	Regular: 11-17 Bueno: 18-20
¿Cuál es el nivel de los insumos de trabajo del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC?	Conocer el nivel de insumos del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.	Resultados	Producción - Disminución de la calidad de producción	(5-8)	Escala de Likert	Malo: 4-10
¿Cuál es el nivel del resultado del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos	Identificar el nivel de resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de		- Modificar salarios - Modificar condiciones laborales		(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Regular: 11-17 Bueno: 18-20
Administrativos Disciplinarios de la DREC?	Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.		- Modificar el status - Modificar el reconocimiento		(9-11)	Escala de Likert
		- Cambiar recursos y resultados				

¿Cuál es el nivel de la distorsión de recursos y resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC?	Estimar el nivel de distorsión de recursos y resultados del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.	Distorsión de insumos y resultados	- Cambiar la utilidad de un hecho o actividad - Importancia del trabajo realizado	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Bueno: 11-15
		Situación	- Búsqueda de nuevas experiencias - Transferencia a otra área o sector - Cambiar de empleo	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
¿Cuál es el nivel de la situación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC?	Describir el nivel situación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.		- Promover cambios en los demás - Reducir el esfuerzo que se realiza - Aceptar desafíos	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Malo: 3-6 Regular: 7-10 Bueno: 11-15
¿Cuál es el nivel de actuar sobre otros del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?	Estimar el nivel actuar sobre otros del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.	Actuar sobre otros	- Cambiar el grupo de comparación - Ganancia con poco esfuerzo, en comparación con otro, que hace esfuerzo mayor	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Malo: 2-5 Regular: 6-9 Bueno: 10-10
¿Cuál es el nivel objeto de comparación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios?	Identificar el nivel objeto de comparación del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la DREC.	Objeto de Comparación			

Tipo - Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo simple</p>	<p><b>Población:</b> Son 90 trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao.</p> <p><b>Muestra:</b> no se calculó la muestra, porque la investigación se realizó con toda la población, por lo que sería censal</p>	<p><b>Variable:</b> DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao.</p> <p><b>Autora:</b> Anali Jhoana Zapana Osorio</p> <p><b>Año:</b> 2020</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Dirección Regional de Educación del Callao</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p><b>Tablas de frecuencias:</b> Son tablas resumen que se distribuyen en frecuencias y porcentajes por filas y columnas que resumen la información descriptivamente, permitiendo identificar las características cuantitativas de la variable y de las dimensiones que fueron materia de estudio con el Cuestionario de desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao.</p> <p><b>Gráficos estadísticos:</b> figuras que permitieron describir gráficamente el porcentaje del desempeño laboral, así como cada una de sus dimensiones.</p>

Anexo 2



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN INSUMOS</b>							
1	La CPPADD cuenta con la capacidad de garantizar el apropiado suministro de información para la realización del cumplimiento de sus funciones de manera directa y confiable.	X		X		X		
2	La CPPADD desarrolla una cultura de calidad creando dispositivos normativos y legales, con el fin asegurar la calidad y transparencia de la gestión pública.	X		X		X		
3	La CPPADD desempeña sus actividades de acuerdo a los sistemas de control y calidad.	X		X		X		
4	En la CPPADD están definidas las competencias requeridas para cada puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN RESULTADOS</b>							
5	La CPPADD cuenta con un salario acorde a su formación y experiencia profesional.	X		X		X		
6	La CPPADD labora en las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X		
7	El trabajo que realiza el personal de la CPPADD es reconocido constantemente por la entidad.	X		X		X		
8	La CPPADD participa de las actividades de avances y evaluación realizadas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN DISTORSIÓN DE RECURSOS Y RESULTADOS</b>							
9	La CPPADD propone iniciativas de solución a los problemas identificados en la Entidad, utilizando indicadores de gestión que permitan medir resultados.	X		X		X		

10	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a las técnicas de resolución de problemas que conlleven a mejorar decisiones.	X		X		X		
11	Se convoca a los trabajadores de la CPPADD para la evaluación de las iniciativas de solución a los problemas identificados en el trabajo que se realiza.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN SITUACION</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
12	La CPPADD está atento a las convocatorias laborales publicadas por otras entidades.	X		X		X		
13	La CPPADD cuenta con la infraestructura adecuada, así como los equipos tecnológicos modernos para el ejercicio de sus funciones, para todo su personal que labora en el mismo.	X		X		X		
14	La CPPADD considera cambiar o postular a otro empleo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN ACTUAR SOBRE OTROS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
15	La CPPADD se siente motivada por los resultados del trabajo que realiza.	X		X		X		
16	La CPPADD tiene funciones específicas, de modo que no existan duplicidad de esfuerzos o actividades.	X		X		X		
17	La CPPADD cumple con las metas trazadas por la entidad, en cuanto al cumplimiento las actividades asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN OBJETO DE COMPARACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	La CPPADD en comparación con otras áreas de la entidad, cumple de manera óptima sus funciones.	X		X		X		
19	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a sus habilidades, en comparación con otro trabajador de la misma entidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

20 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel    DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Gestión pública y gobernabilidad



Firma del Experto Informante

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN INSUMOS</b>								
1	La CPPADD cuenta con la capacidad de garantizar el apropiado suministro de información para la realización del cumplimiento de sus funciones de manera directa y confiable.	✓		✓		✓		
2	La CPPADD desarrolla una cultura de calidad creando dispositivos normativos y legales, con el fin asegurar la calidad y transparencia de la gestión pública.	✓		✓		✓		
3	La CPPADD desempeña sus actividades de acuerdo a los sistemas de control y calidad.	✓		✓		✓		
4	En la CPPADD están definidas las competencias requeridas para cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN RESULTADOS</b>								
5	La CPPADD cuenta con un salario acorde a su formación y experiencia profesional.	✓		✓		✓		
6	La CPPADD labora en las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
7	El trabajo que realiza el personal de la CPPADD es reconocido constantemente por la entidad.	✓		✓		✓		
8	La CPPADD participa de las actividades de avances y evaluación realizadas por el Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN DISTORSIÓN DE RECURSOS Y RESULTADOS</b>								
9	La CPPADD propone iniciativas de solución a los problemas identificados en la Entidad, utilizando indicadores de gestión que permitan medir resultados.	✓		✓		✓		

10	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a las técnicas de resolución de problemas que conlleven a mejorar decisiones.	✓		✓		✓		
11	Se convoca a los trabajadores de la CPPADD para la evaluación de las iniciativas de solución a los problemas identificados en el trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SITUACIÓN</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
12	La CPPADD está atento a las convocatorias laborales publicadas por otras entidades.	✓		✓		✓		
13	La CPPADD cuenta con la infraestructura adecuada, así como los equipos tecnológicos modernos para el ejercicio de sus funciones, para todo su personal que labora en el mismo.	✓		✓		✓		
14	La CPPADD considera cambiar o postular a otro empleo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ACTUAR SOBRE OTROS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
15	La CPPADD se siente motivada por los resultados del trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	La CPPADD tiene funciones específicas, de modo que no existan duplicidad de esfuerzos o actividades.	✓		✓		✓		
17	La CPPADD cumple con las metas trazadas por la entidad, en cuanto al cumplimiento las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN OBJETO DE COMPARACIÓN</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	La CPPADD en comparación con otras áreas de la entidad, cumple de manera óptima sus funciones.	✓		✓		✓		
19	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a sus habilidades, en comparación con otro trabajador de la misma entidad.	✓		✓		✓		

**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. / Mg:** **Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**

**DNI** **43580084**

**Especialidad del validador:** **Metodólogo en Gestión Pública y Gobernabilidad.**



**04 de julio del 2020**

**54**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**  
**Metodólogo en Gestión Pública**  
**DTP.UVCV.LN**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN INSUMOS</b>							
1	La CPPADD cuenta con la capacidad de garantizar el apropiado suministro de información para la realización del cumplimiento de sus funciones de manera directa y confiable.	X		X		X		
2	La CPPADD desarrolla una cultura de calidad creando dispositivos normativos y legales, con el fin asegurar la calidad y transparencia de la gestión pública.	X		X		X		
3	La CPPADD desempeña sus actividades de acuerdo a los sistemas de control y calidad.	X		X		X		
4	En la CPPADD están definidas las competencias requeridas para cada puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN RESULTADOS</b>							
5	La CPPADD cuenta con un salario acorde a su formación y experiencia profesional.	X		X		X		
6	La CPPADD labora en las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X		
7	El trabajo que realiza el personal de la CPPADD es reconocido constantemente por la entidad.	X		X		X		
8	La CPPADD participa de las actividades de avances y evaluación realizadas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN DISTORSIÓN DE RECURSOS Y RESULTADOS</b>							
9	La CPPADD propone iniciativas de solución a los problemas identificados en la Entidad, utilizando indicadores de gestión que permitan medir resultados.	X		X		X		

10	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a las técnicas de resolución de problemas que conlleven a mejorar decisiones.	X		X		X		
11	Se convoca a los trabajadores de la CPPADD para la evaluación de las iniciativas de solución a los problemas identificados en el trabajo que se realiza.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN SITUACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
12	La CPPADD está atento a las convocatorias laborales publicadas por otras entidades.	X		X		X		
13	La CPPADD cuenta con la infraestructura adecuada, así como los equipos tecnológicos modernos para el ejercicio de sus funciones, para todo su personal que labora en el mismo.	X		X		X		
14	La CPPADD considera cambiar o postular a otro empleo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN ACTUAR SOBRE OTROS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
15	La CPPADD se siente motivada por los resultados del trabajo que realiza.	X		X		X		
16	La CPPADD tiene funciones específicas, de modo que no existan duplicidad de esfuerzos o actividades.	X		X		X		
17	La CPPADD cumple con las metas trazadas por la entidad, en cuanto al cumplimiento las actividades asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN OBJETO DE COMPARACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
18	La CPPADD en comparación con otras áreas de la entidad, cumple de manera óptima sus funciones.	X		X		X		
19	La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a sus habilidades, en comparación con otro trabajador de la misma entidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Naupa Palacios Sonny Anthony**

DNI: **46297943**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**


**26 de Junio de 2020.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



### Anexo 3

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información a fin de conocer el nivel del Desempeño Laboral en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao; por lo que, se le solicita ser considerablemente neutral, preciso y veraz en sus respuestas. Asimismo, se agradece de antemano su oportuna y valiosa colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación van a permitir contribuir a la mejora de dicha Comisión de la citada entidad mencionada precedentemente.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario contiene de 19 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas.

Leer con atención cada uno de los ítems y las elecciones de las repuestas que se le brindan. Para cada ítem se debe marcar sólo una respuesta con una equis (x) en el cuadro que considere que se acerque más a su contexto o situación, es decir, cual es la frecuencia en la que ocurren estas situaciones en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao.

- Si ninguna vez ocurre, marca la alternativa **NUNCA**
- Si rara vez ocurre, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si pocas veces ocurre, marca la alternativa **A VECES**
- Si numerosas veces ocurre, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si de manera continua ocurre, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>INSUMOS</b>						
1	¿La CPPADD cuenta con la capacidad de garantizar el apropiado suministro de información para la realización del cumplimiento de sus funciones de manera directa y confiable?					
2	¿La CPPADD desarrolla una cultura de calidad creando dispositivos normativos y legales, con el fin asegurar la calidad y transparencia de la gestión pública?					

3	¿La CPPADD desempeña sus actividades de acuerdo a los sistemas de control y calidad?					
4	¿En la CPPADD están definidas las competencias requeridas para cada puesto de trabajo?					
<b>RESULTADOS</b>						
5	¿La CPPADD cuenta con un salario acorde a su formación y experiencia profesional?					
6	¿La CPPADD labora en las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades?					
7	¿El trabajo que realiza el personal de la CPPADD es reconocido constantemente por la entidad?					
8	¿La CPPADD participa de las actividades de avances y evaluación realizadas por el Ministerio de Educación?					
<b>DISTORSIÓN DE RECURSOS Y RESULTADOS</b>						
9	¿La CPPADD propone iniciativas de solución a los problemas identificados en la Entidad, utilizando indicadores de gestión que permitan medir resultados?					
10	¿La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a las técnicas de resolución de problemas que conlleven a mejorar decisiones?					
11	¿Se convoca a los trabajadores de la CPPADD para la evaluación de las iniciativas de solución a los problemas identificados en el trabajo que se realiza?					
<b>SITUACIÓN</b>						
12	¿La CPPADD está atento a las convocatorias laborales publicadas por otras entidades?					

13	¿La CPPADD cuenta con la infraestructura adecuada, así como los equipos tecnológicos modernos para el ejercicio de sus funciones, para todo su personal que labora en el mismo?					
14	¿La CPPADD considera cambiar o postular a otro empleo?					
<b>ACTUAR SOBRE OTROS</b>						
15	¿La CPPADD se siente motivada por los resultados del trabajo que realiza?					
16	¿La CPPADD tiene funciones específicas, de modo que no existan duplicidad de esfuerzos o actividades?					
17	¿La CPPADD cumple con las metas trazadas por la entidad, en cuanto al cumplimiento las actividades asignadas?					
<b>OBJETO DE COMPARACIÓN</b>						
18	¿La CPPADD en comparación con otras áreas de la entidad, cumple de manera óptima sus funciones?					
19	¿La CPPADD desarrolla sus actividades de acuerdo a sus habilidades, en comparación con otro trabajador de la misma entidad?					

Gracias por su colaboración.

# Anexo 4

Bases de Datos - Excell - Excel (Error de activación de productos) Inic. ses. [Iconos]

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles
Fuente: Arial 10 [Iconos]
Alineación: [Iconos]
Número: [Iconos]
Estilos: [Iconos]
Celdas: [Iconos]
Edición: [Iconos]

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	Marca temporal	Puntaje	CONSENTIMIENTO	1- ¿La CPPAC 2-	¿La CPPAC 3-	¿La CPPAC 4-	¿En la CPP?	5- ¿La CPPAI 6-	¿La CPPAI 7-	¿El trabajo e	8- ¿La CPPADC 9-	¿La CPPADD	10- ¿La CPPAC 11-	¿Se convocó	12- ¿La CPPAI 13-	¿La CPPAI 14-	¿La CPPADC 15-	¿La CPPAC 16-	¿La CPPAI 17-	¿La CPPAI 18-	¿La CPPAI 19-	¿La CPPADD des
53	6/30/2020 10:32:20	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
54	6/30/2020 10:59:42	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
55	6/30/2020 10:59:52	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
56	6/30/2020 10:47:17	0	Leo y acepto particip	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
57	6/30/2020 17:48:20	0	Leo y acepto particip	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
58	6/30/2020 17:53:35	0	Leo y acepto particip	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
59	6/30/2020 17:55:53	0	Leo y acepto particip	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
60	6/30/2020 17:56:21	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
61	6/30/2020 18:11:58	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
62	6/30/2020 18:17:38	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
63	6/30/2020 18:22:46	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
64	6/30/2020 18:27:55	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
65	6/30/2020 18:28:03	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
66	6/30/2020 18:32:43	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
67	6/30/2020 18:39:21	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
68	6/30/2020 18:39:30	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
69	6/30/2020 18:40:19	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
70	6/30/2020 18:50:36	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre
71	6/30/2020 18:51:15	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
72	6/30/2020 18:55:52	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
73	6/30/2020 18:10:56	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
74	6/30/2020 19:19:29	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
75	6/30/2020 19:28:18	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
76	6/30/2020 19:30:27	0	Leo y acepto particip	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
77	6/30/2020 19:33:50	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
78	6/30/2020 21:38:28	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
79	6/30/2020 21:17:40	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
80	6/30/2020 21:21:49	0	Leo y acepto particip	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
81	6/30/2020 21:31:53	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
82	6/30/2020 21:55:22	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
83	6/30/2020 22:50:43	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
84	7/12/20 0:38:38	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
85	7/12/20 10:45:18	0	Leo y acepto particip	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
86	7/12/20 14:13:13	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
87	7/12/20 17:42:59	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre
88	7/12/20 18:14:33	0	Leo y acepto particip	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca
89	7/12/20 21:30:55	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
90	7/12/20 21:38:19	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre
91	7/12/20 21:54:21	0	Leo y acepto particip	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
92	7/12/20 23:07:48	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
93	7/12/20 23:27:02	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
94	7/12/20 20:07:35	0	Leo y acepto particip	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
95	7/12/20 20:09:51	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
96	7/12/20 20:10:08	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
97	7/12/20 20:16:26	0	Leo y acepto particip	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre

Respuestas de formulario 1

54%

Windows [Barra de búsqueda] [Iconos de aplicaciones] [Barra de estado: 01:16 30/07/2020]

## Anexo 5

"Año de la Universalización de la Salud"



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO  
Intersec. Jr. Félix Pasache y Aída García de Sotomayor  
Telef.: 4987219 – 4209969

Callao, 21 JUL. 2020

OFICIO N° <sup>1429</sup> 2020-DREC-OAL

Señor (a):

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**

**Jefe de Escuela Posgrado UCV FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA NORTE**

**Presente.**

**ASUNTO : Respuesta a lo solicitado.**

**REF : Expediente N° 22414-2020  
Carta P.348-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT**

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de expresarle un cordial saludo a nombre de la Institución que me honro en dirigir, y asimismo en atención al expediente de la referencia, mediante el cual solicita permiso para realizar trabajo de investigación para obtener el grado de magister.

Al respecto, y dándole el debido procedimiento a los expedientes ingresados a la Institución; es preciso indicar que La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se encarga de los procesos disciplinarios por faltas que ameriten sanción de cese temporal o destitución del profesor, personal jerárquico, director y subdirector de institución educativa, especialistas en educación y profesores que laboran en las áreas de desempeño de formación docente, innovación e investigación de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y MINEDU, bajo responsabilidad funcional. De otro lado, se deberá tener en cuenta el numeral 3 y 5 del Artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, sobre las excepciones al ejercicio del derecho: Información Confidencial.

En ese sentido, **SE AUTORIZA** a la Srta. ZAPANA OSORIO ANALI JHOANA, estudiante del programa MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA, a obtener información, sobre **La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de esta Sede** para desarrollar su trabajo de investigación denominado "Desempeño Laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Dirección Regional de Educación del Callao", **siempre y cuando** guarde reserva y confidencialidad respecto a toda la información a la que tenga acceso, reservándose el derecho de utilizar los datos que se le otorguen para fines estrictamente académicos. Por ello, toda información que se mencione en su trabajo de investigación, debe ser sobre datos estadísticos y sin utilizar el nombre o datos de las personas materia de estudio, con la finalidad de salvaguardar la integridad y privacidad de los involucrados. Asimismo, tal como lo señala en la Carta P.348-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT de fecha 06 de julio de 2020, la estudiante deberá proporcionar a esta Sede los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de sus docentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

GYT/DREC  
ARBO/JOAL



  
Lic. GUILLERMO YOSHIKAWA TORRES  
Director Regional de Educación del Callao  
Gobierno Regional del Callao