



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública
en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Ruiz Navarro, Junior Jean Pierre (ORCID: 0000-0001-6874-4100)

ASESOR:

Dr. Ríos Ríos Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ
2021

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres, Robinson y Teresa, a mis hermanos Mike y Astry, así como a mi cuñada Katy, por ser los impulsores de mi crecimiento profesional, tal como en la presente obtención del Grado de Maestro.

Agradecimiento

Agradezco a aquel que se le debe la gloria y honra, Dios, quien me protege y bendice a lo largo de la vida. Por otro lado, en el aspecto emocional, a mi novia, compañera en este largo camino, llamado, Vida.

A mi Asesor, el Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos, y a todos los profesores intervinientes desde el inicio de estudio de maestría; por su aporte en la confección y tramitación de la tesis, objeto de estudio.

A la Directora Regional de Educación de Ucayali y todo el recurso humano que me ayudó en la emplazada investigación.

Índice

Índice de tablas.....	iv
Índice de Figuras	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1	16
Tabla 2	17
Tabla 3	18
Tabla 4	18
Tabla 5	18
Tabla 6	20
Tabla 7	21
Tabla 8	22
Tabla 9	23
Tabla 10	24
Tabla 11	25
Tabla 12	26
Tabla 13	27
Tabla 14	28
Tabla 15	28
Tabla 16	29
Tabla 17	29
Tabla 18	30

Índice de Figuras

Figura 1	20
Figura 2	21
Figura 3	22
Figura 4	23
Figura 5	24
Figura 6	25
Figura 7	26
Figura 8	27

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo en determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

La finalidad de la Implementación del proceso administrativo disciplinario (PAD), fue para poder disciplinar al Servidor Público, cumpliendo el debido proceso, sin vulnerar sus derechos, y por ende también inculcar el cumplimiento de sus deberes en el desarrollo de sus actividades laborales, por ello mi investigación es de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, se consideró 40 servidores y/o funcionarios públicos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021 (Directora de la DREU, Asesores Jurídicos, integrantes de las Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios, órganos instructores y sancionadores, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de la Oficina de Administración y personal de la secretaría técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, con contrato vigente, de los cuales 40 han sido el total de la muestra.

Cuyos principales resultados indican que existe una relación Significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, avalado por el coeficiente de correlación de Pearson = 0,581 indicando que equivalente a una correlación positiva moderada, indicando que, al mejorar el PAD, su finalidad pública será más relevante.

Creando así nuevos conocimientos, con las Recomendaciones dadas en lo siguiente el cual permitirá tener una amplia visión sobre la problemática dada, asimismo servirá para las futuras investigaciones.

Palabras Clave: Proceso Administrativo Disciplinario, Finalidad Pública.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the administrative disciplinary procedure and the public purpose of the Regional Directorate of Education of Ucayali, 2021.

The purpose of the implementation of the administrative disciplinary process (PAD), was to be able to discipline the public servant, complying with due process, without violating their rights, and therefore also to instill the fulfillment of their duties in the development of their work activities, so my research is non-experimental with a descriptive correlational design cross-sectional, with a quantitative approach, 40 public servants and/or officials of the Regional Directorate of Education of Ucayali, 2021 were considered (Director of the DREU, Legal Advisors, members of the Permanent Commissions of Administrative Disciplinary Processes, instructing and sanctioning bodies, Head of Human Resources, Head of the Administration Office and staff of the technical secretariat of Administrative Disciplinary Processes, with current contract, of which 40 were the total of the sample.

Whose main results indicate that there is a significant relationship between the administrative disciplinary procedure and the public purpose in the Regional Directorate of Education of Ucayali 2021, supported by the Pearson correlation coefficient = 0.581 indicating that equivalent to a moderate positive correlation, indicating that, by improving the PAD, its public purpose will be more relevant.

Thus, creating new knowledge, with the Recommendations given in the following which will allow to have a wide vision on the given problematic, likewise it will serve for future researches.

Keywords: Administrative Disciplinary Process, Public Purpose.

I. INTRODUCCIÓN

Es una realidad en nuestro país, como en muchos otros tanto nacionales como internacionales, la presencia de las faltas administrativas cometidas por sus servidores públicos y funcionarios, ya sea por acción u omisión. Al resultar ser un problema extensivo, esta cruza las fronteras, situándose en diversos países del mundo, los cuales conforme se ha desarrollado en nuestro país, en la presente será tema de estudio, instando el combate de las faltas en la vía administrativa por medio de la efectuación del proceso administrativo disciplinario, su instauración, tramitación y como resultado dirigido a un solo sentido, la finalidad pública (Portugués, 2017) Respecto a la responsabilidad administrativa, señala la creación de un sistema único con establecimiento de un abanico de faltas que se tipifican de las conductas sancionables por la administración, al igual que por la Contraloría General de la República, institución con un papel preponderante en el sistema.

El procedimiento administrativo disciplinario, es la vía o canal que se dirige a restablecer la estructura del sistema, al ser un mecanismo que descubre la incidencia de las faltas con la identificación de su autoría, conocer si el servidor o funcionario público cometió una falta o si solo se trataría de una presunción, al tratarse de una identificación plena proseguiría la ejecución de su sanción, todo en concordancia con el Principio de Legalidad como de Seguridad Jurídica inserta en el artículo 21° de la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos (Canchola, 2014). En efecto, varios países del mundo han decidido implantar el ámbito disciplinario, debido a la demanda de las faltas cometidas dentro de su entidad, problema llevado a cabo conforme a su marco legal, en pro de lograr la actuación idónea de cada uno de los servidores que forman parte de su equipo, no como medio de venganza, sino como la búsqueda del perfeccionamiento de la función pública, lo cual nace como el fin dentro de la administración pública.

Situándonos en el ámbito nacional, el Perú dentro de la administración pública ha identificado la presencia de las faltas en sus diferentes entidades,

aplicando para ello, su normativa legal vigente, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil de fecha 04 de julio del 2013, ley que aprobó el nuevo régimen de servicio civil, el cual abarca a los servidores que laboran en las entidades públicas del Estado, como a las encargadas de su gestión, dentro de este contexto fue elaborada y publicada la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, involucrando precisiones en el marco del aludido régimen y su etapa sancionadora, disposiciones de aplicación tanto a servidores como ex servidores bajo la ley emplazada, junto a los trabajadores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057.

En ese sentido, a nivel nacional nuestro país presenta una realidad calamitosa, en cuanto a la incidencia de faltas cometidas dentro de la administración pública, problema que viene acarreándose desde años atrás y en todas las esferas públicas, conducta efectuada por sus propios funcionarios y servidores respectivamente, hechos que se han venido apoderando cada vez más, lo cual solo ha conllevado a un desequilibrio en el servicio que brinda el estado, un problema social de gran envergadura, exponiendo la incertidumbre y desconfianza en la población, la cual tilda a todo ente del estado como uno incompetente e ineficiente, esbozando que sus servidores no desarrollan su labor como corresponde, ya que esperan que un administrado reitere solicitudes, acciones quejas o promueva denuncias para poder ser atendidos o tramitados sus requerimientos.

En lo que respecta a la realidad problemática a nivel local (institucional), en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, las faltas se han presentado de sobremanera en las diversas áreas y oficinas bajo su cargo, teniendo específicamente hasta la fecha diversas denuncias en trámite hacia sus funcionarios y servidores de años anteriores (gestiones pasadas), como también en la presente (2021), sin duda alguna, los Órganos de Control Institucional, ha coadyuvado al reporte y detección de presuntas irregularidades, de igual manera la población en general, resultando tener la condición de tercero, así como las investigaciones de oficio instauradas por la secretaría técnica de

procesos administrativos disciplinario de la DREU y las UGELES o en último caso, los propiosjefes inmediatos y servidores que reportan presuntas faltas ligadas a la acción u omisión respectivamente.

La DREU y las UGELES ha efectuado diversas actuaciones para combatir con su realidad problemática, incidiendo en mitigar los índices de las faltas presentadas,al ser este un problema social, ya que, por diversos factores, entre ellos, la corrupción, la falta de personal capacitado, la excesiva carga laboral, entre otros, hoy más que nunca se encuentra vigente en el sector público, resultando relevantela regulación de la actuación de los funcionarios y servidores públicos. Un extremomuy importante, es el reporte de hasta un mínimo indicio de faltas, actuación que genera el impedimento de infracción contra la administración pública, en ese contexto sus órganos rectores analizan los principales hechos que los generan.

Con esta perspectiva, el presente estudio planteó la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la finalidad pública en la dirección regional de Ucayali, 2021?, teniendo por objetivo determinar cuál es la relación del Proceso Administrativo Disciplinario con la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021; mientras que de manera específica se formuló determinar cómo se asocia la prevención con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021; Determinar cómo se vinculan la instauración con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021; Determinar cómo se asocian la sanción con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Por otra parte, la justificación de la investigación instaurada se expresa por medio de lacontribución al conocimiento pre existente de los procesos administrativos disciplinarios y su relación con la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021. En tal sentido, analizará el proceso administrativo disciplinario llevado a cabo y revisará de qué forma se ha desarrollado los PAD en relación a la prevención con la finalidad pública, la

vinculación de la instauración con la finalidad pública y la sanción con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Se justifica a nivel social por ser de importancia para mejorar la calidad del desempeño laboral del servidor público, donde la aplicación del proceso administrativo disciplinario debiendo enfocarse con la finalidad pública y así mejorar la gestión, asimismo, se podrá hacer de conocimiento de los resultados a los directivos de la institución para que puedan tenerlos en consideración. A nivel práctico, el desarrollo del estudio aportará con sus resultados para futuras investigaciones para que cuenten con un marco referencial sobre las variables estudiadas. En relación al aspecto económico, mediante los resultados obtenidos, se dará la posibilidad de generar una mejora en el sistema de gestión actual, teniendo un planteamiento más claro de los procedimientos realizados en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, sirviendo para que sen menos los servidores públicos que cometen fallas administrativas, lo cual buscaría solventar los requerimientos de la entidad y por ende del estado.

Finalmente, como hipótesis de investigación se formula que existe un vínculo significativo entre el procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021; de manera específica se tiene que: Existe un vínculo significativo entre la prevención y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021; Existe un vínculo significativo entre la instauración y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021; Existe un vínculo significativo entre la Sanción y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se encuentran estudios relacionados al Procedimiento Administrativo Disciplinario, entre ellos está Abrego (2019) elaborando su tesis sobre el Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la provincia de Coclé, siendo un estudio no experimental-descriptivo, teniendo como población a 200 decisiones administrativas registradas en los archivos de la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá. Los resultados de la investigación, señalan que, todo procedimiento debe centrarse en ser eficientes trabajando desde el eje legal del proceso que corresponde de parte de los directivos educativos o la entidad nominadora, en el desarrollo de la investigación sumaria administrativa disciplinaria que atraviesa un proceso, medios y oportunidades para lograr circunstancias claras de un ejercicio justo de la Ley. Actualmente no se lleva a cabo, y por ello son vulnerados los principios y la normativa del régimen disciplinario sancionatorio, generando una postura negativa sobre la efectividad en los procesos de investigación docentes que sirven al estado.

Duarte (2020), desarrolló el artículo sobre el derecho administrativo disciplinario y el control judicial en la función pública; la metodología usada fue cualitativa, cada vez que se busca comprender la importancia del derecho administrativo disciplinario en la función pública y su control de legalidad ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Considerando que las sanciones disciplinarias dictaminadas por los organismos de control, son adoptadas en el marco del incumplimiento del deber proveniente de servidores del sector público o privado que realizan funciones públicas, se considera necesario el análisis de la supervisión plena e integral en el marco legal efectuado por la jurisdicción de lo contencioso administrativo a los mismos, debido a la gran importancia de la toma de decisiones como actos administrativos, lo que permite establecer la necesidad o no de brindar un tratamiento exclusivo en el orden jurídico colombiano.

Según, Honores (2019), en su tesis sobre el proceso administrativo

disciplinario y desempeño laboral en 49 docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019, planteo por objetivo describir el vínculo entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral, contando con una metodología no experimental correlacional, utilizando la lista de cotejo y el análisis documental como mecanismos para la obtención de información, encontrando un vínculo positivo y significativo entre las variables en docentes de la UGEL, respaldado por un valor $r = 0.854$. Asimismo, se encontró que los procesos administrativos disciplinarios influyen en un 73% en el desempeño laboral.

Por su parte, Espinoza (2020), desarrolló su estudio en base a la incidencia del procedimiento administrativo disciplinario sobre las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a los recursos de apelación, interpuestas ante Tribunal del Servicio Civil mediante un estudio cuantitativo, no experimental correlacional, con una muestra constituida por 92 trabajadores, obteniendo que un 17,4% considera que los recursos para apelar las impugnaciones de las condenas en los procedimientos administrativos disciplinarios no son eficientes, asimismo, dentro de estos hallazgos se pudo evidenciar la ineficiencia de los procesos de capacitación con valores entre un 47,8% y 54,3% que afirmaron la escasa capacidad de intervención del personal asignado en las funciones que corresponden. Finalmente, en líneas generales, se encontró un 75% de participantes considera que los procesos administrativos disciplinarios tampoco son eficientes, acompañado de un 3,3% que considera un incumplimiento de los principios en organismos públicos.

Zorrilla (2016), desarrolló su tesis enfocada en el Procedimiento administrativo disciplinario desde la perspectiva docente en la UGEL 06 – Lima, 2016”; aplicando un estudio cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo, con diseño de teoría fundamentada. Las conclusiones fueron que los procesos disciplinarios en las entidades públicas necesitan orientarse para salvaguardar el proceso administrativo correspondiente y que este sea favorable a los administrados. Agregando que, basado en la opinión de las personas con experiencia y las zonas que abarca, se advirtió la vulneración de los principios

de legalidad, tipicidad, motivación y debido proceso.

Por parte de Vigo, (2021) en su tesis: “Los procesos administrativos disciplinarios para los docentes y el debido procedimiento, de la UGEL de la DRE-Cajamarca, 2018 – 2020”; desarrolló una metodología cuantitativa, aplicada y no experimental; su diseño es correlacional – transversal, contando con una muestra de 62 funcionarios pertenecientes a la UGEL de Cajamarca. Del estudio, se obtuvo que los procesos administrativos disciplinarios son cumplidos debidamente por parte de los funcionarios en la UGEL correspondiente, logrando afirmar la existencia de una correlación alta y significativa respaldada por un valor $r = 0.808$ y un valor de significancia = 0,000. Además, logró establecer que no se cumplen de manera ideal con niveles que no alcanzan la valoración muy alto o perfecto.

También, Decada (2016), investigó el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de El Tambo; siendo un estudio descriptivo no experimental, tomando 48 expedientes de procesos administrativos como muestra de estudios, haciendo uso de la guía de análisis para la evaluación de la información. Los resultados arrojaron que un 95.83% de la muestra evidenciaron que se aplica el proceso administrativo disciplinario a los trabajadores del régimen administrativo, régimen obrero y los trabajadores del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de El Tambo.

Así también, Celis (2018) desarrolló el análisis sobre el proceso administrativo disciplinario del personal asistencial de un hospital de Puerto Maldonado; mediante un estudio descriptivo no experimental, trabajando con una muestra de 54 trabajadores determinados mediante el muestreo no probabilístico, haciendo uso de la encuesta como técnica para recolectar la información, obteniendo que el análisis del proceso sancionador es realizado esporádicamente, obteniendo una baja valoración sobre los procedimientos disciplinarios existentes, así como la ausencia de imparcialidad en las sanciones, por lo que no se considera que existen medidas correctivas eficientes durante los procesos disciplinarios.

Asimismo, Herrera (2019) realizó el análisis del procedimiento administrativo disciplinario en trabajadores administrativos y personal docente de la carrera pública magisterial, en El Porvenir, aplicando un estudio cualitativo y descriptivo, contando con una muestra de 100 integrantes de la UGEL de El Porvenir entre personal docente y administrativo, usando la encuesta para la recolección de datos, encontrando que un 70% considera que los procesos disciplinarios se encuentran en niveles regulares y deficientes. Con esta perspectiva, logró concluir que el sistema disciplinario cuenta con deficiencias notorias debido a una mala ejecución en la gestión administrativa.

Dentro de la revisión internacional, se encuentran estudios como los de Escudero (2020) quien investigó: “Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo”, con una metodología crítica descriptiva y comparativa, cuyo objetivo fue valorar la realidad sobre la contratación pública y la gestión de recursos públicos. En esta investigación concluyó que la definición existente sobre la Gestión para Resultados necesita ser implementada en el Sistema Nacional de Contratación Pública del Ecuador para poder priorizar el cumplimiento de la visión gubernamental que genere beneficios a la localidad.

Por otro lado, Hanco (2019), elaboró su investigación sobre la influencia de la gestión de las contrataciones sobre los factores de riesgo en las municipalidades provinciales de la región Puno, siendo un estudio descriptivo causal, haciendo uso de la técnica de la encuesta, la observación participante, obteniendo que los factores de riesgos tienen una influencia significativa en la gestión de las contrataciones públicas de las municipalidades provinciales de la región Puno considerando factores internos y externos.

Fernández (2018), en su tesis titulada: “Proceso de contrataciones con el estado y sus influencias en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de la municipalidad provincial de Tambopata 2016-2017”, utilizó el método probabilístico de tipo sistemático, empleando el cuestionario,

llegando a concluir que el proceso de contrataciones del Estado influye de manera significativa en los recursos y servicios de los trabajos realizado, de esta manera se cumple con los objetivos trazados por la municipalidad provincial de Tambopata, respaldado por la aceptación de la hipótesis alterna propuesta en el estudio.

El procedimiento administrativo tuvo su origen gracias a Henry Fayol quien, en 1916, publicó su obra denominada “*Administration Industrielle et Générale*” que, traducida, significa “Administración Industrial y General”. En esta obra se destacan los niveles gerenciales, funciones de carácter administrativo y los principios para el desarrollo de una buena administración. Asimismo, el aporte principal de su obra se encuentra en los catorce principios para la correcta administración (López, 2019).

Taylor y Fayol plantearon los principios de la disciplina administrativa basados en la concepción de toda empresa como una maquinaria que cuenta con objetivos que son cumplidos siempre y cuando el funcionamiento de los directivos era eficiente. Los aspectos disciplinarios han sido responsabilidad netamente de la gestión administrativa o el área gerencial que, a su vez, se orienta a la productividad y el cumplimiento de metas basados en el postulado tradicional de la administración y transformando las actividades gerenciales como un instrumento destinado al cumplimiento de objetivos que cuenta con una estructura sólida y un manual de funciones adecuado que depende de los responsables asignados (Viloria & Luciani, 2015).

De acuerdo a Viloria & Luciani (2015), la administración se conoce como el resultado de la evolución histórica de teóricos, postulados, pensamientos, entre otros que conllevaron a una única interpretación que, con el paso de los años, se ha desarrollado y difundido desde diversas perspectivas. Como tal, el pensamiento administrativo durante el último siglo se ha planteado mediante el estudio de los aportes realizados por diversos autores que tuvieron un pensamiento administrativo desde su propia perspectiva. Es así que, a fines de 1800, Taylor y Fayol agruparon las teorías existentes en base a una teoría

clásica donde fueron los fundadores.

Por su parte, Taylor (1984), desarrolló los Principios de la Administración Científica, pues usó la ciencia para la resolución de problemáticas dentro de las fábricas. Dentro de su propuesta, considera a la ciencia como el ente rector de la mayoría de artes mecánicas, donde por más competente que pueda ser un trabajador dentro de la fábrica, este aún puede ser incapaz de desarrollar tareas que se le asignan debido a la falta de comprensión o el escaso asesoramiento que se le brinda, por ello, consideró que es importante repartir las tareas de manera equitativa entre los directivos y el personal dentro de una empresa para administrarla de manera eficiente.

Denegri (2010) citado por Machaca (2019), afirmó que el derecho disciplinario forma parte del derecho desde la era más remota dado que reconoce la globalidad del hombre partiendo del principio de corrección de los padres para con los progenitores hasta el régimen establecido por las instituciones militares. Posteriormente, el propio Denegri agregó que este derecho está conformado por aquellos principios y normas constitucionales, legales y reglamentarios reguladoras del poder y el procedimiento disciplinario. Asimismo, el autor manifestó que tiene un carácter administrativo y represivo debido a que su finalidad es generar una sanción que está directamente vinculada al derecho penal; esto sería cuestionado por él mismo posteriormente, asegurando que ambos procesos, administrativo y penal, trabajan de manera independiente.

En este sentido, se menciona las definiciones sobre el proceso administrativo disciplinario. Para constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores. Quispe (2013) determinó que viene a ser una secuencia de actuaciones concatenadas cuya finalidad es determinar la presencia de fallas en el servicio y el no cumplimiento de deberes que proviene de los trabajadores del sector público; entendido también como un ejercicio administrativo que

cuenta con potestad punitiva (*ius puniendi*) y sancionatoria disciplinaria hacia los servidores públicos que forman parte del proceso.

Boyer (2017) explica que son el conjunto de acciones que el gobierno asume, por medio de las instituciones públicas, donde su finalidad es brindar protección para el adecuado ejercicio en la entidad. Aunado a ello, Cabrera et al. (2019) afirmaron que son el conjunto de actividades estipuladas por la ley, para el desarrollo del acto administrativo y el desarrollo voluntario y el ejercicio forzoso que abarca factores dentro y fuera de la empresa.

Por otro lado, Suarez (2020), indicó que en el procedimiento administrativo participan dos sujetos, uno denominado Administración Pública y el otro llamado administrado, este procedimiento existe por un interés unitario de ambos sujetos, dirigido a la formación de la voluntad pública, entendiendo que este se diferencia a un proceso judicial o un conflicto público – privado, aunado a ello es menester señalar que el administrado jurídicamente se subordina ante la Administración Pública, ya que esta actúa con su necesaria supremacía, ejerciendo el *Ius Imperium*, con el fin de proteger los intereses públicos, pero para no generar un desbalance en la igualdad entre los sujetos que participan en el procedimiento, al administrado se le ha otorgado derechos y principios procesales para así garantizar un debido procedimiento (Morón, 2017, pp. 464).

Así mismo, en la Ley de Procedimiento Administrativo General, al momento de integrar los principios, se extrajo de la constitución el derecho al debido proceso, es de ahí que nace el debido procedimiento, sin embargo, sus aplicaciones contienen ciertas características distintas, puesto que se trata de una esfera material y sustancial diferente. Asimismo, el debido procedimiento administrativo contiene ciertos derechos, de los cuales, se tiene como principal el derecho a la defensa, un derecho sumamente conocido, que tiene como fin que los administrados conozcan todo el accionar de imputación en su contra por parte de la administración (Huapaya, 2015, pp. 145, 149).

Según Boyer (2019), gracias al Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), cada entidad pública puede analizar los casos indistintamente para identificar con exactitud el problema que ha generado el trabajador. "Solo debe castigar las conductas reprochables",

En ese sentido, puedo resumir que la finalidad de la Implementación del proceso administrativo disciplinario (PAD), fue para poder disciplinar al Servidor Público, cumpliendo el debido proceso, sin vulnerar sus derechos, y por ende también inculcar el cumplimiento de sus deberes en el desarrollo de sus actividades laborales.

Ávalos (2012), nos da un concepto sobre políticas públicas, donde indica que son aquellas decisiones que son determinadas por los actores políticos que están encargados de la determinación de metas y asignar los mecanismos correspondientes para lograrlos. Por ello, para comprender la política pública se debe tomar un enfoque multidisciplinario, partiendo por una toma de decisiones estratégica que no depende únicamente de una persona. Frohock, estableció seis principios que deben ser tomados en cuenta en el proceso de toma de decisiones que son: viabilidad, regular, distribuir, redistribuir, capacitar y normativa. Para definir la seguridad, en palabras del autor, se conceptualiza como un ejercicio que tiene un papel más relevante que la misma protección, sino se enfoca como la acción de auxiliar y a su vez prever y restablecer ante situaciones amenazantes.

Castillo (2019) menciona en su investigación que la Administración Pública cuenta con las potestades represor que van dirigidas a poder prevenir las conductas ilícitas que no están incluidas en el ámbito de sus competencias jurisdiccionales penales. Esta, también conocida como auto tutela administrativa, se entiende como la necesidad de contar con un régimen que brinde garantías sobre el cumplimiento de los deberes establecidos jurídicamente y, en caso no se cumplan, dar a conocer las sanciones correspondientes.

Verona (2021) en su blog sobre el procedimiento sancionador de Sunafil: ¿Cuáles son los mecanismos de defensa que se pueden utilizar?, nos dice que esta fase comienza con la revisión del acta de infracción, para verificar que se cumpla con el contenido mínimo previsto (Artículo 54 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y normas modificatorias).

En ese sentido, después de notificado, la persona responsable tendrá hasta 5 días hábiles para realizar su descargo y presentarlo a la Sub Intendencia de Actuación Inspectivo como autoridad instauradora. Vencido el plazo, si el instructor lo considera pertinente se realizan las investigaciones para determinar si existe responsabilidad susceptible de sanción.

Rebollo et al. (2005), en su obra “Panorama del Derecho Administrativo Sancionador en España” realizaron el análisis de las sanciones a nivel administrativo bajo el régimen especial que los rige. Este, es considerado fundamental debido a sus componentes basados en el derecho penal y procesal. Además, es caracterizado por otorgar garantía a la ciudadanía previo a las medidas que son tomadas a nivel administrativo; dentro de ellas, algunas de las garantías tienen similitudes con las sanciones estipuladas por un marco judicial.

Servir (2018) indica sobre este principio *“Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado (...)”*.

El principio de legalidad se encuentra estipulado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 señala en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar, cumpliendo una función limitadora del Estado, enfocado en garantizar la protección a los administrados en situaciones que expongan a los trabajadores contra acciones tributarias; estas actúan en línea con la Constitución, la ley y al derecho.

“Es el proceso de desintegración del Estado por acción u omisión intencional de los funcionarios y/o servidores públicos, quienes haciendo mal uso de sus atribuciones buscan algún tipo de provecho o beneficio personal o particular, en perjuicio del bien común” (FOC, 2009).

Debe tenerse en cuenta que la suspensión y destitución debe encontrarse respaldada por una resolución administrativa según el art. 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. El Artículo 3 del Título I del Reglamento del Código de Ética de la Función Pública dice:

“Ética Pública Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”.

Esto deriva en que, el principio de imparcialidad forma parte de la función pública, además, su importancia se basa en ser equitativo en las decisiones tomadas dentro del sector administrativo que, fundamentalmente permite que se satisfagan las necesidades públicas mediante comportamientos objetivos para prestar servicios eficientes. En adición, busca garantizar la transparencia de la función pública, donde la voluntad del servidor no se perjudique como consecuencia de la interferencia de intereses personales (Dictamen N° C-153-2008 del 8 de mayo del 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio pertenece al tipo básica que, para Ander-Egg (2018), se trata de “un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad (...).

El estudio pertenece al grupo de los estudios no experimentales, debido a que se realizó el análisis y descripción de una realidad determinada que es sometida a estudio y que no es alterada de ninguna manera por parte del investigador (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

El enfoque es cuantitativo que, para Hernández et al. (2010), son aquellos estudios que hacen uso de instrumentos asignando valores numéricos para la medición de las variables, asimismo, son los estudios que permiten tener una visión más objetiva sobre la realidad problemática.

Método Hipotético deductivo: Se comienza presupuestos e hipótesis de carácter general, muchas veces expresadas en forma de modelos, y a partir de la experimentación o el diseño experimental por control estadístico examinamos mecanismos y procesos (Carrascal, 1992; Pérez, 1977).

El diseño es Descriptivo - Correlacional de corte transversal, donde los diseños descriptivos pretenden realizar la descripción de un fenómeno observado, mientras que se considera correlacional pues se buscó determinar el vínculo que existe entre las variables de estudio, finalmente, se considera transversal porque el estudio se realizará en un único momento.

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Procedimiento Administrativo Disciplinario

- Prevención.
- Instauración.
- Sanción.

V2: Función Pública

- Principio de Legalidad.
- Principio ético de la Función Pública.
- Principio de Imparcialidad y/o neutralidad.

Las variables poseen una matriz de Operacionalización, la cual consta del objeto de estudio, sus definiciones, dimensiones, indicadores y escala a medir, todo ello esbozado en líneas precedentes, asimismo la matriz esta adjunta en los anexos de la investigación emplazada.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio se conformó por 40 servidores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.

Tabla 1

Distribución de la Población

Cuadro de Distribución de la Población por Áreas	Población (N)
Directores	05
Asesores Jurídicos	05
Secretarios Técnicos	05
Asistentes del Área de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
Jefes de Recursos Humanos	05
Jefe de la Oficina de Administración	05
Presidentes de Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
Miembros de Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
TOTAL	40

Cadenas (1974), definió la muestra como un conjunto determinado en relación a la población, donde las conclusiones determinadas son en base a ella pueden ser generalizadas a todo el grupo que forma parte de la unidad de análisis.

Tabla 2

Distribución de la Muestra

Cuadro de Distribución de la Población por Áreas	Población (N)
Directores	05
Asesores Jurídicos	05
Secretarios Técnicos	05
Asistentes del Área de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
Jefes de Recursos Humanos	05
Jefe de la Oficina de Administración	05
Presidentes de Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
Miembros de Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	05
TOTAL	40

Fuente: CAP 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró la encuesta como medio de recolección de datos; la cual coadyuvó a la recolección de información relacionada a las variables: Procedimiento Administrativo Disciplinario y Finalidad Pública.

Fue empleado el cuestionario a efectos de medir cuantitativamente la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Finalidad Pública, objeto de la presente investigación (Un cuestionario para las 2 variables).

Consta de dieciocho ítems (preguntas), con cinco opciones de respuesta, cuya Escala Valorativa: Código (TED, ED, I, DA, TDA), Categoría (Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo), Puntuación (del 1 al 5). Cabe precisar que el citado instrumento se encuentra entre los Anexos

de forman parte de la presente investigación.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos de los instrumentos sobre el proceso administrativo Disciplinario y la finalidad pública

N°	Experto	TOTAL
1	Mg. Magali Del Pilar Vela Ramírez	94%
2	Mg. Clavelito Linda Cuhello Guerra de García	90%
3	Mg. Nathalie Betsy Ingaruca Ruiz	94%

Tabla 4

Escala: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	9

La tabla 4, muestra que el alfa de Cronbach alcanza 0,936 lo cual indica que está dentro de los parámetros establecido para poder aplicar el instrumento sobre el procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 5

Escala: Finalidad Pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,641	9

La tabla 5, muestra que el alfa de Cronbach alcanza 0,641 lo cual indica que está dentro de los parámetros establecido para poder aplicar el instrumento sobre la finalidad pública.

3.5. Procedimientos

El proceso de investigación tuvo inicio con la elaboración del estudio de la realidad problemática, donde se logró establecer las variables de estudio de acuerdo a la observación realizada. Posterior a ello se desarrolló

el marco conceptual del estudio, donde se consideraron estudios previos y las principales teorías que dieron sustento a la investigación.

Culminado este paso se estableció la parte metodológica del estudio, describiendo el tipo y diseño de estudio, así como la determinación de la muestra de estudio. Asimismo, se desarrolló la validez y confiabilidad de los instrumentos que fueron aplicados para los fines del estudio. Seguidamente, se realizó la aplicación de los instrumentos correspondientes para la elaboración de la matriz de datos que fue procesada estadísticamente para obtener los resultados a nivel descriptivo e inferencial.

Finalmente, se elaboró la discusión de los datos encontrados con los antecedentes y teorías existentes, para culminar elaborando las principales conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este caso, se recabaron los datos mediante los instrumentos elegidos, realizando las tabulaciones y materialización de sus gráficos, utilizando el programa de Excel y el de estadística SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El proceso de investigación estuvo enmarcado en las siguientes atenciones éticas: Respeto a los principios de propiedad intelectual, así como los derechos de autoría, el respeto de normas APA; confidencialidad de los sujetos participantes y, el cuidado de dirección de los parámetros de investigación establecidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los principales resultados posterior a la aplicación de los instrumentos donde se realiza en primer lugar la presentación de los resultados descriptivos vinculados a los niveles de las variables de estudio, posteriormente, se presentan los datos de correlación encontrados entre las variables, también conocidos como análisis inferencial.

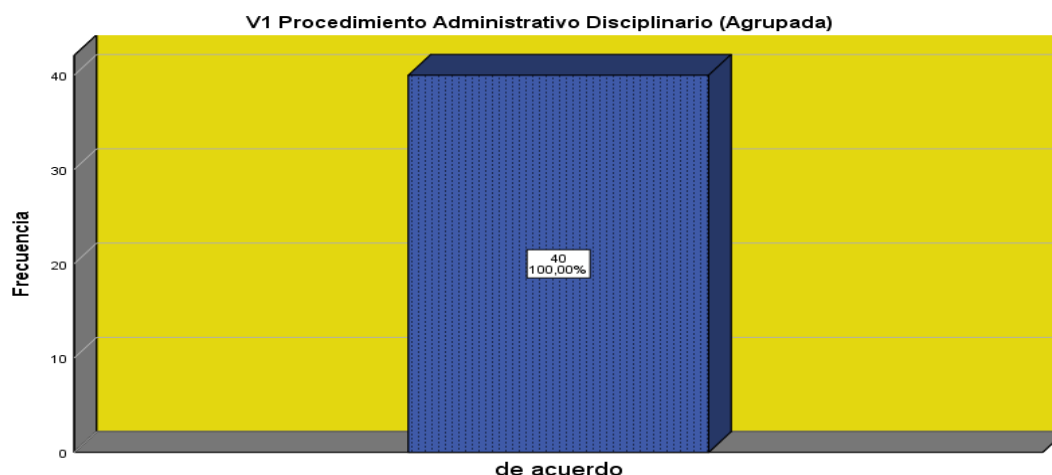
Tabla 6

Procedimiento Administrativo Disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	40	100,0	100,0	100,0

Figura 1

Procedimiento Administrativo Disciplinario



La tabla 6 y el gráfico 1, muestran que el 100% de encuestados están de acuerdo con el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Permite indicar que existe una adecuada implementación del procedimiento Administrativo Disciplinario. Esto hace presumir que la implementación de este Procedimiento Administrativo Disciplinario es aceptable dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

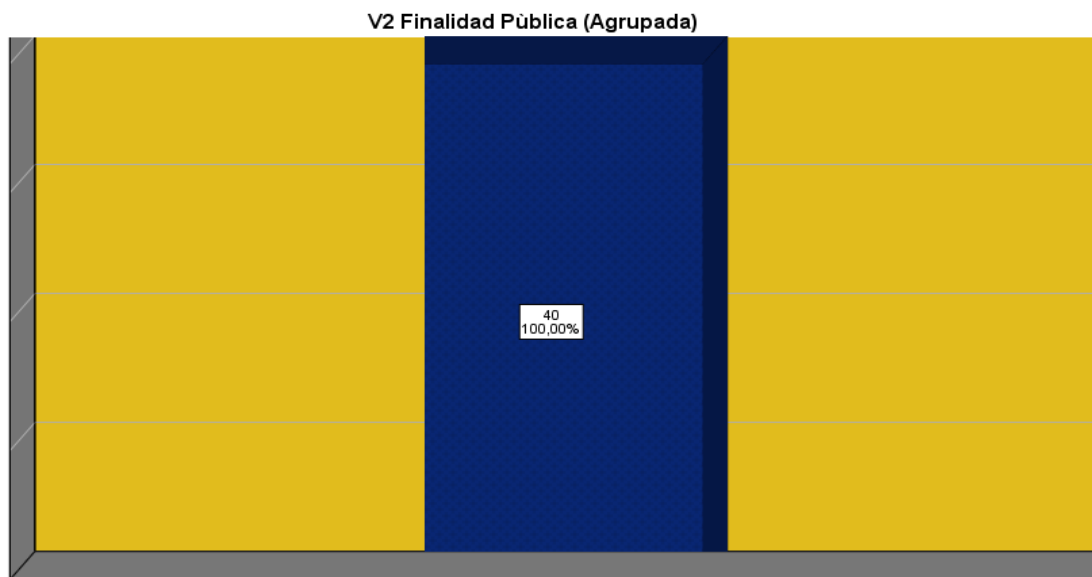
Tabla 7

Finalidad Pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	40	100,0	100,0	100,0

Figura 2

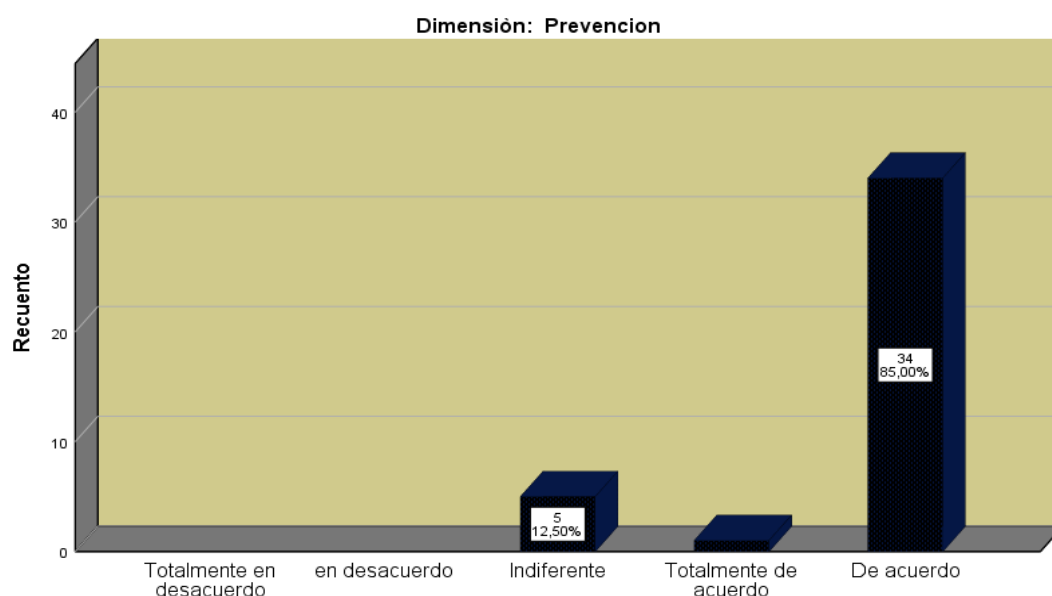
Finalidad Pública



Según lo observado en la tabla 7 y gráfico 2, se observa que el 100% de encuestados están de acuerdo con la finalidad Pública del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Según estos resultados se afirma que el total de la muestra indica que la finalidad pública del procedimiento Administrativo Disciplinario es adecuada. Por lo que podemos afirmar que, la implementación de este Procedimiento Administrativo Disciplinario es aceptable dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Tabla 8*Dimensión 1 - Prevención*

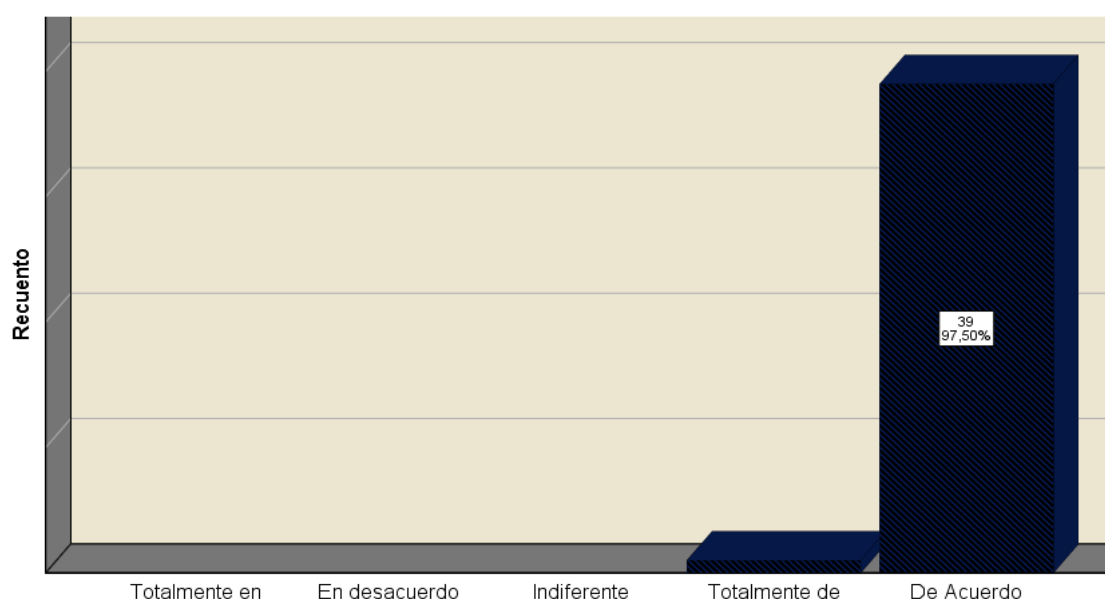
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	12,5	12,5	12,5
	Totalmente de acuerdo	1	2,5	2,5	15,0
	De acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3*Dimensión 1 - Prevención*

La tabla 8 y gráfico 3, evidencian que el 12,50 % de la muestra es indiferente, el 2,5 % está totalmente de acuerdo y el 85 % está de acuerdo con la prevención. Se observa que la mayoría de los encuestados está de acuerdo que la prevención es muy importante para el correcto funcionamiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Tabla 9*Dimensión 2 - Instauración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de Acuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De Acuerdo	39	97,5	97,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4*Dimensión 2 – Instauración*

La tabla 9 y figura 4, evidencian que el 97,50 % está de acuerdo con la instauración en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, mientras que el 2,5 % está totalmente de acuerdo. Con respecto a lo observado podemos decir que la mayoría de los encuestados está de acuerdo que la instauración del PAD dentro de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, puede mejorar el comportamiento del servidor público, así como reducir las faltas que puedan cometer los trabajadores.

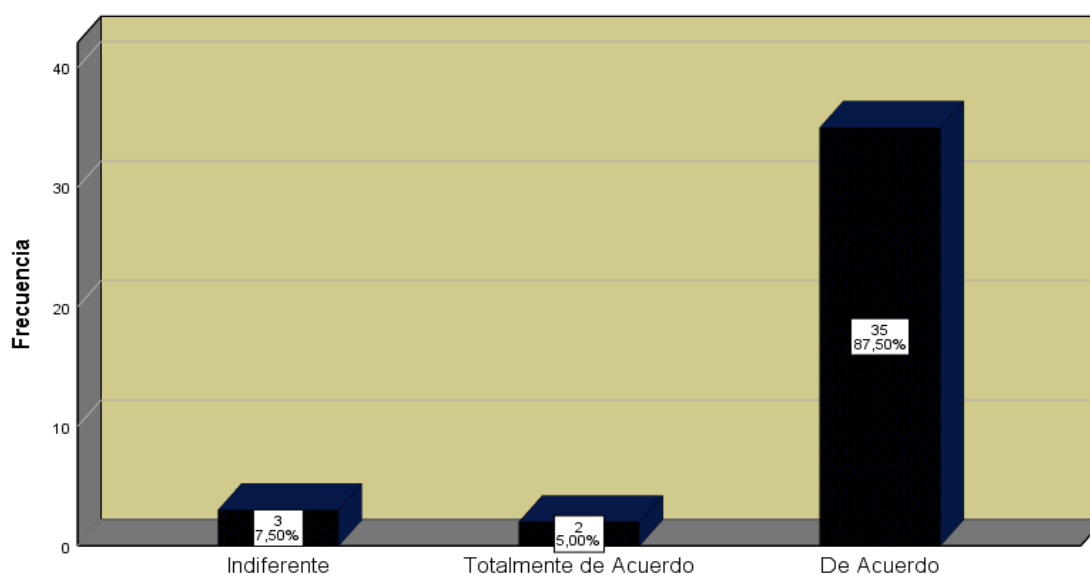
Tabla 10

Dimensión 3 - Sanción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	7,5	7,5	7,5
	Totalmente de Acuerdo	2	5,0	5,0	12,5
	De Acuerdo	35	87,5	87,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión 3 - Sanción



La tabla 10 y figura 4, evidencia que el 87,5 % está de acuerdo, mientras que el 7,5 % es indiferente y el 5% está totalmente de acuerdo, con respecto a las preguntas planteadas sobre la dimensión de sanción. De acuerdo a los resultados observados, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados está de acuerdo que la sanción es posible conocer las faltas del servidor y también es posible que ante la sanción que el PAD interpone al servidor se puede eliminar futuras faltas.

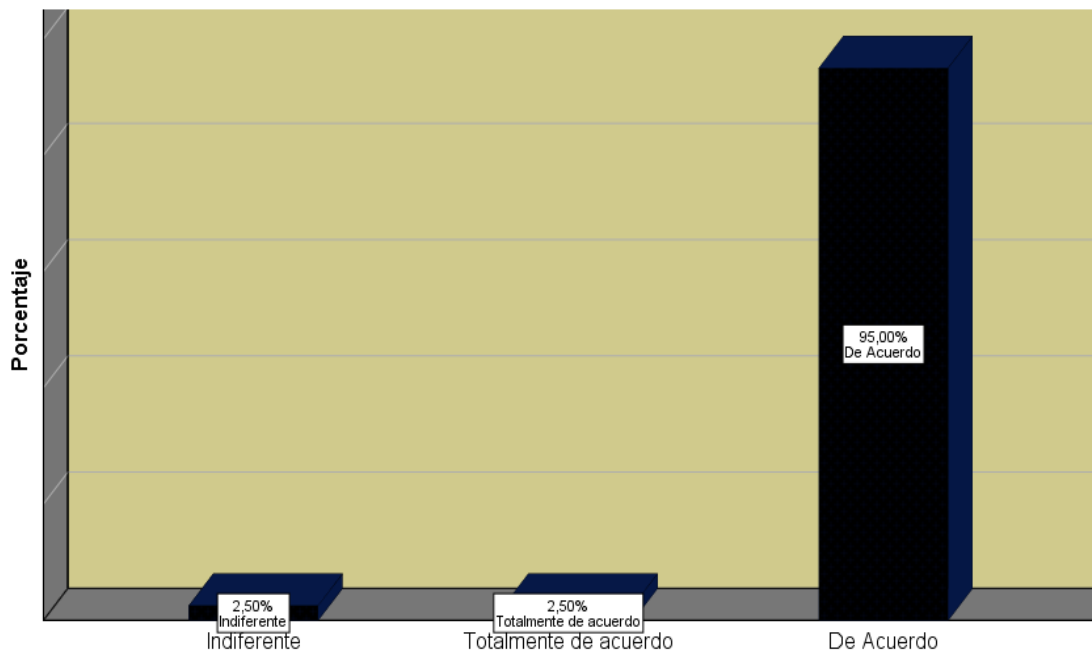
Tabla 11

Dimensión 4 - Principio de Legalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2,5	2,5	2,5
	Totalmente de Acuerdo	1	2,5	2,5	5,0
	De acuerdo	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6

Dimensión 4 - Principio de Legalidad



La tabla 11 y figura 5, evidencian que el 95,00 % está de acuerdo, mientras que el 2,50% está totalmente de acuerdo y el 2,50 % es indiferente, ante las preguntas planteadas de la dimensión sobre el principio de legalidad. De acuerdo a ello, se afirma que la mayoría está de acuerdo que se aplica el principio de legalidad con respeto al PAD en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021. Ya que las preguntas planteadas indican que las denuncias presentadas respetan el tipo de la entidad, así como también los denunciados enmarcan sus contestaciones dentro de la Ley y respetando el reglamento del PAD.

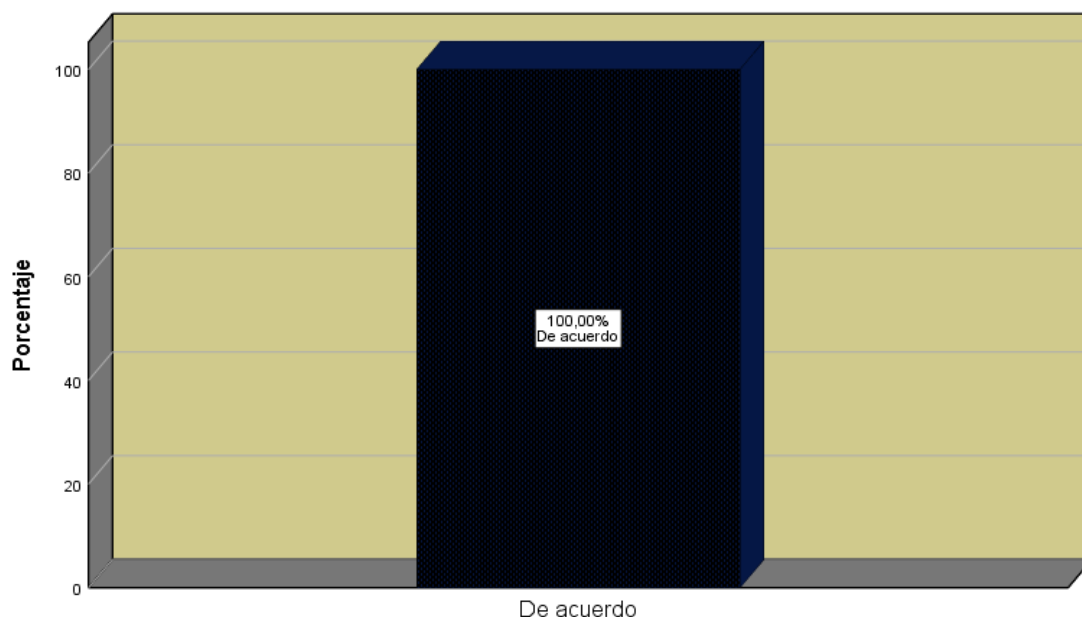
Tabla 12

Principio Ético de la Función Pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	40	100,0	100,0	100,0

Figura 7

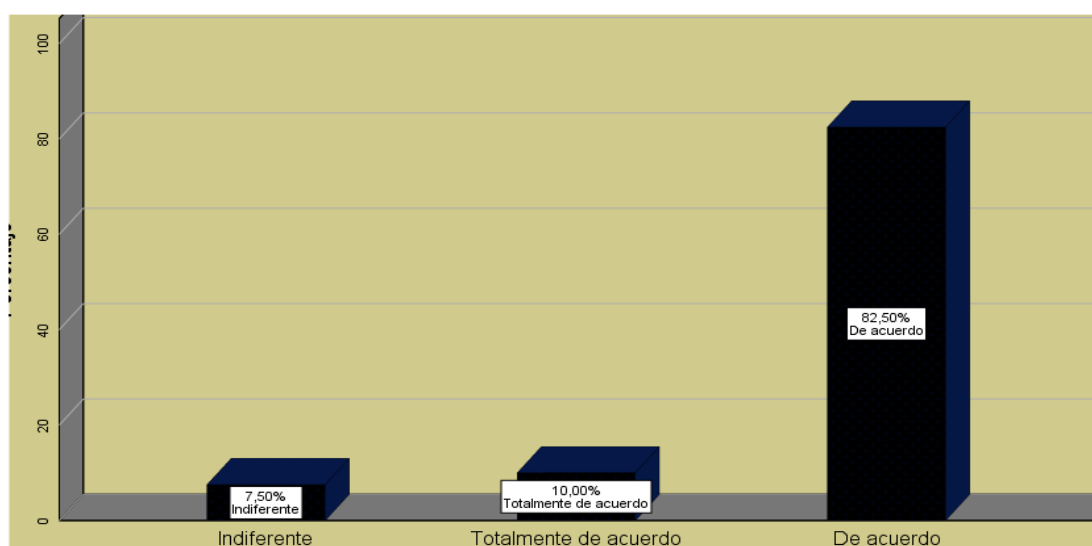
Principio Ético de la Función Pública



En la tabla 12 y figura 6 se puede observar que el 100% de los encuestados está de acuerdo con el principio ético de la función pública y el PAD en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021. En el párrafo anterior se observa que el total de la población encuestada está de acuerdo con el principio ético de la función pública, en relación a las preguntas planteadas en esta dimensión, nos indican que las autoridades del PAD en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, si actúan conforme a los lineamientos de los principios éticos en cuanto a la función pública.

Tabla 13*Principio de imparcialidad y/o neutralidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	7,5	7,5	7,5
	Totalmente de acuerdo	4	10,0	10,0	17,5
	De acuerdo	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 8*Principio de imparcialidad y/o neutralidad*

En la tabla 13 y figura 7, se observa que el 82,50 % está de acuerdo, mientras que el 10,00 % está totalmente de acuerdo y el 7,50 % es indiferente, con respecto a la dimensión del principio de imparcialidad y/o neutralidad en el PAD. De acuerdo con el párrafo precedente podemos observar que la mayoría está de acuerdo con la aplicación del principio de imparcialidad y/o neutralidad en relación al PAD de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, donde podemos decir también que las autoridades del PAD de dicha entidad actúan con independencia y las normativas internas son favorables, por lo que garantizan los tramites que realizan.

Tabla 14*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento Administrativo Disciplinario	,114	40	,200*	,932	40	,019
Finalidad Pública	,103	40	,200*	,972	40	,404

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 14, muestra la prueba de Kolmogórov-Smirnov con un valor $p > 0.05$, evidenciando que las variables cuentan con una distribución de datos normal, indicando que las pruebas son paramétricas haciendo uso del coeficiente de correlación Pearson.

Tabla 15*Correlación entre procedimiento administrativo disciplinario y finalidad pública*

		Procedimiento Administrativo	Finalidad Publica
Procedimiento Administrativo	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Finalidad Publica	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 15, se observa un coeficiente de correlación Pearson = 0,581 y un valor $p < 0.05$, indicando que equivale a una correlación positiva moderada y significativa, además, si se mejora el PAD su finalidad pública será más relevante. Así, se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : existe un vínculo significativo entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la finalidad pública en la dirección Regional de Educación de Ucayali.

Tabla 16*Correlaciones D1 Prevención y la V2 Finalidad Pública*

		Prevención	Finalidad Pública
Prevención	Correlación de Pearson	1	,418**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	40	40
Finalidad Pública	Correlación de Pearson	,418**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	40	40

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

En la tabla 16, se observa un coeficiente de correlación Pearson = 0,418 y un valor $p < 0.05$, indicando que equivale a una correlación positiva moderada y significativa; al implementar la prevención en el PAD, su finalidad pública será muy importante. Así, se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : existe un vínculo significativo entre la prevención y la finalidad pública en la dirección Regional de Educación de Ucayali.

Tabla 17*Correlaciones D2 Instauración y la V2 Finalidad Pública*

		Instauración	Finalidad Pública
Instauración	Correlación de Pearson	1	,506**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Finalidad Pública	Correlación de Pearson	,506**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

La tabla 17, presenta un coeficiente de correlación Pearson = 0,506 y un valor $p < 0.05$, indicando que equivale a una correlación positiva moderada y significativa, además, al instaurar el PAD su finalidad pública será más eficiente. Así, se puede rechazar la H_0 y aceptar la H_1 : existe un vínculo significativo entre la instauración y la finalidad pública en la dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Tabla 18*Correlación D3 Sanción y la Finalidad Pública*

		Sanción	Finalidad Publica
Sanción	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Finalidad Publica	Correlación de Pearson	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 18, se observa un coeficiente de correlación Pearson = 0,631 y un valor $p < 0.05$, indicando que equivale a una correlación positiva moderada y significativa, además, al aplicar las sanciones debidamente, la finalidad pública del procedimiento administrativo disciplinario será mucho más relevante. Así, se puede rechazar la H_0 y aceptando la H_1 : existe un vínculo significativo entre la sanción y la finalidad pública de la dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado los procedimientos de estadística en la presente investigación que lleve a cabo, estos me permitieron visualizar los resultados presentados en el párrafo precedente, por lo que proseguiré con el análisis de los resultados obtenidos, los mismos que han sido de utilidad frente a la solución de la realidad problemática y los problemas específicos.

Para, Denegri (2010) citado por Machaca (2019), afirmó que el derecho disciplinario forma parte del derecho desde la era más remota dado que reconoce la globalidad del hombre partiendo del principio de corrección de los padres para con los progenitores hasta el régimen establecido por las instituciones militares.

Por otro lado, Suarez (2020), indica que en el procedimiento administrativo participan dos sujetos, uno denominado Administración Pública y el otro llamado administrado, este procedimiento existe por un interés unitario de ambos sujetos, dirigido a la formación de la voluntad pública, entendiéndose que este se diferencia a un proceso judicial o un conflicto público – privado, aunado a ello es menester señalar que el administrado jurídicamente se subordina ante la Administración Pública, ya que esta actúa con su necesaria supremacía, ejerciendo el *Ius Imperium*, con el fin de proteger los intereses públicos, pero para no generar un desbalance en la igualdad entre los sujetos que participan en el procedimiento, al administrado se le ha otorgado derechos y principios procesales para así garantizar un debido procedimiento (Morón, 2017).

De acuerdo a las afirmaciones realizadas en la sección anterior, se encuentra congruencia debido a que el proceso administrativo disciplinario es un procedimiento importante para poder evitar los errores que son cometidos por los servidores públicos durante el desarrollo de actividades y por ende proteger los intereses públicos.

Así mismo, tomando estos conceptos puedo aportar que el procedimiento administrativo Disciplinario tiene que tener una efectividad en su aplicación para así poder cumplir con su fin que fue creado. Y a razón de ello poder lograr metas propuestas en este caso dentro de la Dirección Regional de Ucayali.

Se puede observar, que el 100% de los encuestados está de acuerdo con la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, así también el 100% está de acuerdo con que la finalidad pública del PAD. Por lo que podemos afirmar que la implementación de este Procedimiento Administrativo Disciplinario es aceptable. Asimismo, se evidenció un vínculo significativo entre el Procedimiento administrativo Disciplinario y la finalidad pública; siendo que el coeficiente de correlación Pearson = 0,581 indicando que equivale a una correlación positiva moderada, indicando que, al mejorar el PAD, su finalidad pública será más relevante.

De acuerdo con lo precisado líneas arriba, se observan resultados similares a los de Honores (2019), quien demostró la presencia de una correlación significativa y positiva respaldada por un valor $r = 0.854$ y $p = 0.000$, indicando que los procesos administrativos disciplinarios influyen en el desempeño docente en un 73%, mientras que la diferencia es ocasionada por factores ajenos a los procesos administrativos disciplinarios. Los resultados mencionados, son considerados como los más relevantes en relación a la investigación desarrollada pues se evidenció la existencia de una relación similar entre las variables estudiadas, teniendo en consideración que los resultados obtenidos muestra una correlación en un nivel moderado a diferencia de la correlación alta y positiva encontrada por Honores (2019), tomando como referencia la presencia de correlación entre las variables.

Por otro lado, contamos también con Zorrilla (2016), donde concluyó que los procesos disciplinarios en las entidades públicas necesitan orientarse para salvaguardar el proceso administrativo correspondiente y que este sea favorable a los administrados. Agregando que, basado en la opinión de las

personas con experiencia y las zonas que abarca, se advirtió la vulneración de los principios de legalidad, tipicidad, motivación y debido proceso.

En ese sentido el procedimiento administrativo disciplinario, es muy relevante en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, porque su fin público se enmarca en evitar fallas más adelante que sean perjudiciales en la operatividad de una manera óptima dentro de las funciones de los servidores públicos; así mismo para ello se debe contar con el personal idóneo para desempeñar sus funciones enmarcados dentro de los lineamientos de la entidad para así lograr buen desempeño.

Para Boyer (2019), La finalidad de la Implementación del proceso administrativo disciplinario (PAD), fue para poder disciplinar al Servidor Público, cumpliendo el debido proceso, sin vulnerar sus derechos, y por ende también inculcar el cumplimiento de sus deberes en el desarrollo de sus actividades laborales.

Finalmente, de acuerdo a todo lo manifestado líneas arriba, se llega a la conclusión que la implementación del PAD, lo cual es beneficioso para la Dirección regional de Ucayali 2021, ya que los resultados de esta presente investigación arrojan que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con su implementación y debida aplicación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye la existencia de un vínculo significativo entre el procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, siendo coeficiente de correlación de Pearson $=0,581$ indicando que equivale a una correlación positiva moderada, indicando que, al mejorar el PAD, su finalidad pública será más relevante.
2. Se concluye la existencia de un vínculo significativo entre la prevención y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, siendo el coeficiente de Pearson $=0,418$ indicando que equivale a una correlación positiva moderada, indicando que, al implementar la prevención en el PAD, su finalidad pública será muy importante.
3. Se concluye la existencia de un vínculo significativo entre la instauración y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, siendo el coeficiente de Pearson $=0,506$ indicando que equivale a una correlación positiva moderada, indicando que al aplicar la instauración del PAD, su finalidad pública será más eficiente.
4. Se concluye la existencia de un vínculo significativo entre la Sanción y la finalidad Pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, siendo que el coeficiente de correlación Pearson $=0,631$ indicando que equivale a una correlación positiva moderada, indicando que al aplicar las sanciones debidamente, la finalidad pública del procedimiento administrativo disciplinario será mucho más relevante.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021, que al existir una correlación de significancia entre el PAD y la finalidad pública promuevan capacitaciones, cursos y/o talleres de alcance nacional, sobre la finalidad pública en el proceso administrativo disciplinario, sus garantías, su importancia y obligatoriedad y efectos ante incumplimientos; dirigidas a los Asesores Jurídicos, e integrantes de las Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes; todo ello con la finalidad de que se mejore la Gestión Pública en materia disciplinaria; brindando mayor estabilidad jurídica a los servidores investigados, procesados y/o sancionados; así como evitar nulidades de resoluciones administrativas a nivel administrativo y/o judicial; y por ende evitar el inicio de procesos de carácter indemnizatorio, así como ejecuciones forzadas en perjuicio del Estado.
2. Se recomienda que se realice acciones que tenga el fin de prevenir las faltas disciplinarias y de esta manera se pueda mejorar el cumplimiento del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios.
3. Se recomienda que cuando se realice la instauración del PAD, este basado en ver el comportamiento de los servidores públicos y que el fin de su instauración sea para reducir las faltas que puedan cometer dichos servidores, promoviendo así la mejora del rendimiento del servidor público al realizar sus actividades diarias dentro de sus funciones y por ende sea más eficiente.
4. Por último, se recomienda que al aplicar las sanciones sean de carácter punitivo, para así poder cumplir con la finalidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021; así también respetar el debido proceso correctivo basado en el marco legal, sin vulnerar los derechos y hacer cumplir con sus obligaciones al servidor público.

REFERENCIAS

- Abrego, I. M. (2019). Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la provincia de Coclé, durante el período del 2013 al 2017. Panama.
- Bazalar, L. A. C. (2004). Reseña de " Metodología de la investigación" de Hernández R.; Fernández, C. y Baptista, P. *Persona*, (7), 169-170.
- Bustamante, Carlos. Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Perú. Fondo Editorial Universidad Católica de Perú. 2007. Pág. 106.
- 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.
- Canchola Rivera, M. B. (2014). La doble función del procedimiento administrativo disciplinario en el marco normativo mexicano. Mexico.
- Celis, L. H. (2018). Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018. Lima.
- Decada, R. R. (2016). El proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de El Tambo en el año 2016. Lima. Duarte, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. Colombia.
- Díaz Espinoza, M. (2018). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018

- Esteban Nieto, Nicomedes (2018), Tipos de Investigación Universidad Santo Domingo de Guzmán <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Flores, J. Z. (2017). Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso. Colombia.
- Gabilán, J. E. (2011). El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. Chile.
- Gacitúa, L. I. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. Chile.
- Herrera, F. L. (2019). Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018. Chimbote.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). Análisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*, 407-499.
- Ferrer, J. (2016). Metodología de la investigación. Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
- Fernández Núñez, L. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario?
- Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación*.
- Novomisky, S. (2014). *Gestión de procesos educativo-comunicacionales: el Pad*,

un bachillerato para adultos trabajadores industriales (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).

Palacios & llanos (2021) El Principio de proporcionalidad y su eficaz aplicación en las sanciones administrativas disciplinarias en la Inspectoría Regional descentralizada de la Policía Nacional del Perú Región Ucayali 2019. http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/211/tesis_jacinto_yoni.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portuguez, L. A. (2017). La aplicación de institutos del Derecho Penal en la sanción administrativa de funcionarios públicos dentro del ordenamiento jurídico de la Hacienda Pública: el caso del régimen de responsabilidad de la Ley N° 8422. Universitaria Rodrigo Facio.

Rebollo, Izquierdo, Alarcón y Bueno (2005). Panorama del Derecho Administrativo Sancionador en España.

Ruiz, María Alejandra 2020. docente de ESAN. [World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2020](#)

Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.

Sánchez, Y. (2019). Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057 en la superintendencia nacional de los registros públicos - zona registral N° VIII – sede Huancayo, periodo 2018-2020. Trabajo de Investigación para optar el título de Maestro en Gerencia Pública, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/6562>

Tejada (2017), en su Artículo de la Revista Científica Opinión Jurídica de Medellín, titulado “Debido proceso y procedimiento disciplinario

laboral”

Vigo, E. R. (2021). Los procesos administrativos disciplinarios para los docentes y el debido procedimiento, de las UGELs de la DRE-Cajamarca, 2018 – 2020. Trujillo.

Shuttleworth Martyn (Sep 26, 2008). Diseño de Investigación Descriptiva. Jul 02, 2021 Obtenido de Explorable.com: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

Zorrilla, P. R. (2016). Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016. Lima.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Quispe (2013), dice: El procedimiento administrativo disciplinario constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores. Más adelante este mismo autor sostiene que es una “actividad administrativa emanada de la potestad punitiva (<i>ius puniendi</i>) y sancionatoria disciplinaria del Estado frente a los servidores públicos, quienes intervienen en el procedimiento como sujetos pasivos” (p. 50).	Constituye aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos en el marco de sus labores.	Prevención	Beneficios Disuasión Inferencia	Ordinal: Totalmente en desacuerdo En Desacuerdo Indiferente Totalmente de acuerdo De Acuerdo
			Instauración	Razón de Instauración Conocimiento del comportamiento Reducción de faltas	
			Sanción	Exclusividad Comportamiento del servidor Reducción de Futuras Faltas	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Finalidad Pública	Boyer (2019), La finalidad de la Implementación del proceso administrativo disciplinario (PAD), fue para poder disciplinar al Servidor Público, cumpliendo el debido proceso, sin vulnerar sus derechos, y por ende también inculcar el cumplimiento de sus deberes en el desarrollo de sus actividades laborales.	La finalidad pública viene hacer las acciones que el gobierno asume, por medio de las entidades públicas, con el fin de brindar protección para el adecuado funcionamiento en la entidad.	Principio de Legalidad	Respecto Ley y reglamento Instrucción	Ordinal: Totalmente en desacuerdo En Desacuerdo Indiferente Totalmente de acuerdo De Acuerdo
			Principio ético de la Función Pública.	Respecto Conocimiento Seguridad	
			Principio de Imparcialidad y/o neutralidad.	Independencia Imparcialidad Protección	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la finalidad pública en la dirección regional de Ucayali, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la prevención y la finalidad pública en la dirección regional de educación de Ucayali, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la instauración con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cuál es la relación del Proceso Administrativo Disciplinario con la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar cómo se asocia la prevención con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar cómo se vinculan la instauración con la finalidad pública en la Dirección Regional de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación Significativa entre la prevención y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021.</p> <p>Existe una relación significativa la instauración y la finalidad pública de la</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Procedimiento Administrativo disciplinario</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Prevención Instauración Sanción</p> <p>Variable 2:</p> <p>Finalidad Pública</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Principio de legalidad Principio ético de la función pública Principio de Imparcialidad y/o neutralidad.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Correlacional, transversal</p> <p>Técnica de análisis de datos: Cuadro de frecuencia, diagramas, estadísticos, correlación de Pearson, para prueba de hipótesis. (SPSS V.24)</p>

<p>¿Cómo se relaciona la sanción y la finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la sanción y la finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021?</p>	<p>Educación de Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar cómo se asocian la sanción con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar cómo se asocian la sanción con la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.</p>	<p>Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la Sanción y la finalidad pública de la Dirección Regional de Educación de Ucayali 2021.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Proceso Administrativo Disciplinario de la DREU - UGELES y la Finalidad Pública

Instrucciones:

La presente tiene como finalidad, describir cuál es la relación del Proceso Administrativo Disciplinario de la DREU-UGELES y la Finalidad Pública en la población de Ucayali – 2021, cuyos datos exclusivamente serán manejados dentro de la índole académica, resguardando el anonimato correspondiente de respuestas, solicitando respondan de forma verídica marcando con una (X) en el recuadro de su libre elección.

Totalmente de desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
-------------------------------------	--------------------------	------------------------	-----------------------	----------------------------------

Proceso Administrativo Disciplinario	1	2	3	4	5
1.- ¿Está usted de acuerdo que el PAD presenta un resultado beneficioso?					
2.- ¿Está usted de acuerdo que el PAD presenta características disuasivas?					
3.- ¿Está usted de acuerdo que el PAD infiere en la conducta infractora del servidor?					
4.- ¿Realizando la tramitación del PAD crees que es posible conocer la razón de su instauración?					
5.- ¿Realizando la tramitación del PAD crees que es posible conocer el comportamiento del servidor?					
6.- ¿Con la apertura del PAD crees que se reducen la comisión de faltas?					
7.- ¿Está usted de acuerdo que el PAD es exclusivamente punitivo?					
8.- ¿Realizando la tramitación del PAD en la etapa de sanción, crees que es posible conocer el comportamiento del servidor?					
9.- ¿Está usted de acuerdo que la sanción a un infractor dentro de un PAD elimina la aparición de la comisión de futuras faltas?					
Finalidad Pública	1	2	3	4	5
10.- ¿Está usted de acuerdo que los denunciantes presentan sus solicitudes respetando el TUPA de la entidad?					

11.- ¿Está usted de acuerdo que los denunciados enmarcan sus contestaciones dentro de la ley y el reglamento de un proceso administrativo disciplinario?					
12.- ¿Está usted de acuerdo que el Secretario Técnico y sus asistentes instruyan a las partes que intervienen en un proceso administrativo disciplinario?					
13.- ¿Consideras que los denunciados en un PAD se dirigen con respeto a los presuntos infractores?					
14.- ¿Consideras que las autoridades del PAD cuentan con los estándares de conocimientos sobre la materia?					
15.- ¿Está usted de acuerdo que existe una adecuada protección de la información tramitada en el contenido de un proceso administrativo disciplinario?					
16.- ¿Consideras que las autoridades del PAD actúan con plena independencia dentro de su desarrollo?					
17.- ¿Consideras que la entidad contiene normativa interna más favorable a una de las partes dentro de un PAD?					
18.- ¿Consideras que la normativa general y especial del PAD, son garantía en su trámite?					

Anexo 3: Juicio de Expertos

Validez de instrumento – primer experto

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA FINALIDAD PÚBLICA EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI – 2021

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de experto: Mg. Magali del Pilar Vela Ramirez.

Institucion donde labora: Unidad de Gestion Educativa Local de Coronel Portillo.

Especialidad: Maestra en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación: Ficha de verificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Autor del instrumento: Br. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20% (2)	Regular 21-40% (4)	Bueno 41-60% (6)	Muy Bueno 61-80% (8)	Excelente 81-100% (10)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos.					X
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.				X	
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					X
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del estudio.					X
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): Excelente (94)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento coherente y apto para su aplicación

Lugar y fecha: Lima, 16 de mayo del 2021



Firma y Posfirma del experto

DNI: 10.180904

Validez de instrumento – segundo experto

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA FINALIDAD PÚBLICA EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI – 2021

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de experto: Mg. Nathalie Betsy Ingaruca Ruiz.

Institucion donde labora: Academia de la Magistratura-AMAG.

Especialidad: Maestra en Gestión y Administración de la Educación.

Instrumento de evaluación: Ficha de verificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2021.

Autor del instrumento: Br. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20% (2)	Regular 21-40% (4)	Bueno 41-60% (6)	Muy Bueno 61-80% (8)	Excelente 81-100% (10)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos.					X
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.				X	
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
SUB TOTAL					24	70
TOTAL						94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): Excelente (94)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento coherente y apto para su aplicación

Lugar y fecha: Lima, 16 de mayo del 2021

Firma y Posfirma del experto



Firmado digitalmente por:
INGARUCA RUIZ Nathalie
Betsy FAU 20200808885 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/05/2021 16:48:00-0500

DNI: 10180904

Validez de instrumento – tercer experto

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA FINALIDAD PÚBLICA EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI – 2021

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de experto: Mg. Clavelito Linda Cuhello Guerra de Garcia.

Institucion donde labora: Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Especialidad: Argumentacion Juridica.

Instrumento de evaluacion: Ficha de verificacion del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educacion de Ucayali, 2021.

Autor del instrumento: Br. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro.

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20% (2)	Regular 21-40% (4)	Bueno 41-60% (6)	Muy Bueno 61-80% (8)	Excelente 81-100% (10)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos.					X
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.				X	
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
SUB TOTAL				6	24	60
TOTAL						90

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): Excelente (90)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento coherente y apto para su aplicación

Lugar y fecha: Lima, 16 de mayo del 2021



Firma y Posfirma del experto

DNI: 05935828

Anexo 4: Carta de Presentación

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pucallpa, 31 de mayo de 2021

SEÑORA:
DRA. EDUC. JUANA TELLO RIOS
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI
UCAYALI. -

ASUNTO : Solicita autorización para aplicación de encuesta

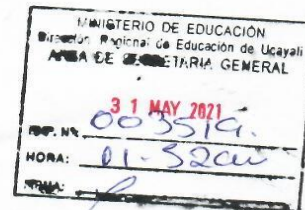
Mediante la presente me dirijo al Despacho de su digno cargo para saludarle muy cordialmente y, al mismo tiempo manifestarle que el suscrito es estudiante del último semestre académico de la Maestría con mención en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, y teniendo la necesidad de desarrollar mi trabajo de investigación, es un requisito aplicar el instrumento de recolección de datos para el desarrollo de la Tesis titulada "Proceso Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021".

En consecuencia, deseo de continuar con el proceso de ejecución de la citada investigación, lo cual coadyuva a mi continua superación en el ámbito profesional y personal; y seguro de que su persona es forjadora de la educación, y que por ende cuento con su apoyo, SOLICITO a su Despacho la autorización respectiva con el propósito de efectuar la recolección de datos mediante la encuesta de opinión ante una población de servidores y funcionarios públicos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali; hecho que no generará mayor impacto en el desarrollo de las funciones de los mismos; sino que por el contrario, dicha investigación servirá para mejorar el desarrollo de los procesos administrativos disciplinario en la DRE-Ucayali.





Agradeciéndole anticipadamente por la atención brindada a la presente, me despido de Ud., no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Junior Jean Pierre Ruiz Navarro
ABOGADO
Reg CAU N°1362



Anexo 5: Carta de Aceptación

	
PERÚ	GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ORGANO DE DIRECCION
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"	
Pucallpa, 04 JUN. 2021	
CARTA N° 003 -2021-GRU-DRE-U-D	
Señor:	
Junior Jean Pierre Ruiz Navarro ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
ASUNTO	: Hace de conocimiento
REFERENCIA	: Escrito con expediente de ingreso N° 003519 de fecha 31/05/2021 MEMORANDUM MULTIPLE N° 046-201-GRU-DRE-U-D de fecha 01/06/2021
<p>Es un agrado dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, para saludarlo cordialmente y, a la vez hacer de su conocimiento que, con MEMORANDUM MULTIPLE N° 046-201-GRU-DRE-U-D de fecha 01 de junio de 2021, se autoriza a los directores de las oficinas de la DRE-Ucajali, le brinden las facilidades para que su persona aplique la encuesta de opinión ante una población de servidores y funcionarios públicos de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.</p> <p>En tal sentido, al término del trabajo de investigación que viene desarrollando en su Tesis titulada "Proceso Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali – 2021", sírvase hacer llegar ante este despacho la copia del instrumento de recojo de información; así como los resultados, conclusiones y recomendaciones para conocimiento.</p> <p>Aprovecho la oportunidad para renovar las muestras de mi especial consideración y estima.</p>	
Atentamente,	
DREU/JTR Archivo	  Dra. Educ. Juana Tello Rios DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN DREU
"Por una Gestión Educativa Diversificada, con Valores para el Desarrollo de la Región Ucayali"	
C.F.B. Km. 3.800 Pucallpa – Perú	

Anexo 6: Memorandum dirigido a los directores de las oficinas de la DRE-UCAYALI, solicitando se brinde facilidades para aplicación de encuestas.

 **PERÚ**

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
ORGANO DE DIRECCION

 **Ucayali**
"Región de Oportunidades"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pucallpa, 01 JUN. 2021

MEMORANDUM MULTIPLE N° 046 -2021-GRU-DRE-U-D

Señores:

CPP. JULIA RENEE LABAJOS LOPEZ DE PÍCON
Directora de la Oficina de Administración - DREU

Lic. Adm. JORGE ANTONIO GARCIA RODRIGUEZ
Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto - DREU

Abog. CHERYL STEFANY ARRIAGA AREVALO
Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica - DREU

Dra. Educ. ANGELA MARIA VILLACORTA ARRUE
Directora de la Oficina de Gestión Pedagógica - DREU

CPC. EDWING E. MENDOZA VELEZ DE VILLA
Jefe (e) del Órgano de Control Institucional - DREU

ASUNTO : Brindar facilidades para la aplicación de encuesta

REFERENCIA : Escrito con expediente de ingreso N° 003519 de fecha 31/05/2021

Es un agrado dirigirme a ustedes, en atención al asunto de la referencia, para saludarlos cordialmente; a la vez comunicarles que, el señor Junior Jean Pierre Ruiz Navarro, estudiante del último semestre académico de la Maestría con mención en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tiene la autorización para la aplicación de una encuesta como instrumento de recolección de datos para el desarrollo de su Tesis Titulada "Proceso Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021".

Es por ello, que pido ante sus despachos, se brinde el apoyo y las facilidades para que pueda efectuar lo solicitado mediante la encuesta denominada "Proceso Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021".

Seguro de la atención que le brinde al presente, les renuevo las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. Edu. Juana Tello Rios
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN
DREU




DREU/JTR
Dirección Regional de Educación de Ucayali
Oficina de Asesoría Jurídica
FECHA: 01-06-21
REGISTRO: [Handwritten]
HORA: [Handwritten]
FIRMA: [Handwritten]


DIRECCIÓN DE ASESORIA JURÍDICA
RECEPCIÓN
01 JUN 2021
Hora: 11:59 Reg. N° 531
Firma: [Handwritten]

"Por una Gestión Educativa Diversificada, con Valores para el Desarrollo de la Región Ucayali"

C.F.B. Km. 3.800 Pucallpa - Perú

ANEXO 7: Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, **JUNIOR JEAN PIERRE RUIZ NAVARRO**, egresado de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la presente Tesis titulado:

“Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Pucallpa, 24 de Julio 2021

JUNIOR JEAN PIERRE RUIZ NAVARRO

DNI N° 72814803

ORCID: 0000-0001-6874-4100

Anexo 8: Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **Segundo Waldermar Ríos Ríos**, docente de la Escuela de posgrado **EN GESTIÓN PÚBLICA** y Programa académico **MAESTRIA** de la Universidad Cesar Vallejo **FILIAL LIMA NORTE**, asesor del trabajo de Investigación/ Tesis Titulada:

“Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021”.

Del autor **JUNIOR JEAN PIERRE RUIZ NAVARRO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa de turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación/ tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

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

Pucallpa, 24 de Julio del 2021

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldermar
DNI N°: 06799562
ORCID: 0000-0003-1202-5523

Anexo 9: Autorización de publicación en repositorio institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **JUNIOR JEAN PIERRE RUIZ NAVARRO** identificado con DNI N° **72814803**, egresado de la Escuela de posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo, la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

“Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021”,

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Pucallpa 24 de Julio del 2021



JUNIOR JEAN PIERRE RUIZ NAVARRO
DNI N° 72814803
ORCID: 0000-0001-6874-4100

Anexo 13: Reporte TURNITIN