



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Sanción administrativa y desempeño docente en una UGEL de
Juliaca. Puno, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Llanqui Cruz, Wilmer Luis (orcid.org/0000-0001-8314-7603)

ASESOR:

Dr. Alvarado Rojas, Fernando Eugenio (orcid.org/0000-0002-5220-9696)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La investigación en curso va dedicada a todos los estudiantes que quieran seguir superándose con logros académicos como en la presente maestría y estén potenciando y actualizando cada vez su intelecto profesional.

Agradecimiento

Agradezco a mis colegas docentes por apoyarme en la elaboración de la presente investigación por sus recomendaciones y sugerencias, tanto también a mi asesor de la UCV y la propia Universidad quien nos brindó apoyo permanente con la plataforma trilce y clementina para poder estar al tanto del avance, progreso y estructura de nuestros estudios y para la elaboración de presente investigación.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN:.....	48
VI. CONCLUSIONES:.....	54
VII. RECOMENDACIONES:.....	56
REFERENCIAS:	57
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Variables de estudio	20
Tabla 2 Nivel de Confiabilidad	24
Tabla 3 Variable 2: Desempeño docente	25
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la dimensión sanciones leve de la variable Sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	27
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la dimensión sanciones leve de la variable Sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	30
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la dimensión sanciones leve de la variable Sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.....	33
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la dimensión ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.....	36
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la variable sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.....	38
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.....	40
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	43
Tabla 11 Hipótesis General.....	44
Tabla 12 Hipótesis Especifica 1.....	45
Tabla 13 Hipótesis Especifica 2	46
Tabla 14 Hipótesis específica 3	47

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Distribución de frecuencias de la dimensión sancion leve de la variable Sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.	28
Figura 2 Distribución de frecuencias de la dimensión sanción grave de la variable Sanción Administrativa en una UGEL de Juliaca Puno, 2022.	31
Figura 3 Distribución de frecuencias de la dimensión práctica y experiencia profesional de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.....	34
Figura 4 Distribución de frecuencias de la dimensión ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca Puno, 2022.	37
Figura 5 Distribución de frecuencias de la variable sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.	39
Figura 6 Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.	41

Resumen

El propósito de la investigación tuvo como objetivo resolver el predominio de la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca, Puno. 2022 para lo cual se aplicó una investigación de diseño no experimental transeccional o transversal, la muestra fue de 144 docentes a quienes se aplicó una encuesta de tipo Likert con las cuales se recopiló información relevante de las variables propuestas con 20 ítems en cada variable, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 encuestados. La distribución no tiene distribución normal porque los datos son no paramétricas, con el análisis de correlación de Tau-b de Kendall. Por lo que el nivel de influencia de la sanción administrativa y desempeño docente fue de 0.773 en donde la sanción administrativa influye en el desempeño docente y el P-Valor es de 0.038 menor 0.05 lo cual se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Aseverando con esta prueba estadística que la sanción administrativa influye en el desempeño docente de una UGEL de Juliaca, Puno. 2022.

Palabras clave: Sanciones, desempeño, influencia, docentes, normas.

Abstract

The purpose of the research was to resolve the predominance of the administrative sanction in teaching performance in a UGEL in Juliaca, Puno. 2022 for which a non-experimental transactional or cross-sectional design research was applied, the sample was 144 teachers to whom a Likert-type survey was applied, with which relevant information was collected on the proposed variables with 20 items in each variable. used the Kolmogorov-Smirnov statistical test, since the sample was greater than 50 respondents. The distribution does not have a normal distribution because the data are non-parametric, with Kendall's Tau-b correlation analysis. Therefore, the level of influence of the administrative sanction and teaching performance was 0.773, where the administrative sanction influences teaching performance and the P-Value is 0.038 less than 0.05, which rejected the null hypothesis, accepting the alternative hypothesis. Asserting with this statistical test that the administrative sanction influences the teaching performance of a UGEL in Juliaca, Puno. 2022.

Keywords: Sanctions, performance, influence, teachers, norms.

I. INTRODUCCIÓN

Según las noticias internacionales, nacionales y locales se ha hablado mucho en contra de los docentes sobre sanciones y faltas que cometen, por ejemplo el acoso sexual, las violaciones sexuales, abandono de cargo, maltrato o agresión física a los estudiantes, no preparan sus clases, concurren a su trabajo en estado de ebriedad, ofensas verbales con sus colegas o directores, así también muchos de ellos fueron destituidos por terrorismo, apología al terrorismo y otras acusaciones negativas que perjudicaron en el desempeño de su práctica y ética profesional, estas sanciones se tiene reportadas y registradas en SERVIR, DREP, UGEL. Como manifestó (Olano, 2019).

Así también en el reglamento de la ley N° 29988 en el año 2017, se estableció el procedimiento para separar o destituir al personal docente implicado que cuenten con sentencia consentida y ejecutoriada y también se mencionó su inhabilitación definitiva o separación del cargo para luego incluirlos en el registro de condenados o procesados por terrorismo y apología, violación sexual, tráfico de drogas, los mismos que son inhabilitados y no pueden trabajar de nuevo en el sector público ni privado. Estas sanciones son cometidas voluntaria e involuntariamente, por desconocimiento y olvido de la ley; lo que en su mayoría recomiendan es que se logre prevenir, evitar futuras sanciones administrativas, ya que perjudica en un futuro de desarrollo profesional, recae en un perjuicio en un futuro y estos actos obstaculizan y distraen ejercer idóneamente su labor docente, repercute en el personal activo, tanto nombrados o contratados (Rosen, 2014).

Tenemos como referencia Internacional, Según MINED (2021) donde se da a conocer las siguientes cifras sobre sanciones cometidas, fueron denunciados por el delito de violación sexual en estos últimos seis años y fueron en su mayoría varones y profesores de primaria, entre los años 2015 y 2020, fueron denunciados un total de 125 docentes, 01 caso se tuvo en el sector privado y 100 docentes fueron denunciados por acoso sexual es decir el 80%. 6 docentes fueron denunciados por violación, 6 por agresiones sexuales y 4 por estupro que hacen un total de 117 docentes denunciados. Se tienen 3 casos que fueron amonestados con suspensión que está contemplado en la ley de la carrera docente y como consecuencia el docente no percibió su sueldo y uno fue

sancionado con falta muy grave y otros por diferentes faltas, según el artículo 60 de la ley de carrera docente de ese país, es considerado falta muy grave el acoso sexual o actos contra libertad sexual no solamente en estudiantes sino también por compañeros de trabajo y padres de familia sea dentro o fuera del centro de trabajo más específicamente en el nivel primario, se tiene además que 39 docentes denunciados que constituye el 31% del total, correspondiendo el 25% de docentes de bachillerato y 16% que corresponden al tercer ciclo y otros 28 docentes fueron denunciados por violencia sexual lo que es 22% de los 125. Existe así mismo 33 denuncias por violencia sexual en contra de docentes, pero fuera de su centro de trabajo se tiene un alto porcentaje de denuncias en Aguachapan, 17 en la paz, en el salvador 15 y en San Miguel, continua en Santa Ana, 9 en Chalatenango, 7 en la unión, en San Vicente, 6 en Sonsonate, 5 en Usulután, 4 en Cuscatlán y 2 en Morazan, pero únicamente el 27% fue amonestado de un total de 136 denuncias. Ahora en lo que corresponde en las sanciones 22 docentes fueron expulsados del sistema educativo entre el 2015 y el año 2020 de un total de 136.

Describe Cúellar (2012) quien en su informe de investigación refiere al cambio del reglamento de faltas y sanciones del magisterio, tanto del personal docente y administrativo, quien encuestó a 147 trabajadores docentes y administrativos, en el que al final recomienda: Que se debe elaborar un reglamento actualizado que se incluyan a todos los maestros, también que se debe regular las nuevas conductas indebidas, como también debe haber un proceso abreviado o breve ante la figura de las faltas administrativas, se debe tener un ordenamiento jurídico más ordenado y completo de acuerdo con las nuevos requerimiento de vida y del ordenamiento jurídico.

Refiere también Machuca (2021) sobre la depuración o retiro en las escuelas normales de Valencia en España, en la que manifiesta que los profesores normalistas también sufrieron una sanción punitiva y preventiva por desconocimiento de sus propias funciones y especialmente importantes de su función formadora de maestros, de estas sanciones o retiro se encargaban las denominadas comisiones depuradoras lo presidia el gobernador civil y contaba con un secretario que era un profesor y como vocales eran designados personas de confianza.

Refiere Agulló (2014) considera importante el papel del desempeño docente en la formación de los estudiantes en la actualidad considerado como un agente social que transmite una serie de valores que repercuten en su vida y formación de los estudiantes, pero también tiene una serie de funciones inherentes que muchas veces desconoce.

Prieto (2008) menciona como fuente de referencia internacional la Ley N° 10.290 de Argentina, donde se establece el régimen disciplinario del docente, determina que se aplicó las sanciones en general a los docentes que prestan servicios en establecimiento educativos oficiales y que están a cargo del ministerio de educación y son sancionados por incumplimiento de las obligaciones en el reglamento escolar como: abandonar su servicio de docente, falta de idoneidad, haber cometido un delito doloso y por ser agente o cómplice de algún delito premeditado, entre otros, finalmente menciona sanciones por incumplimiento de las obligaciones como miembro de la junta de disciplina, siendo el apercibimiento suspensión hasta por 90 días, cesantía y exoneración.

Planelles (2011) menciona que los directores en la actualidad están ganando autoridad para que puedan sancionar a los profesores, esto ocurre en Andalucía – Cataluña y Madrid, donde se está dando las armas para combatir el fracaso escolar y dá autonomía a los directores de colegio e institutos, se detalla que los directores pueden imponer sanciones por faltas leves como por ejemplo: el incumplimiento injustificado de su horario en su trabajo, por el incumplimiento de su asistencia injustificada, incumplimiento de los deberes y obligaciones, así como no asistir a guardias tutoriales, reuniones de departamento, consejos escolares, en general lo que configuran el horario individual presencial.

Respecto a los antecedentes a nivel nacional, según MINEDU (2014) establece disposiciones sancionadoras para los maestros acusados de violación sexual y fueron retirados 600 docentes a nivel nacional en el año 2014, el representante legal de ese año en una entrevista periodística menciona que se quieren escuelas seguras para nuestros estudiantes y se requieren maestros responsables e invitó a todos a presentar sus quejas, denuncias a través de su sitio web u otros mecanismos para conocer y ayudarlos.

Postigo (2014) refiere sobre el régimen disciplinario en el sector educación que la denuncia es la acción donde la autoridad competente toma conocimiento

de la situación administrativa ilegal cometida por algún servidor público o funcionario y tiene que estar conforme la ley del procedimiento administrativo general N° 27444 y pueden presentar quejas, denuncias en donde debe incluir: exponer los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

SERVIR (2022) tiene registrado y ha emitido una serie de resoluciones de sanciones al personal al servicio del Estado, dentro de ellas hay varios maestros que fueron destituciones, retiros por faltas administrativas graves, las sanciones están establecidas en sus reglamentos para los docentes del territorio nacional, esta institución resuelve en segunda instancia con resoluciones fundadas o infundadas o improcedentes. Sin embargo, lo que concita para la presente investigación es que efectivamente existen muchas resoluciones desde la aplicación de simples sanciones o faltas hasta destituciones o retiro consideradas como sanciones graves. De la amplitud de resoluciones que se emiten, se ha rescatado solo para citar el caso del Expediente N° 000400-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, en donde se declara infundado al profesor que apeló la resolución de primera instancia, finalmente lo declararon culpable por la comisión de la falta imputada previo proceso administrativo disciplinario, el cual recae en destituido por acoso sexual a un menor de edad.

Saavedra (2016) refiere que las sanciones que ejerce el estado como ente regulador, según la Ley N° 29944 y su reglamento, el director de una institución educativa también puede aplicar medidas disciplinarias como autoridad inmediata para los maestros de su institución, por lo que todos los profesores en instituciones educativas son responsables en brindar un apropiado servicio educativo de calidad, por tanto, estos lineamientos de la Ley de la Carrera Pública tienen por objeto promover la aplicación de sanciones contra los docentes que cometen actos de irresponsabilidad, de funciones u obligaciones y que van más allá de lo que establece la ley.

En lo respecta a la información local tenemos a Aliaga (2011) manifiesta que el docente como cualquier trabajador asalariado está sujeto a la disciplina del empleador. En este sentido la autoridad o en este caso la administración pública como es el MINEDU, DRE, UGEL, Direcciones de IE. son los patrones de los docentes y tiene la potestad de sancionar cualquier infracción en el ejercicio de la docencia porque así lo establece la ley y para ello el procedimiento se encuentra

claramente regulado por las disposiciones de la ley del profesorado, destaca que se ha establecido dos medidas disciplinarias, primero previsto como sanciones leves y sanciones graves.

Ordoñez (2016) recomienda que la potestad sancionadora de los directores de las instituciones educativas debe estar redactada en forma explícita y establecida en la Ley N° 29944, refiere además que la sanción es consecuencia de una falta administrativa disciplinaria, como la agresión física que sería una grave indisciplina, se hace referencia también a la agresión verbal por proferirse palabras injuriosas o soeces a sus colegas, entre otras indisciplinas, refiere además que no existe capacitación a los directores para que puedan aplicar adecuadamente el proceso administrativo disciplinario y la potestad sancionadora, finaliza sugiriendo que en el proceso administrativo disciplinario debe existir 2 faces una de investigación y la otra sancionadora y que se eviten futuras nulidades.

La presente investigación se justifica, porque con el presente estudio beneficia a los docentes en general en prevenir y evitar que incurran en las sanciones administrativa establecidas en la Ley, a la vez permitirá conocer, recordar, tomar conciencia sobre las implicancias que acarrea estas sanciones en la labor docente tanto a nivel personal y profesional, asimismo el instrumento elaborado servirá para posteriores investigaciones ya que es escasa la investigación y divulgación detallada sobre la sanción administrativa y desempeño docente en relación a la práctica y ética profesional, existe ínfima clasificación de las sanciones tanto leves como graves, tomando en cuenta que en las aulas y en la institución educativa donde trabajan los docentes están regidas por una serie de normas y reglamentos.

Con todo lo antepuesto planteamos el problema general: ¿Cómo influye la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022? Así mismo se formuló los problemas específicos: (1) ¿Cómo influye la sanción administrativa leve en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022? (2) ¿Cómo influye la sanción administrativa grave en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022? (3) ¿Cómo influye la sanción administrativa en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022? Para la presente investigación

se formuló el Objetivo General: Determinar la influencia de la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Siendo sus Objetivos Específicos: (1) Determinar la influencia de la sanción administrativa leve en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022 (2) Determinar la influencia de la sanción administrativa grave en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022 (3) Determinar la influencia de la sanción administrativa en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Siendo la Hipótesis General: La sanción administrativa influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Así mismo se plantea la Hipótesis Específica: (1) La sanción administrativa leve influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022 (2) La sanción administrativa grave influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022 (3) La sanción administrativa influye en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tuvo como antecedentes a nivel internacional y nacional de artículos indexados lo siguiente:

Cordero (2013) al respecto ha definido a la sanción administrativa como un acto administrativo desfavorable al trabajador, siendo una acción represiva y punitiva que impone la autoridad inmediata superior que puede recaer en el director o gerente educativo, dentro de los límites que establece la Ley, siendo las palabras clave: Sanción administrativa, actos administrativos desfavorables y penas. Al respecto, coincido con los autores que definen sobre las sanciones administrativas al docente, efectivamente haciendo un resumen una sanción administrativa es un castigo legal por no cumplir lo establecido en la norma, estatuto, reglamento, siendo su mecanismo un proceso administrativo disciplinario que también está establecido en la ley de la carrera pública magisterial, deviene finalmente en un demerito al profesor, que se consigna o plasma en su escalafón personal o llamado ficha profesional que cada trabajador cuenta, esta sanción lo llevara registrado en todo su trayectoria y vida profesional docente, cuando se quiera presentarse a un concurso publico efectivamente esta sanción impuesta está registrada en sus antecedentes, por lo cual este aspecto es importante destacar ya que muchas veces facilita a la parte contraria o del ranking para que pueda desmerecer o considerar de incumplido en las funciones, de inmoral, en conclusión las sanciones administrativas tienen todo un proceso administrativo y muchas veces no se suspenden por presentar o interponer recursos administrativos.

Gómez (2020) relató a sí mismo en materia de sanción administrativa, la utilización de mecanismos generales de control de los actos administrativos en educación, así como una serie de mecanismos procesales para que se puedan cumplir, en el transcurso del tiempo se han actualizado diferentes fundamentos jurídicos, para el proceso disciplinario, defensa del denunciado y el mecanismo para efectivizar la sanción al infractor. Debido al efecto práctico de la sanción administrativa, el ordenamiento jurídico a nivel sectorial se ha organizado para aplicar y efectivizar la sanción, en algunos casos se ha propuesto que se efectivicen lo más pronto y sumarísimamente, no recortando los derechos de

defensa de los imputados. Se llega a la conclusión que la sanción administrativa son actos punibles, finalmente, también se indica que la ley prevé un mecanismo especial para el control de la sanción administrativa, el cual dependerá de la especificidad del sistema sancionador de que se trate y su implementación dependerá de los requisitos específicos que se establezcan en la ley.

Estrada (2017) refirió sobre el desempeño docente que es la raíz que mueve el sistema de la educación, se hace primordial el estudio y la evaluación del desempeño del profesor a partir de la cotidianidad de su trabajo, de forma concreta y encarnado, se escogió como población a maestros de la Unidad Educativa Bejuma, situada en Valencia-Venezuela. No obstante en este trabajo se muestran los presupuestos teóricos que fundamentan el ser mismo del trabajo docente, y el desempeño de la profesión del maestro en su labor educativa, con el objetivo de sustentar o visualizar los resultados de un eficiente o esquivo desempeño docente, siendo varios los parámetros de evaluación y esto como repercute en la labor docente. Concluyendo que la labor docente debe prestar idoneidad, eficiencia, donde el maestro debe utilizar variedad de recursos es decir destrezas, valores. Conocimientos, habilidades, para una formación integral del estudiante.

Chiossone (2018) manifestó en su estudio que la sanción administrativa es una trasgresión o contravención a la Ley y/o a sus disposiciones establecidas, se conjetura que todos los trabajadores deben tener conocimiento de la misma, no pueden violar cualquier limitación de la ley, simplemente violar un principio, se sanciona independientemente de su discreción en la mayoría de los casos. La autoridad administrativa para formular acusaciones o faltas a la ley o reglamento especial, tiene que aplicar proporcionalmente a la infracción o pena establecida, este para aplicar el castigo correspondiente, es decir, el principio que está establecida en cada norma o reglamento confiere la facultad de determinar grados de castigo, delitos u ofensas.

Ramírez (2015) hizo referencia que la sanción administrativa como organización jurídica deriva del ius puniendi del Estado, en materia administrativa; busca el correcto desempeño de la gestión pública y de sus servidores, buscando la custodia de la imagen y el prestigio de la entidad. En Colombia, la Corte Constitucional, en repetidas jurisprudencias sobre control constitucional y de

acción de tutela, vino explicando los aspectos de esta organización y se ha centrado muchísimo más en el análisis de los principios que regulan la actividad jurídica y laboral teniendo alcance a los infractores, Concluyendo que es nuclear la actividad sancionadora del Estado y que todos los trabajadores públicos deben ceñirse con un perfil probo en el servicio estatal y cualquier acto irregular e ilícito será sancionado de acuerdo a la ilicitud cometida u omitida.

En los antecedentes nacionales. Urbina (2018) manifestó que la sanción al docente es el acto que reprime previo proceso disciplinario en caso se transgreda a la ley, que puede recaer en perjuicio del estudiante o de su institución educativa u otras elementos, refiere también que alrededor de 116 docentes y personal del Ministerio de Educación del Perú, fueron despedidos por terrorismo, despedidos por violación y tráfico de drogas. 42 trabajadores en Ancash han sido sancionados, incluidos 33 maestros y 9 empleados administrativos. La situación es similar es que han sido despedido 31 empleados, 30 profesores y 1 administrador. Además, se despiden un total de 23 trabajadores, de los cuales 18 son docentes y 5 administrativos, también en Arequipa se despiden 15 trabajadores, 10 docentes y 5 administrativos, y finalmente se despiden 5 trabajadores en Chiclayo.

Olano (2019) en su estudio lo ha basado en conocer las sanciones a los profesores según la nueva ley de la carrera pública magisterial N° 29944, entre el año 2015 al 2018, su estudio fue cuantitativo, descriptivo y refirió al prospectivo trasversal, su análisis fue de 24 expedientes, la técnica fue recolección de información y cuestionario, el instrumento que utilizó fue la ficha de recolección de datos. Su validez fue de 9.31, 15 de ellos fueron por amonestación escrita, 7 con cese temporal, 2 destituidos, no hubo suspensiones, constituyendo 62.5% como falta leve, 29.2% entre grave, el 75% por incumplimiento de sus funciones, el 16.7% hostigamiento sexual, finalmente 8.3% por agresiones. Su tiempo de investigación fue en un promedio de 6 meses, todos tuvieron proceso administrativo, no tuvieron procesos judiciales, los mismos fueron reportados en el registro de sanciones, lo importante es que no tuvieron reincidencia. Siendo sus conclusiones, que en su mayoría de profesores que cometieron infracciones amonestación escrita, pocos fueron sancionados con cese temporal y también destitución y no fueron suspendidos los profesores.

Carranza (2019) refirió en su tema de investigación que la UGEL de picota, no tiene establecido un procedimiento administrativo disciplinario para los docentes contratados, por lo que cuando son sancionados son impuestos de forma irregular y también considerado de forma arbitraria, además menciona, que en el año 2017, que hubo 20 denuncias en contra de docentes contratados por los cuales fueron rescindidos sus contratos y las denuncias fueron en su mayoría por hostigamiento sexual y presunto abuso sexual, seguido de 02 denuncias por maltrato físico. Finalmente hace mención que durante la investigación la comisión de proceso administrativo disciplinario, cuenta con treinta días hábiles para que pueda resolver o pronunciarse sobre la denuncia, en ese trayecto el docente puede presentar su renuncia al cargo, por la cual deja de laborar en su institución educativa.

Castillo (2019) hizo referencia a la Ley N° 29944, denominado ley de la reforma magisterial, cuyo objetivo ha sido regular la labor entre los docentes y el Estado, esta sujeción otorga al estado la potestad de poder sancionar, para corregir aspectos de acciones u omisiones que transgredan las normas de educación, estando los docentes en ejercicio de sus funciones, por lo que la investigación planteada quiere determinar los factores que originan el proceso administrativo disciplinario y desarrollar la prevención, además de evitar haya más denuncias por no cumplir sus funciones establecidas en la ley del docente, habiéndose formulado el problema siguiente: ¿Cuáles son los factores que inician un proceso administrativo disciplinario para docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL Numero 04, Trujillo Sur Este?, planteando además la hipótesis, que el poco conocimiento de los deberes de los profesores repercuten en el cumplimiento de sus obligaciones. Siendo esto lo más importante para que se dé inicio a un proceso administrativo en contra de los profesores infractores, siendo su objetivo general: Identificar los factores que originan el proceso administrativo disciplinario para los docentes, De otra parte el diseño de investigación fue descriptivo nominal, la técnica usada fue el inventario actualizado nominal, análisis de expediente, fichaje como el acopio documental, arrojando como resultado que el poco conocimiento de los deberes de los maestros, son factores que preponderan para el inicio de un proceso administrativo disciplinario, además se determinó que existen carencias de

capacitación a los profesores, no existe un plan de capacitación en lo que se refiere a las obligaciones de los docentes, como también en el proceso administrativo disciplinario para los docentes, se determinó que el incumplimiento de sus deberes origina el mencionado proceso administrativo disciplinario.

García (2016) en lo que refiere al tema en investigación, como resultado mencionó que la sanción administrativa de la sanción penal no puede ser sancionada como un nuevo contexto de ilicitud, en vista que si existe una sanción penal, no podría existir una sanción administrativa, la cual constituiría una doble pena o sanción lo cual en el ordenamiento jurídico peruano, no lo permite según el principio *ne bis in ídem*, sin embargo se concluye que no se desvincula ya que si existe los hechos y motivación necesaria se puede sancionar administrativamente y también penalmente, como por ejemplo: en el caso de una tentativa de un delito, también se sancionaría en el contexto administrativo con una multa pecuniaria.

Arévalo (2020) menciona el sobre desempeño docente, concluyendo que la evaluación integrada y constructiva utilizando un enfoque transcultural para influir en los docentes de las instituciones de educación primaria en Andahuaylas, para ello se utilizaron estudios de correlación para proponer escalas, índices y escalas de calificación para el análisis de rúbricas como herramienta de evaluación integrada y formativa del docente, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta docente. Las alusiones al coeficiente de Pearson se utilizan en la columna como una herramienta de evaluación general y constructiva para evaluar la calidad del trabajo de los docentes, con un puntaje de 0.05 elegido para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_i) (95% confianza y 5% de probabilidad de error), ya que el nivel de significancia es 0.000 y por lo tanto menor a 0.05, se rechaza una conjetura cero. Con base en los resultados y hallazgos, los datos de la prueba de campo fueron validados con significancia (Sig.), 0.000 alfa, a un costo de la prueba de correlación de Pearson de 0.532**, para 76 casos, para determinar la correlación entre el uso de encabezados como puntajes instrumentales. Aproximaciones formativas, resumidas e interculturales a la calidad del desempeño docente en instituciones de educación primaria. Además: Desde un punto de vista pedagógico, los programas tienen como objetivo capacitar a los maestros para que piensen sobre

las realidades del aula y guíen el proceso de enseñanza con enfoques pedagógicos innovadores que guían el aprendizaje desde el nivel de desarrollo actual hasta los niveles de desarrollo potenciales y cambian la forma en que los estudiantes piensan sobre resultados y sentimientos.

Así mismo al respecto Saavedra (2015) refirió sobre el manual de la sanción administrativa y punitivas de los directores contra los maestros, administradores y asistentes, los directores de las instituciones educativas pueden imponer una amonestación por escrito y una suspensión de hasta 30 días y no se pagan los salarios, pero no pueden imponer un despido temporal. También detalla las posibles sanciones contra los docentes que trabajan en el aula, así como los empleados jerárquicos e incluso a los subdirectores, las sanciones enumeradas son: Incumplimiento del programa de estudios, jornadas laborales que deben ser por horas, rechazo a estudiantes, tardanzas, ausencias injustificadas, evitar tomar exámenes programados para los alumnos, así como la no participación en la elaboración de documentos administrativos tales como: PAT, PCI, PEI, RI, estos documentos se valoran en función de la naturaleza de la acción u omisión y de su gravedad que puedan incurrir los docentes, como las circunstancias en que se dio, forma en que cometió la infracción, la combinación de varias faltas, la participación de uno o más empleados, la importancia del interés público, el daño económico causado, es grave la participación del autor, jerarquía situacional o autoridad. De esta forma, el infractor recibirá copia de la denuncia para que presente su descargo en el plazo fijado de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación. Considerando los plazos y un adecuado debido procedimiento conforme el procedimiento administrativo general Ley N° 27444, Después de este período, el director inicia una investigación sumaria y finalmente emite la decisión, pero cuando existen sanciones graves, como violación sexual, terrorismo, corrupción, drogas, violencia contra los estudiantes, las personas y la propiedad, el director retira a dicho maestro de su trabajo en aula. Esto es requerido por el director, en caso sea necesario debe informar a las autoridades educativas o judiciales respectivas.

Se ha desarrollado las bases teóricas de nuestras variables de investigación, al respecto: Guillen (2015) consideró a la sanción administrativa del docente como la consecuencia directa e inmediata de un error o infracción al

estatuto, a la ley, se contraviene el ordenamiento jurídico establecido tanto de forma general o dentro de la escuela que rige la actividad pedagógica en las aulas, en su labor docente, se considerará infracción en el incumplimiento de cualquier deber u obligación del docente y la transgresión de cualquier prohibición prevista en la ley, así como la inobservancia del incumplimiento estatutario en su enseñanza del docente en definitiva, todas las infracciones voluntarias o no, son castigadas tanto las sanciones, obligaciones y deberes que recaen en leve y grave, este acto u omisión debe ser real y probado, se debe dar derecho a justificaciones del maestro, garantizando un debido procedimiento administrativo disciplinario.

Alcocer (2016) refiere que el régimen disciplinario sobre la sanción administrativa es importante dentro del régimen del sector público, es donde se vé la labor de la autoridad administrativa para sancionar las faltas administrativas, señalando que, para imponer una sanción disciplinaria, se debe realizar un razonamiento, estudio profundo e investigación que responsan a la falta administrativa cometida por el docente que recae en leves y gravosas.

Escobar y Karen (2012) mencionan que la mala conducta se sanciona con amonestación administrativa, la cual puede ser dictada oralmente y por escrito por sus superiores y el jefe de recursos humanos, la falta grave también se persigue. El departamento de recursos humanos sanciona con suspensión de salario por un mes siendo leve y la falta grave puede ser sancionada con el despido sin responsabilidad del empleador en este caso.

Bermúdez (1998) refiere a la sanción administrativa como las medidas punitivas que se aplican al profesor o trabajador, es juzgado por el ordenamiento jurídico todo lo que constituye una sanción negativa como consecuencia de la acción cometida, en este sentido, la sanción es la decisión adversa impuesta por la administración al empleado, con lo que se puede abolir una reprochable conducta, aplicar coerción directa a alguien, o aplicar cualquier acción prevista en su reglamento interno previa aprobación, en este caso se impone una sanción. Si bien puede haber un procedimiento administrativo aplazado, no se trata necesariamente de un procedimiento sancionador sino de un procedimiento administrativo ordinario.

Ley de la Reforma Pública Magisterial N° 29944 (2012) en concordancia con su reglamento, donde se define que las faltas o sanciones son toda acción u omisión cometida por los profesores que puede ser voluntaria o no, se detallan en el artículo 40° de dicha Ley, inicialmente están mencionadas como deberes del profesor; el artículo 40° y 46° menciona como sanción propiamente dicha la amonestación escrita que es leve, que consiste en llamar la atención por escrito al profesor, esta amonestación se consignaran en su ficha escalafonaría, esta llamada de atención o amonestación escrita es impuesta por la autoridad inmediata superior es decir el director de la institución educativa, previo descargo o defensa del profesor el cual puede contradecir o aceptar dichos cargos, así mismo el artículo 47° menciona la sanción de suspensión que consiste en la separación del servicio por un lapso de 30 días, la cual es sin goce de remuneraciones, el artículo 48° hace referencia a la sanción de cese temporal en donde el docente no va a trabajar obligada justamente por la sanción impuesta; ya en otra etapa también la ley establece faltas e infracciones graves, por ejemplo: causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo. También como: Ejecutar o promover violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa, realizar actividades comerciales, abandonar a sus estudiantes, entre otros. Asimismo, el Artículo 49° menciona que la destitución consiste en transgredir principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, previo un proceso administrativo. En ese entender no solamente pueden ser sancionados por lo que establece la sección de sanciones del profesor sino también todo lo establecido en el Art. 2° referente a los principios y 40° respecto a los deberes, entre otras normas que establece la Ley o reglamentos, que no necesariamente están establecidas explícitamente como sanción propiamente dicha, lo cual implica que una sanción también puede recaer de los deberes que tiene el docente en su función o servicio público, hasta incluso el no presentarse a las evaluaciones que establece el MINEDU, también por delitos penales, concurrir en ebriedad, inasistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5 días no consecutivos, el profesor si ha sido sancionado en 2 ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. Durante el proceso investigativo el profesor es puesto a disposición de la UGEL y retirado de la Institución Educativa. Pero aquí no termina ya que se menciona también la inhabilitación después de la sanción

impuesta, esta inhabilitación puede ser hasta de 5 años, o impedido definitivamente a prestar servicio en el sector educación en caso por ejemplo de terrorismo, violación sexual y otros.

Guillen (2015) hace referencia al respecto de los procedimientos administrativos disciplinarios sobre las sanciones a los profesores conceptualizando que son hechos punibles que contravienen lo establecido en la ley específica y sostienen que en el proceso instaurado a profesores pueden tener mucha demora, desde el inicio hasta su conclusión, siendo muchas veces sancionados fuera del tiempo establecido, frente a alguna falta u obligación o deber administrativo.

MINEDU (2014) establece en la guía del Marco de Buen Desempeño Docente, en la que se consignó cuatro dominios, nueve competencias docentes y cuarenta desempeños; me aboque con mayor énfasis en el cuarto dominio, que refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y esta responde a la competencia 8 y 9 e indica en la competencia 8: que el docente debe reflexionar sobre su práctica y experiencia en su institución educativa, desarrollando procesos de aprendizaje constantemente individualmente y grupalmente, que le permita la afirmación y construcción de su identidad y compromiso profesional, en relación a la competencia 9: En el que se establece sobre el ejercicio de la profesión, donde debe ejercerla de manera ética, considerando los derechos fundamentales del individuo, es decir del niño, adolescente de padres de familia y la comunidad, en la que se tiene que evidenciar honestidad, justicia, responsabilidad, comprometiéndose con la función social, demostrando en sus actuaciones en base a los principios de la ética profesional docente, resolviendo problemas prácticos y normativos de la práctica escolar.

En lo que ya se ha mencionado, que debe actuar también con una acertada decisión respetando los derechos humanos y el principio del respecto a los derechos del interés superior tanto del niño y adolescente. (Looney, 2011).

Valdivia (2021) hace referencia sobre la supervisión y desempeño docente, donde resalta que la supervisión debe ser realizada por personal especializado ya que los propios directivos que realizan la supervisión, monitoreo o acompañamiento no lo realizan adecuadamente, por la falta de una planificación

bien concebida y los docentes rechazan estas supervisiones las cuales deben ser consideradas como monitoreo o acompañamiento, si fueran así contribuirían enormemente al buen desempeño docente, terminado este proceso de evaluación sugiere que debe acompañar un personal con mayor experiencia y capacidad para que el proceso enseñanza – aprendizaje se vea orientado para un mejoramiento permanente de los estudiantes.

Se ha considerado para la primera variable la sanción administrativa en base a la ley de la carrera pública magisterial N° 29944, en donde se clasificó las sanciones en dos grupos: sanción leve y sanción grave, las mismas que están consideradas como dimensiones para la presente investigación y de las que se desprendieron los indicadores e ítems; Asimismo se ha considerado para la segunda variable la guía del Marco de Buen Desempeño Docente, teniendo cuatro dominios, nueve competencias docentes y 40 desempeños; abocándome con mayor énfasis en el dominio 4, que refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que a la vez comprenden la práctica y ética docente, que se ha considerado como dimensiones, las mismas que se desprendieron sus indicadores e ítems respectivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación que se realizó es la influencia de la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Se orientó en el tipo de investigación aplicada, donde se fundamentó el saber y el uso de los conocimientos que refuerzan para ser superada y modificada que permiten resolver un problema (Padrón, 2006).

Es de nivel explicativo causal porque se centra inicialmente en determinar los motivos de la sanción administrativa que tienen los docentes y de qué manera influye en el desempeño docente, así se analizó las relaciones causales y existentes donde se muestra dependencia de las variables, también se considera las condiciones en las que se originan (Carrasco, 2019).

Para lo cual se trabajó con el enfoque cuantitativo en la cual me permitió unir y analizar datos que respondieron a preguntas las mismas que avalaron las hipótesis respaldando en la valoración de las variables, aplicando la estadística descriptiva e inferencial, la comprobación de hipótesis (Ñaupas et al., 2018).

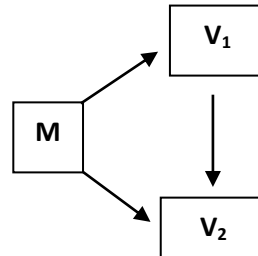
También refiere que tiene como característica: medir fenómenos, empleando experimentación, utilizando la estadística dando un valor numérico, en donde las variables serán medidas para determinar lo que está establecida en la hipótesis, es un proceso secuencial, deductivo, probatorio, y también analiza la realidad objetiva (Hernández, 2014).

El Método de investigación fue el método Hipotético-Deductivo, ya que el procedimiento investigativo en donde se da un inicio a través de la observación de un hecho también problema, partiendo de la formulación de hipótesis, donde se anticipó una posible respuesta al problema planteado, también que mediante la deducción los resultados básicos se dan de la misma hipótesis, por la cual se somete a una verificación, contradiciendo o afirmando la formulación hipotética inicial (Neill y Cortez, 2017).

Siendo el Diseño no experimental transeccional o transversal, entendiéndose que no se manipula intencionalmente la variable independiente, porque se observó fenómenos tal y como se presentaron o se observaron siendo

ya existentes para posteriormente ser analizados, se ve las reacciones de la persona (Hernández, 2014).

Esquema del modelo de investigación



Interpretando:

Muestra : Docentes de una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Variable 1 : Sanción Administrativa.

Variable 2 : Desempeño docente.

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual: Como dice: Espinoza (2019) las variables se encuentran dentro del título de la tesis de investigación, que ésta se puede medir y se le asignan diferentes valores.

Siendo la variable independiente la sanción administrativa, se entiende como consecuencia directa e inmediata de una falta establecida en la Ley, y que contraviene el ordenamiento jurídico o de las normas que regulan la labor docente. Se consideran faltas la violación de algún deber u obligación del profesor, también el incumplimiento de alguna prohibición establecida en la ley y la inobservancia de una incompatibilidad legalmente establecida en su labor docente (Guillen, 2015).

La variable dependiente refiere al desempeño docente, donde es la deliberación de la enseñanza a los estudiantes y que puedan lograr el aprendizaje fundamental y aspira a los docentes al logro de un desarrollo de la profesión permanente que pueda garantizar los aprendizajes de calidad, eficacia, pertinencia. Se ha establecido que los docentes tienen que cumplir estos últimos aspectos, se ha estructurado a través de dominios, las mismas que tiene competencias y disgregan en desempeños, y se hace referencia a la identidad

profesional, formación, cultura y que tienen que cambiar su paradigma anterior a nuevos paradigmas que ahora se establecen y que guían su trabajo diario. (MINEDU, 2014) se ha considerado dos dimensiones: Inicialmente los docentes reflexionan sobre su práctica y experiencia para afirmar su profesión de otra parte el docente ejerce su profesión desde la ética con respeto a los derechos fundamentales.

Definición Operacional: Respecto a la variable independiente sanción administrativa, se ha establecido y se ha medido en dos dimensiones que son: la sanción leve y grave y respecto de la segunda variable de la investigación desempeño docente se ha establecido y medido sobre la práctica y experiencia para afirmar su profesión, donde el docente ejerce su profesión desde la ética con respeto a los derechos fundamentales.

Indicadores: Se estableció los indicadores para la primera variable conforme lo que establece la ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29944 tomado en cuenta sus dimensiones. Para la segunda variable se estableció lo que establece respecto al desempeño docente según el Ministerio de Educación del año 2014, asimismo se ha considerado dos dimensiones: Inicialmente los docentes reflexionan sobre su práctica y experiencia para afirmar su profesión de otra parte el docente ejerce su profesión desde la ética con respeto a los derechos fundamentales.

Escala de Medición: Se usó la escala ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para la realización de la presente investigación, la población se consideró a los docentes de una UGEL de Juliaca. Puno. Que según censo realizado en el 2021, son aproximadamente 3,150 docentes activos entre nombrados y contratados, Por la cual se optó considerar como un espacio donde pudimos recopilar información relevante para cumplir los objetivos de la investigación. Dentro de esta población preponderantemente se ha tomado en consideración a los docentes de Educación técnico productivo pertenecientes a una UGEL de Juliaca, Puno.

En ese sentido se define a la población como un conjunto de personas que tienen características similares pudiendo ser limitada o ilimitada (Arias, 2006).

Así mismo se conceptualiza a la muestra como un sub conjunto de la población a investigar y recayó en una muestra de 144 docentes que pertenecen a una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Se aplicó el tipo de muestreo probabilístico para la presente investigación, que recaen en 144 docentes de diferentes niveles de una UGEL de Juliaca. Puno. Donde además se refiere que el muestreo permite la probabilidad de un individuo su selección sea al azar. (Walpole y Myers 1996).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta siendo sus dimensiones la sanción leve y sanción grave, que fue extraída y recopilada de la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29944, tanto también de su reglamento y de referencias bibliográficas de estudios previos y se pudo aplicar dicha encuesta a los docentes nombrados y contratados pertenecientes a la ya mencionada UGEL. De otra parte para medir la segunda variable o llamada en esta ocasión variable dependiente que se refiere al desempeño docente, de igual forma se revisó las diferentes investigaciones realizadas al respecto y guardo relación de apoyo en la investigación. Reiterando que se usó la técnica de la encuesta siendo sus dimensiones extraídas preponderantemente de la guía del Marco de Buen Desempeño Docente que se dio en conocimiento amplio ya desde el año 2014; Con esta técnica de la encuesta se plasmó la planificación para la obtención de la información de la variable tanto independiente y dependiente.

Tabla 1

Variables de estudio

	Variable 1	Variable 2
Variable	Sanción Administrativa	Desempeño docente
Técnica	Encuesta	Encuesta

El instrumento que se aplicó fue la ficha de encuesta que tiene como característica: ser sencillo, objetivo, que podemos obtener datos con mayor

facilidad, se utiliza en la investigación educacional preferentemente, en la cual se formulan preguntas directas según las variables e indicadores de la investigación, Carrasco (2006).

La elaboración de los ítems fue propia, considerando los indicadores, dimensiones y las variables: Sanción administrativa y desempeño docente. En ese sentido en la elaboración del presente instrumento ha sido estructurada conforme la encuesta tipo Likert, adecuando las preguntas de acuerdo a las variables de la investigación.

La Validez tiene que ver con el nivel en donde los instrumentos se evalúan ciertamente las variables estudiadas. (Fernández, 2014).

Así también este atributo mide la veracidad, la objetividad, la precisión y lo auténtico en donde se mide las variables independiente y dependiente. (Carrasco, 2014).

Asimismo, Salkind (1999) recomienda que todo instrumento debe ser validado mediante una prueba y se tienen 3 aspectos importantes: Inicialmente la validez en el sentido de los resultados de la prueba; posteriormente el resultado de la prueba no es absoluto y extremo, por ello que no se pueden afirmar ciertamente que son válidos o no válidos y finalmente, los instrumentos se deben evaluar en un contexto teórico y fáctico.

En ese sentido la validez fue aprobada por los expertos, en las que consideraron que es correcto, es pertinente y existe un adecuado planteamiento entre las variables planteadas. Para tal efecto detallo las identidades de los expertos:

1. Dr. Juan Huancollo Quino, quien considero aplicable.
2. Dr. Rene Ismael Percca Quispe. quien considero aplicable.
3. Mag. Lucinda Puma Ticona. quien considero aplicable.

En ese entender también se ha definido a la confiabilidad, como la cualidad y originalidad del instrumento con el que se va a medir, el que permite obtener los mismos resultados al aplicarse en las personas en un determinado tiempo, sus términos claves de la confiabilidad son; consistentes, estables, predecibles y objetivos. (Carrasco, 2014).

Para lo cual se optó con el apoyo de un especialista estadístico, quien realizó una rigurosa evaluación de las variables dando como resultado un alto

grado de confiabilidad del instrumento utilizando según el estadístico Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Una vez desarrollado e identificado plenamente las variables de investigación, las mismas que se complementó con las teorías respectivas para operacionalizar dichas variables, considerando el problema general, y tanto también los específicos. Se elaboró y aplicó el instrumento denominado ficha encuesta de tipo Likert, inicialmente se solicitó la autorización a la autoridad pertinente, quien dio la autorización correspondiente para la aplicación del instrumento que permitió recolectar los datos para la investigación. El cual ha sido entregado de forma impresa las fichas llamado encuesta, así mismo se ha recolectado dicha encuesta a través de google drive de forma virtual, posteriormente se procesó la información en el programa Excel y en el software estadístico SPSS, para la validación y confiabilidad de la información recopilada.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó la operacionalización de la primera y segunda variable, considerando las dimensiones, los indicadores, los ítems y escala de valoración. Asimismo se ha ejecutado la validación del instrumento a aplicar; posteriormente se aplicó la prueba de confiabilidad mediante la técnica encuesta y su instrumento la ficha de encuesta de tipo Likert, permitiendo recoger la información en un cuadro de procesamiento de datos con el programa Excel, para luego ver los resultados e interpretación de los datos estadísticos en el programa estadístico SPSS, para el tratamiento de la información se aplicó la correlación de R de Pearson, ya que aplicado la prueba de normalidad nos arrojó que nuestros datos son normales, porque el valor de significancia fue mayor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Se actuó en la presente investigación con honestidad, toda la información recabada se ajustó a los parámetros éticos y morales. Fue elaborada por el suscrito desde la formulación del título, problematización, objetivos, hipótesis, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusiones y

recomendaciones de la investigación realizada. Para ello se refuerzo estos aspectos éticos con conocimiento de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

Respecto a la Beneficencia: Refleja realizar el bien sin condiciones es una virtud positiva, un ideal moral y se considera como un principio durante la evaluación ética de una investigación. Promueve resultados buenos, caritativos va más allá de lo impuesto por el deber (Pieper L. y Thomson, (2016).

Seguidamente la no maleficencia, vinculada con más relevancia a la medicina en el que su principio es no hacer daño, lo que se quiere es no causar daño a través de la acción, es también minimizar o controlar las consecuencias lo que se quiere es poner límite al daño que pudiera traer. La misma autora habla el principio de la autonomía en la que manifiesta que las personas son libres y que pueden elegir lo que es mejor para sí mismo, está implícita la libertad en donde se dá uno mismo su meta o finalidad, es también respetar los valores propios que nos vinculan vitalmente por lo que siendo inteligentes y libres somos capaces de tomar decisiones tanto responsables y razonables, pero tenemos que tener un grado de conocimiento al respecto. Refiere también al principio de justicia en la que menciona que se le debe dar lo que corresponde, el ser humano debe respetar los derechos inherentes a la dignidad y la condición, estas deben ser aplicadas con conocimiento de ley, así también respetar la proporcionalidad entre las cargas y beneficios. Implica finalmente merituar en razón del esfuerzo. (Moreno, 2017).

IV. RESULTADOS

En seguida, damos a conocer los resultados descriptivos.

Tabla 2

Nivel de Confiabilidad

Variable 1: Sanción Administrativa

Resumen de proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	144	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	144	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	20

Los resultados obtenidos sobre el nivel de confiabilidad de la variable sanción administrativa; en el presente cuadro se muestra los valores de Alfa de Cronbach donde el número de preguntas es 20; mientras el nivel de confiabilidad es de 0.707, este resultado considera que fue fiable y consistente en sus datos.

Tabla 3*Variable 2: Desempeño docente***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	144	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	144	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

Los resultados obtenidos sobre el nivel de confiabilidad de la variable desempeño docente; en el presente cuadro se muestra los valores de Alfa de Cronbach donde el número de preguntas es 20; mientras el nivel de confiabilidad es de 0.854, este resultado considera que fue fiable y consistente en sus datos.

De acuerdo a los resultados

El resultados que se evidencio entre la variable Sanción Administrativa y Desempeño Docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Se procesó al ingreso de la información recopilada de los docentes nombrados y contratados de la UGEL Juliaca. Puno, 2022 sobre la encuesta que se realizó y se ingresó al software en donde se obtuvo 144 casos activos y ningún caso perdido.

- Data valida 144
- Data activa con valores perdidos 0
- Total 144

Proceso de información

En primer lugar, se obtuvo la prueba adecuada para la consistencia de la información recopilada, En cuanto a la validación de los instrumentos y el permiso correspondiente de la institución donde se aplicó el instrumento, también se tuvo

el consentimiento del encuestado y de esa manera se procedió a descargar la base de datos, luego se procedió a obtener el nivel de confiabilidad debido a la importancia de cuan consistente fue la data y de esa manera se pudo procesar de acuerdo al análisis estadístico de sus variables, dimensiones e indicadores, en total se tuvo 40 ítems lo cual fueron divididas para ambas variables sanción administrativa 20 preguntas y la variable desempeño docente se tuvo 20 preguntas las cuales todos los participantes contestaron de acuerdo a lo planteado.

Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Para el presente trabajo de investigación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) por ser una data mayor a 50 participantes y también por ser el tipo de variable cuantitativa, para ello se utilizó una estadística que esté acorde al presente estudio la cual fue el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall, para distribuciones no paramétricas.

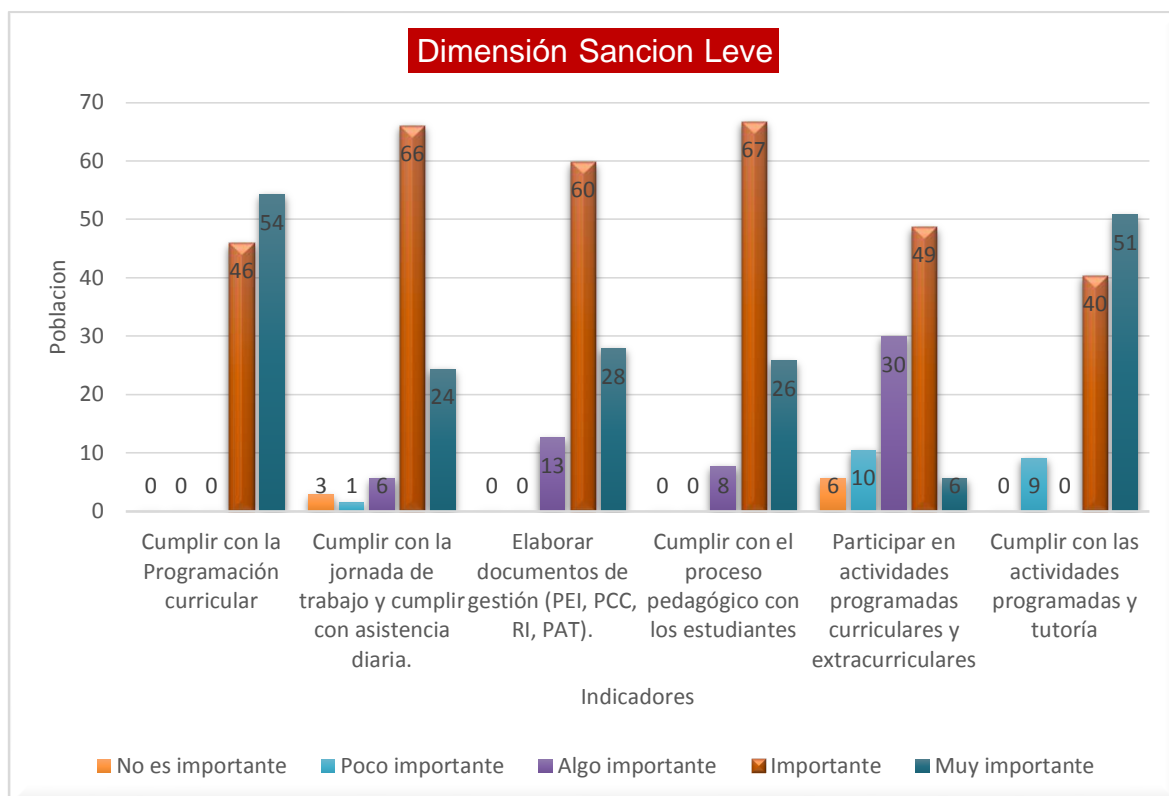
Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión sancion leve de la variable Sanción Administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Dimensión Sanciones Leve	No es importante		Poco importante		Algo importante		Importante		Muy importante		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Cumplir con la Programación curricular	0	0	0	0	0	0	66	46	78	54	144
Cumplir con la jornada de trabajo y cumplir con asistencia diaria.	4	3	2	1	8	6	95	66	35	24	144	100
Elaborar documentos de gestión (PEI, PCC, RI, PAT).	0	0	0	0	18	13	86	60	40	28	144	100
Cumplir con el proceso pedagógico con los estudiantes	0	0	0	0	11	8	96	67	37	26	144	100
Participar en actividades programadas curriculares y extracurriculares	8	6	15	10	43	30	70	49	8	6	144	100
Cumplir con las actividades programadas y tutoría	0	0	13	9	0	0	58	40	73	51	144	100
Total	2	1,39	5	3,47	13	9,26	79	54,51	45	31,37	144	100

Figura 1

Distribución de frecuencias de la dimensión sancion leve de la variable Sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.



Según tabla 4, de los 144 encuestados el comportamiento de la dimensión sanción leve los resultados más relevantes según la opinión de los docentes es como sigue, el indicador: Cumplir con la Programación curricular consideraron en Muy importante 54%, importante 46%, este indicador es muy alentador ya que la mayoría de los docentes estuvieron cumpliendo con la programación curricular; el indicador: Cumplieron con la jornada de trabajo y cumplieron con asistencia diaria consideraron en Importante 66% y Muy importante 24%, este indicador también es relevante debido a que los docentes consideraron que es muy importante cumplir con la jornada de trabajo y también la asistencia diaria; el indicador: Elaborar documentos de gestión (PEI, PCC, RI, PAT) consideraron en Importante 60% y muy importante 28%, los encuestados opinaron en lo que se refiere documentos de gestión creyeron que es importante elaborarlos para lograr las metas propuestas para beneficio de la institución y los educados; el indicador:

Cumplir con el proceso pedagógico con los estudiantes opinaron importante 67% seguido de muy importante 26%, este indicador evidencio que los docentes estuvieron cumpliendo con el proceso pedagógico con los estudiantes es decir las actividades que desarrollo el docente lo realizo con el propósito de mejorar y construir conocimientos, clasificar valores y desarrollar competencias en beneficio del estudiante; en lo que respecta al indicador: Participar en actividades programadas curriculares y extracurriculares opinaron que es Importante 49% y Algo importante 43% esto no es muy alentador porque hay opiniones de docentes que consideraron no muy importante o menos relevantes las actividades extracurriculares como exposiciones, eventos, ceremonias, juegos educativos, y por último el indicador: Cumplir con las actividades programadas y tutoría se consideraron en Muy importante 51% y importante 40% esta cifra si fue muy beneficioso y alentador debido a que los docentes consideraron que cumplir con las actividades programadas es muy importante, ya que conllevo a desempeñar con eficacia y eficiencia la actividad tutorial.

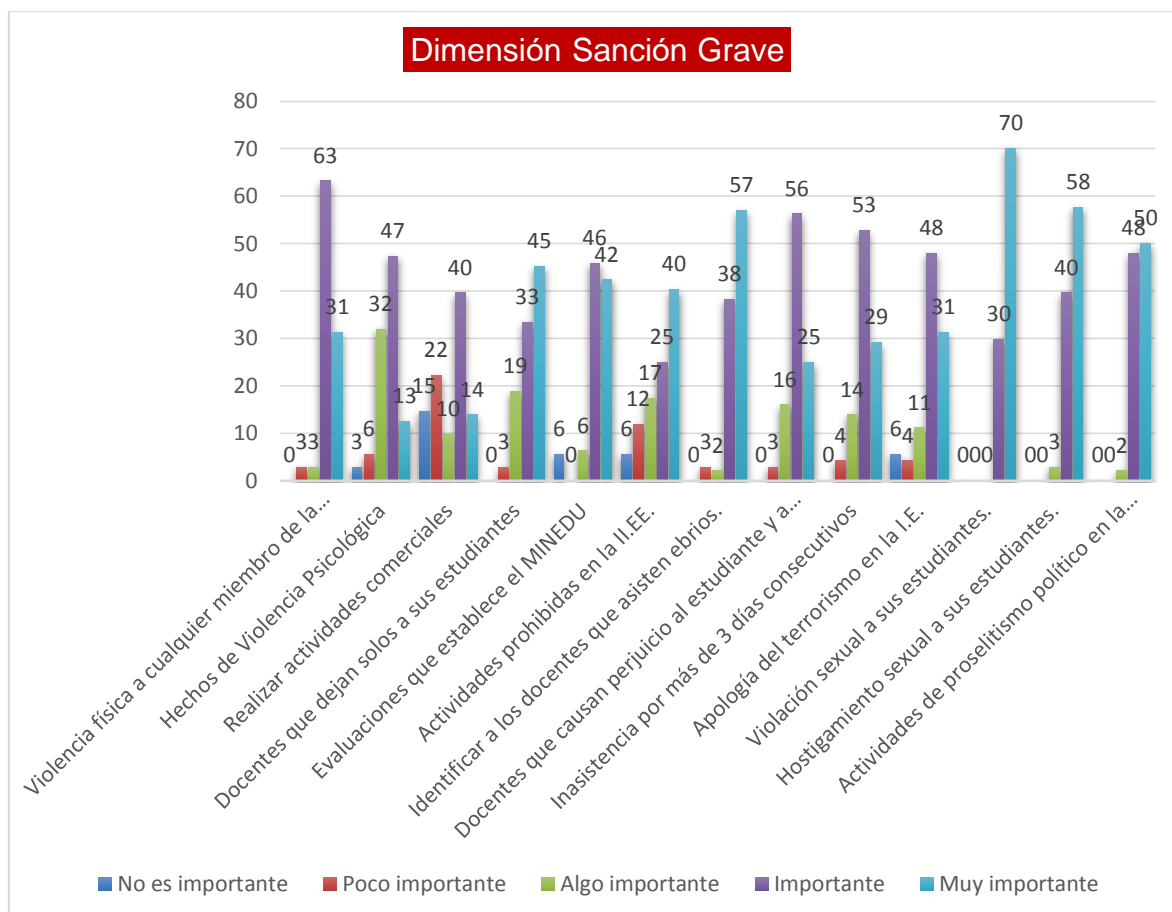
Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión sanción grave de la variable Sanción Administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Dimensión Sanción grave	No es importante		Poco importante		Algo importante		Importante		Muy importante		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.	0	0	4	3	4	3	91	63	45	31	144	100
Hechos de Violencia Psicológica	4	3	8	6	46	32	68	47	18	13	144	100
Realizar actividades comerciales	21	15	32	22	14	10	57	40	20	14	144	100
Docentes que dejan solos a sus estudiantes	0	0	4	3	27	19	48	33	65	45	144	100
Evaluaciones que establece el MINEDU	8	6	0	0	9	6	66	46	61	42	144	100
Actividades prohibidas en la II.EE.	8	6	17	12	25	17	36	25	58	40	144	100
Identificar a los docentes que asisten ebrios.	0	0	4	3	3	2	55	38	82	57	144	100
Docentes que causan perjuicio al estudiante y a la institución educativa.	0	0	4	3	23	16	81	56	36	25	144	100
Inasistencia por más de 3 días consecutivos	0	0	6	4	20	14	76	53	42	29	144	100
Apología del terrorismo en la I.E.	8	6	6	4	16	11	69	48	45	31	144	100
Violación sexual a sus estudiantes.	0	0	0	0	0	0	43	30	101	70	144	100
Hostigamiento sexual a sus estudiantes.	0	0	0	0	4	3	57	40	83	58	144	100
Actividades de proselitismo político en la institución educativa.	0	0	0	0	3	2	69	48	72	50	144	100
Total	4	2,62	7	4,54	15	10,36	63	43,59	56	38,89	144	100

Figura 2

Distribución de frecuencias de la dimensión sanción grave de la variable Sanción Administrativa en una UGEL de Juliaca Puno, 2022.



Según la tabla 5, de los 144 encuestados el comportamiento de la dimensión sanción grave los resultados más relevantes según la opinión de los docentes es como sigue: el indicador: Violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa considero que es Importante 63% y Muy importante 31% según los resultados emitidos los docentes fueron conscientes que la violencia física ocasionada causa una sanción grave desde todo punto de vista la agresión es causa inclusive a un despido; el indicador: Hechos de Violencia Psicológica consideraron que es importante 47% y Algo importante 32% este indicador reflejo que los encuestados si se muestra esta conducta estuvieron dispuestos a la sanción grave, ya que es una conducta de menosprecio, descredito, en conclusión todo acto de violencia psicológica es conocido como sanción grave; el indicador: Realizar actividades comerciales consideraron que es Importante 40%

y Poco importante 22% respecto a estos resultados no es positivo debido a que a que la mayoría de los docentes consideraron entre importante y poco importante sin embargo los docentes debieron tener en cuenta que estas actividades son catalogadas como sanción grave; el indicador: Docentes que dejan solos a sus estudiantes consideraron que muy importante 45% y importante 33% este indicador nos evidencia que los docentes creyeron que es importante conocer y lo sancionable que puede ser dejar solos en clases a los estudiantes; el indicador: Evaluaciones que establece el MINEDU consideraron que importante 46% y muy importante 42% de la misma forma este indicador nos muestra al no querer ser evaluados los docentes según emite MINEDU esto origino una sanción grave; el indicador: Actividades prohibidas en la II.EE considera Muy importante 40% e importante 25%; también se considera relevante este resultado porque los docentes opinan que el realizar actividades que conlleven en contra la falta de respeto, son sancionadas, el indicador: Identificar a los docentes que asisten ebrios considera Muy importante 57% e importante 38% sin duda este es un indicador donde los docentes son conscientes que llegar en condiciones como estar ebrios se consideraron una falta grave; el indicador: Docentes que causan perjuicio al estudiante y a la institución educativa consideraron Importante 56% y Muy importante 25% este indicador también referido en causar un daño hacia el estudiante el docente sería sancionado y catalogado como falta grave; el indicador: Inasistencia por más de 3 días consecutivos consideraron Importante 53% y muy importante 29% es relevante este indicador porque la falta genero como falta grave; el indicador: Apología del terrorismo en la I.E. consideraron importante 48% y muy importante 31% este resultado se evidencio que los docentes consideraron de magnitud muy grave propagar la apología al terrorismo; el indicador: Violación sexual a sus estudiantes consideraron muy importante 70% e importante 30% obviamente este indicador muestra que la violación sexual hacia los estudiantes es muy grave, no solo dentro de la institución como también fuera de ella; el indicador: Hostigamiento sexual a sus estudiantes consideraron muy importante 58% e importante 40%; el indicador: Actividades de proselitismo político en la institución educativa considera muy importante 50% e importante 48% las actividades de proselitismo esto sería catalogado como falta muy grave.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión Práctica y experiencia profesional de la variable Desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Dimensión Práctica y experiencia profesional	Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Reflexiona con sus colegas sobre su labor pedagógica e institucional y aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	37	26	67	47	40	28	144
Participa en situaciones significativas profesionales con la necesidad de sus estudiantes y la institución educativa.	0	0	4	3	36	25	68	47	36	25	144	100
Participa en políticas educativas con opinión informada y actualizada de su trabajo.	8	6	24	17	78	54	30	21	4	3	144	100
Total	3	1,85	9	6,48	50	34,95	55	38,19	27	18,52	144	100

Figura 3

Distribución de frecuencias de la dimensión práctica y experiencia profesional de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.



Según la tabla 6, de los 144 encuestados el comportamiento de la Práctica y experiencia profesional de la variable Desempeño Docente en una UGEL de Juliaca Puno, lo más relevante según la opinión de los docentes es como sigue, el indicador: Reflexiona con sus colegas sobre su labor pedagógica e institucional y aprendizaje de los estudiantes está en casi siempre 47% y siempre 28% este resultado nos evidencio que los docentes consideraron que la reflexión ante sus colegas y estudiantes es muy importante para la mejora del aprendizaje, esto permitió que se mejoró en el aspecto educativo; el indicador: Participa en situaciones significativas profesionales con la necesidad de sus estudiantes y la institución educativa lo relevante fue en casi siempre 47% seguido de ocasionalmente y siempre ambos con 28% este resultado el docente opino que la participación de cumplir con la necesidades de los estudiantes es positivo para la mejora de la enseñanza; el indicador: Participa en políticas educativas con opinión informada y actualizada de su trabajo opinan los encuestados en ocasionalmente

54% seguido de casi siempre 21%. Este resultado no es muy favorable debido a que los docentes no estuvieron participando en las políticas educativas de su institución educativa.

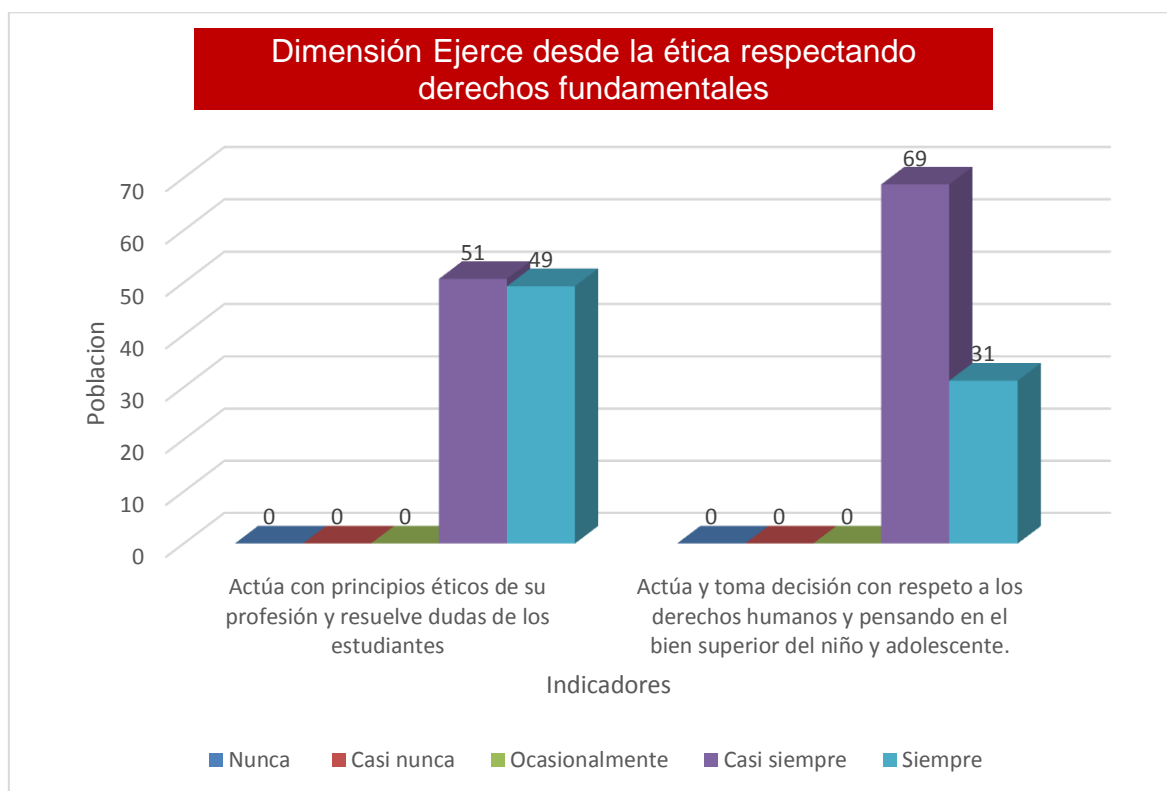
Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Dimensión Ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales	Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Actúa con principios éticos de su profesión y resuelve dudas de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	73	51	71	49	144	100
Actúa y toma decisión con respeto a los derechos humanos y pensando en el bien superior del niño y adolescente.	0	0	0	0	0	0	99	69	45	31	144	100
Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	86	59,72	58	40,28	144	100

Figura 4

Distribución de frecuencias de la dimensión ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca Puno, 2022.



Según la tabla 7, de los 144 encuestados el comportamiento de la dimensión: Ejerce desde la ética respetando derechos fundamentales de la variable Desempeño Docente en una UGEL de Juliaca los indicadores más relevantes fueron como sigue, el indicador: Actúa con principios éticos de su profesión y resuelve dudas de los estudiantes está en casi siempre 51% seguido de siempre 49% este resultado mostro que los docentes actuaron con principios en los que respecta a la educación y sobre todo brindaron alguna solución cuando un estudiante lo requiere; el indicador: Actúa y toma decisión con respeto a los derechos humanos y pensando en el bien del niño y adolescente opinaron en casi siempre 69% seguido de siempre 31% este resultado es muy importante la opinión de los docentes es por ello la mayoría de los encuestados consideraron que los derechos humanos es pilar para la educación pensando siempre en el bienestar del niño y el adolescente.

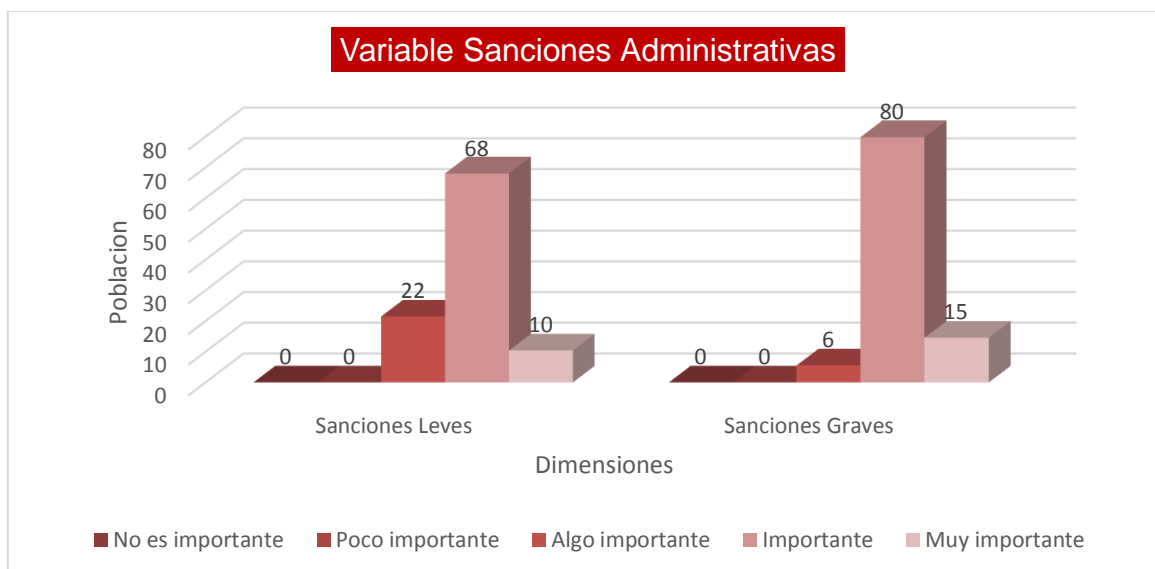
Tabla 8

Distribución de frecuencias de la variable sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Variable Sanción administrativa	No es importante		Poco importante		Algo importante		Importante		Muy importante		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sanción Leve	0	0	0	0	31	22	98	68	15	10	144	100
Sanción Grave	0	0	0	0	8	6	115	80	21	15	144	100
Total	0	0.00	0	0.00	20	13.54	107	73.96	18	12.50	144	100

Figura 5

Distribución de frecuencias de la variable sanción administrativa en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.



Considerando la tabla 8 se aprecia respecto a los 144 encuestados de la variable sanción administrativa, los indicadores más relevantes respecto a los indicadores es como mostro, la dimensión: Sanción Leve se observó; importante 68% seguido de algo importante 22%; mientras que la dimensión sanción grave importante 80% seguido de algo importante 22%, estos resultados indicaron que los docentes consideraron relevantes e importante la sanción administrativa, esto conlleva que se debe cumplir con el cronograma, jornada laboral, la asistencia, documentos de gestión, actividades programadas y otros, esto fue necesario cumplir según la opinión de los docentes encuestados ya que conlleva a una sanción el caso de incumplirlas, a la vez ocasiono una serie de sanciones establecidas de acuerdo a ley.

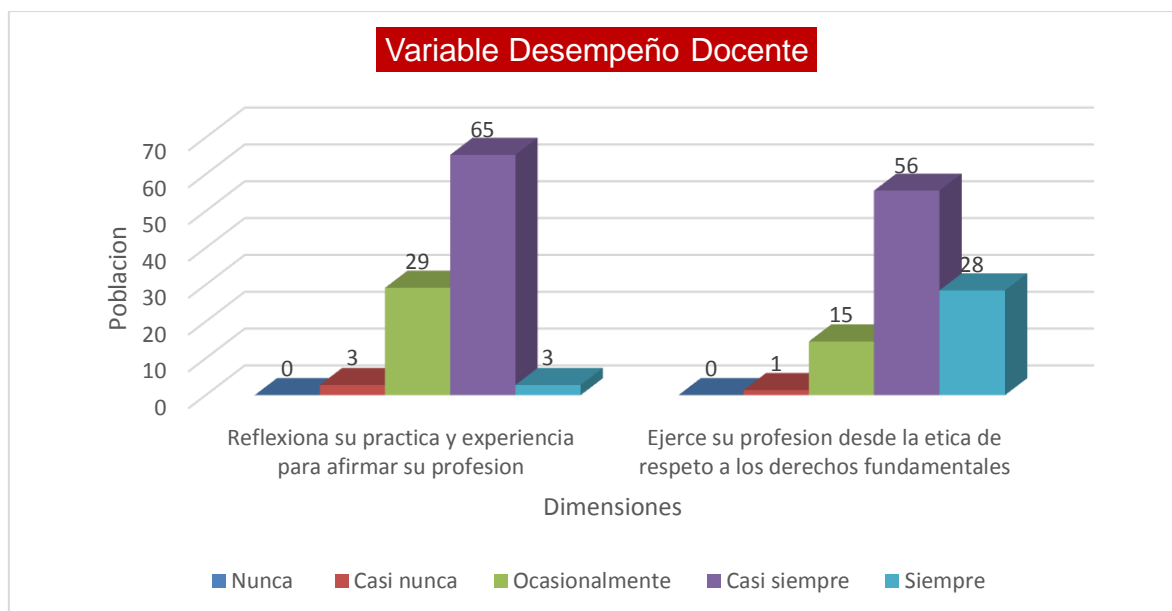
Tabla 9

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Variable Desempeño Docente	Nunca		Casi nunca		Ocasionalment e		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión	0	0	4	3	42	29	94	65	4	3	144	100
Ejerce su profesión desde la ética de respeto a los derechos fundamentales	0	0	2	1	21	15	80	56	41	28	144	100
Total	0	0.00	3	2.08	32	21.88	87	60.42	23	15.6	144	100

Figura 6

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.



En la tabla 9, de los 144 encuestados de la variable desempeño docente los indicadores más relevantes fue como sigue, la dimensión: Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión casi siempre 65% seguido de ocasionalmente 29%; mientras que en la dimensión: Ejerce su profesión desde la ética de respeto a los derechos fundamentales casi siempre 56% seguido de siempre 28% esto nos dio a conocer que los docentes estuvieron respetando las normas según la ley magisterial en su institución y también estuvieron promoviendo el respeto hacia los demás a la vez reflexionaron y tomaron decisión en la que tuvieron que dar cuenta para dar soluciones en el aprendizaje, el maestro no se limitó, busco siempre alguna alternativa de solución para con sus estudiantes, la sanción grave en caso de cometer algún acto que motive sancionar y también destituir de la institución como el abandono a sus estudiantes, violencia física, inasistencia más de 3 días injustificadas, en estado de ebriedad, otros, estos serían sancionados si el docente comete estos actos que fue en contra del respeto de la moralidad.

Prueba de Normalidad

Se plantea la hipótesis de normalidad.

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de sig- α = 0.05 (95%, Z = +/- 1.96)

Decisión: $p < \alpha=0.05$: es rechazada Ho

$p > \alpha=0.05$ es aceptada Ho

El p-valor: p = Sig.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE SANCIÓN ADMINISTRATIVA	,108	144	,001
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	,101	144	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla de normalidad se pudo evidenciar que se utilizó Kolmogorov-Smirnov, según la condición que es mayor de 50 datos, se tuvo también un nivel de aceptación del 95%, a la vez un p-valor=0,01, por lo que esta es menor a $\alpha=0,05$. La cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna como verdadera, por este resultado podemos afirmar que fue una prueba no normal, debido a esto se utilizó la correlación Tau-b de Kendall.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

A continuación se muestran los hallazgos inferenciales.

Tabla 11

Hipótesis General

Ha: La sanción administrativa al docente influye directamente en el desempeño docente.

Ho: La sanción administrativa al docente no influye directamente en el desempeño docente.

Correlaciones

			VARIABLE SANCIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)
Tau_b de Kendall	VARIABLE SANCIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,773*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	144	144
	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,773*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	144	144

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Condición: P-valor = 0.039 < α = 0.05

Se evidencio en la hipótesis general, la encuesta que se realizó a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, el grado de influencia entre la variable sanción administrativa y desempeño docente, los resultados directamente entre ambas variables es de 0.773 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall, la sanción administrativa influyo en el desempeño docente; además se tuvo un P-Valor es 0.039<0.05 lo cual se evidencio que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Conclusión: Se pudo afirmar que la sanción administrativa al docente influyo directamente en el desempeño docente.

Tabla 12

Hipótesis Específica 1

Ha: La sanción administrativa leve influyo directamente en el desempeño docente desde la práctica y ética profesional en una UGEL Juliaca Puno.

Ho: La sanción administrativa leve no influyo directamente en el desempeño docente desde la práctica y ética profesional en una UGEL Juliaca Puno.

Correlaciones

			Dimensión sanciones Leve	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Dimensión sanciones Leve	Coeficiente de correlación	1,000	,561 **
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	144	144
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	144	144

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

Condición: P-valor = 0.02 < α = 0.05

Se observó en la hipótesis específica 1 de acuerdo a la encuesta realizada a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, la influencia en la variable dependiente e independiente sanción administrativa leve y desempeño docente, estos resultados se pudo evidencian una influencia regular entre la dimensión y la variable de 0,561 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall; además se tiene un P-Valor es 0.02<0.05 lo cual se evidencia que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la sanción administrativa leve influyo directamente en el desempeño docente.

Tabla 13*Hipótesis Específica 2*

Ha: La sanción administrativa grave influyo directamente en el desempeño docente desde la práctica y ética profesional en una UGEL Juliaca Puno.

Ho: La sanción administrativa grave no influyo directamente en el desempeño docente desde la práctica y ética profesional en una UGEL Juliaca Puno.

Correlaciones

			Dimensión sanciones Grave	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Dimensión sanciones Grave	Coeficiente de correlación	1,000	,556
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	144	144
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,556	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	144	144

Condición: P-valor = 0.043 < α = 0.05

Se observó respecto a la hipótesis específica 2 de acuerdo a la encuesta que se realizó a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, el grado de influencia entre la dimensión sanción administrativa grave y la variable desempeño docente, se evidenció la dimensión y la variable tuvo 0,556 según la correlación de Tau-b de Kendall es una influencia regular; respecto al P-Valor es 0.043 < 0.05 lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Conclusión: Se pudo afirmar que la sanción administrativa grave influyo directamente en el desempeño docente.

Tabla 14*Hipótesis Específica 3*

Ha: La sanción administrativa influyo en la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Ho: La sanción administrativa influyo en la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

			VARIABLE SANCIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión
Tau_b de Kendall	VARIABLE SANCIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,566*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	144	144
	Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión	Coefficiente de correlación	,566*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	144	144

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Condición: P-valor = 0.020 < α = 0.05

La hipótesis específica 3, esta encuesta que se realizó a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, el grado de influencia entre la dimensión: Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión y la variable Sanción administrativa, se evidencio la dimensión y la variable tuvo 0,566 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall fue una influencia regular; respecto al P-Valor es 0.020<0.05 lo cual se rechazo la hipótesis nula y se acepto la hipótesis alterna.

Conclusión: Se pudo afirmar que La sanción administrativa influyo en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta a la hipótesis general planteada referente a la sanción administrativa influyo en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Cúellar (2012) quien en su informe de investigación formulada coincidió con la investigación realizada respecto a las faltas y sanciones del docente en el magisterio, pero difirió incluyéndolo al personal administrativo, para su investigación y dado las circunstancias del tiempo de su investigación utilizo el método deductivo e inductivo, quien utilizo la técnica de la encuesta en base a un cuestionario de preguntas cerradas, tan igual con la investigación que se realizó, donde para el recojo de la información, de similar forma se llegó a interpretarlas, en lo que refirió a la población encuestados coincidió con la muestra de la investigación ya que fueron de 144 en la investigación que se realizó y su investigación fue 147, de tal forma que se coincidieron que la población que se estudio fue la más apropiada dada la cantidad de encuestados, en lo que correspondió a las preguntas formuladas en la investigación Cuellar (2012) hizo mayor referencia si las faltas y sanciones del magisterio son equilibradas para todos los administrativos y docentes, en donde el 83% respondieron que no; mientras que la investigación realizada se refiero con mayor precisión a las faltas leve que cometieron los docentes, siendo la segunda pregunta, que si fueron incrementados nuevas conductas de comportamientos indebidos y que lesionan derechos de terceros, en efecto el 67% respondieron que efectivamente hay nuevas conductas indebidas, respecto a la pregunta 3, donde se preguntó que, el reglamento de faltas y sanciones del magisterio protegieron los derechos del personal docente y administrativo, siendo que el 75% que respondieron que no protegieron efectivamente ante la imposición de una sanción y el proceso resulto siendo engorroso; mientras que en la investigación que se realizó se puede deducir que hubo un desconocimiento u olvido de lo consignado sobre las sanciones que estableció la ley, en lo que refiero a la pregunta 4, que si fue importante implementar un procedimiento breve ante la flagrancia de la comisión de una falta, donde el 88% respondieron afirmativamente que el proceso debe ser breve; efectivamente en esta ocasión hay varios autores dentro del desarrollo de la investigación que coinciden que el proceso disciplinario que debe ser

sumarísimo o breve, pero en la investigación realizada no se ha planteado respecto al tiempo, finalmente a la pregunta 5, que el traslado o rotación del lugar de trabajo debe ser solo por faltas graves, el 100% responden afirmativamente y que se debió modificar acorde a la realidad y justicia.

En la investigación realizada no hay referencia bibliográfica de ningún autor que coincida con lo investigado, por lo que de forma personal considero que efectivamente los procesos disciplinarios a profesores que incurrir en sanción administrativa, los involucrados deben ser puestos a otra ubicación laboral para que no puedan interferir con el proceso de investigación que se realiza y finalmente pueda salir a la luz la verdad de los hechos, para que así pueda ser aplicado la justicia que realmente corresponde. Finalmente hace referencia al reglamento de faltas y sanciones del magisterio que debe englobar a todos en su totalidad para una aplicación homogénea y no sectorizada, el reglamento se encuentra desactualizado se indica, en cuanto a nuevas conductas indebidas y las sanciones no son equilibradas a la falta cometida, muchas veces no se realizó una investigación real; al respecto en lo que se refiere a mi investigación realizada, encontramos diferencias en este aspecto ya que la aplicación de las sanciones hoy por hoy si engloba a todos en su totalidad y se persigue aplicar sin distinciones conforme lo establece el Art. 2.2 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED. podríamos afirmar que hay un actualización de las normas sancionadoras y disciplinarias desde la emisión del reglamento de la ley de la carrera pública magisterial plasmado en el Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Finalmente en la recomendación sugiere que se debe elaborar un reglamento actualizado, que efectivamente a la actualidad existe conforme detallamos anteriormente, también en la ley y su reglamento se han detallado las nuevas conductas indebidas ya que en proceso disciplinarios anteriores existían varios vacíos y es por ese lado que muchas veces hay docentes que no fueron sancionados por que no estuvieron establecidos en la ley, tal conforme se corrobora en el marco teórico de la presente investigación. Por lo que estas recomendaciones y conforme la investigación realizada a la fecha si se tienen mejor reguladas, estructuradas, tanto en la ley N° 29944 y su reglamento Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

Ahora detallaremos aspectos que no coincidieron con los resultados directamente obtenidos en la presente investigación como por ejemplo en la investigación realizada se ha concluido que la sanción administrativa influye en el desempeño docente; además se tiene un P-Valor es $0.039 < 0.05$ lo cual se evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con lo que podemos concluir que, la sanción administrativa al docente influye directamente en el desempeño docente.

Así mismo respecto a la Hipótesis Específica 1, que hace referencia a la sanción administrativa leve donde influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022, al respecto Olano (2019) en su informe de investigación coincide con mi investigación realizada en lo que respecta a las sanciones a los profesores según la nueva ley de la carrera pública, magisterial N° 29944, en la que utilizó además el estudio de investigación con un enfoque cuantitativo, el cual es igual al utilizado en la presente investigación, habiendo utilizado para su investigación el método descriptivo, prospectivo transversal, donde se realizó un análisis de 24 expedientes, habiendo utilizado la técnica de la entrevista, cuyo instrumento de aplicación para la recolección de datos fue el cuestionario, llegando a una validez de confiabilidad alta de 9.31. 15 de ellos fueron por amonestación escrita, 7 con cese temporal, 2 destituidos, no hubo suspensiones, constituyendo 62.5% como falta leve, 29.2% entre grave, el 75% por incumplimiento de sus funciones, y el 16.7% hostigamiento sexual, finalmente 8.3% por agresiones. Podemos deducir con estos datos estadísticos que efectivamente las sanciones administrativas son frecuentemente cometidas por los docentes, esta información tan igual a la presente investigación realizada y en su mayoría catalogada como sanción leve pero también se han consignado sanción grave como el hostigamiento sexual. Su tiempo de investigación fueron en un promedio de 6 meses, al respecto nos parece un tiempo prudencial en vista que los procesos desde la instauración del proceso administrativo deben resolver en el lapso de 45 días, por tanto se pueden ver proceso desde el inicio hasta su conclusión, ahora en su investigación se indica que no tuvieron procesos judiciales, al respecto podemos manifestar que en su mayoría y conforme ha detallado sobre las sanciones cometidas recaen en su mayoría en sanciones leves, ese es motivo por el cual no pasaron a proceso judicial, que bien si ha

podido pasar en lo que respecta al acoso sexual que se constituye como delito dentro del ordenamiento jurídico penal. Finalmente indica que fueron reportados en el registro de sanciones, lo cual efectivamente debe ser así, porque lo establece la ley de la carrera pública magisterial, indica que no tuvieron reincidencia, en la que sí es un punto importante destacar ya que la reincidencia implica una sanción grave cual podría recaer en una destitución, en su investigación cabe destacar de las conclusiones, indicando que los profesores fueron sancionados con amonestación escrita, muy pocos fueron sancionados con cese temporal y destitución, No se indica que estas sanciones puedan influir en el desempeño docente, tampoco hace referencia si existe relación a alguna variable dependiente o independiente como que si se realizó en la presente investigación, en donde se pudo evidenciar una influencia regular entre la dimensión y la variable de 0,561 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall; además con un valor de P-Valor de $0.02 < 0.05$ lo cual se evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que la sanción administrativa leve influye directamente en el desempeño docente.

En lo que se refiere a la hipótesis específica 2, La sanción administrativa grave influye en el desempeño docentes en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022 Urbina (2018) hace referencia al igual que la presente investigación que fueron retirados del magisterio una cantidad considerable de docentes y hace referencia a 116 docentes y personal del Ministerio de Educación en donde fueron despedidos por terrorismo, despedidos por violación y tráfico de drogas. 42 trabajadores en Ancash han sido sancionados, incluidos 33 maestros y 9 empleados administrativos. La situación es similar es que han sido despedido 31 empleados, 30 profesores y 1 administrador. Además, se despiden un total de 23 trabajadores, de los cuales 18 son docentes y 5 administrativos, también en Arequipa se despiden 15 trabajadores, 10 docentes y 5 administrativos, y finalmente se despiden 5 trabajadores en Chiclayo. Este dato estadístico y conclusión de este autor, nos permite deducir que efectivamente la sanción grave que comete el docente, permite el retiro de la carrera docente, De otra parte cabe destacar que desde el año 2012, el estado emite la ley N° 29944, denominado ley de la reforma magisterial, cuyo objetivo ha sido regular la labor entre los docentes y el Estado, esta sujeción otorga al estado la potestad de poder sancionar, para

corregir aspectos de acciones u omisiones que transgredan las normas de educación, estando los docentes en ejercicio de sus funciones, por lo que la investigación que fue planteada quiere demostrar o determinar los factores que originan un proceso administrativo disciplinario y desarrollar la prevención y además de evitar haya más denuncias por no cumplir sus funciones establecidas en la ley del docente, y además destaca el aspecto de ¿Cuáles son los factores que inician un proceso administrativo disciplinario para docentes de instituciones educativas públicas de la UGEL Numero 04, Trujillo Sur Este?, planteando además la hipótesis, que el poco conocimiento de los deberes de los profesores repercuten en el cumplimiento de sus obligaciones, lo mismo ocurre en la presente investigación donde al plantear que si es importante conocer sobre las sanciones administrativas los docentes respondieron que es importante conocer sobre las sanciones administrativas, este aspecto es importante saber ya que como se pudo ver este desconocimiento da origen a un proceso administrativo en contra de los profesores infractores, fue su objetivo general: Identificar los factores que originan el proceso administrativo disciplinario para los docentes, De otra parte el diseño de investigación fue descriptivo nominal, la técnica usada fue el inventario actualizado nominal, análisis de expediente, fichaje como el acopio documental, en esta parte metodológica con la investigación realizada no es similar ya que su investigación fue cualitativa, pero si refiere y se debe destacar respecto a la sanción administrativa grave, mientras que la presente investigación se ha utilizado con el enfoque cuantitativo pero desde una perspectiva más amplia respecto al conocimiento de las sanciones administrativas, en la investigación discutida cabe destacar en lo que refiere que los docentes cometen sanciones como resultado del poco conocimiento de sus deberes, y que son factores que preponderan para el inicio de un proceso administrativo disciplinario y además se determinó que existen carencias de capacitación a los profesores, además que no existe un plan de capacitación en lo que se refiere a las obligaciones de los docentes, como también en el proceso administrativo disciplinario. Tal conclusión es necesario destacar porque me permitirá hacer el aporte a la institución educativa donde se ha realizado la investigación. Finalmente en la presente investigación sanción administrativa grave y variable desempeño docente, he

podido evidenciar que la sanción grave influye directamente en el desempeño docente.

Finalmente en lo que respecta a la hipótesis específica 3, La sanción administrativa influye en el desempeño docente desde el punto de vista de la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022, al respecto Arévalo (2020) hace referencia al igual que la presente investigación a una evaluación integrada de los docentes y constructiva, utilizando un enfoque transcultural para influir en los docentes de las instituciones educativas, para ello se utilizaron estudios de correlación para proponer escalas, índices y escalas de calificación para el análisis de rúbricas como herramienta de evaluación integrada y formativa, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta docente. Las alusiones al coeficiente de Pearson se utilizan en la columna como una herramienta de evaluación general y constructiva para evaluar la calidad del trabajo de los docentes, con un puntaje de 0.05 elegido para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1) (95% confianza y 5% de probabilidad de error), ya que el nivel de significancia es 0.000 y por lo tanto menor a 0.05, se rechaza una conjetura cero. Con base en los resultados y hallazgos, los datos de la prueba de campo fueron validados con significancia (Sig.), 0.000 alfa, a un costo de la prueba de correlación de Pearson de 0.532**, para 76 casos, en lo que refiere a los datos estadísticos difieren con lo propuesto en la presente investigación ya que se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo aplicada, explicativo causal, pero en lo que refiere y cabe destacar y coincide en el sentido respecto al desempeño docente, en donde es necesario destacar que los programas deben tener el objetivo de capacitar a los maestros para que analicen sobre la realidad del aula y guíen adecuadamente el proceso de enseñanza con enfoques pedagógicos innovadores con una formación integral del estudiante, en ese entender respecto del docente y frente a la hipótesis planteada el grado de influencia entre la dimensión Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión y la variable sanción administrativa, se evidenció que La sanción administrativa influye en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional, por lo que el desempeño docente juega un papel fundamental en la práctica pedagógica del docente, las cuales influye la sanción administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Conforme los resultados de la parte estadística, se determinó que influye la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. Donde los resultados del grado de influencia entre la variable sanción administrativa y desempeño docente, los resultados directamente entre ambas variables es de 0.773 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall, la sanción administrativa influye en el desempeño docente; además se tiene un P-Valor es $0.039 < 0.05$ lo cual se evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que podemos afirmar que la sanción administrativa al docente influye directamente en el desempeño docente.

Segunda:

Conforme los resultados estadísticos podemos concluir que la hipótesis específica 1 de acuerdo a la encuesta realizada a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, la influencia en la variable dependiente e independiente sanción administrativa leve y desempeño docente, estos resultados podemos evidencian una influencia regular entre la dimensión y la variable de 0,561 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall; además se tiene un P-Valor es $0.02 < 0.05$ lo cual se evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que podemos afirmar que la sanción administrativa leve influye directamente en el desempeño docente.

Tercera:

Conforme los resultados de la parte estadística, se puede observar respecto a la hipótesis específica 2 de acuerdo a la encuesta realizada a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, el grado de influencia entre la dimensión sanción administrativa grave y la variable desempeño docente, se evidencia la dimensión y la variable tiene 0,556 según la correlación de Tau-b de Kendall es una influencia regular; respecto al P-Valor es $0.043 < 0.05$ lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Concluyendo que podemos afirmar que la sanción administrativa grave influye directamente en el desempeño docente.

Cuarta:

Conforme los resultados de la parte estadística, se puede inferir que la hipótesis específica 3, en la que se realizó encuesta a los 144 docentes entre nombrados y contratados de la UGEL Juliaca Puno, el grado de influencia entre la dimensión Reflexiona su práctica y experiencia para afirmar su profesión y la variable Sanción administrativa, se evidencia la dimensión y la variable tiene 0,566 según el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall es una influencia regular; respecto al P-Valor es $0.020 < 0.05$ lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que podemos afirmar que La sanción administrativa influye en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la UGEL de Juliaca, que se organicen mayores capacitaciones sobre la sanción administrativa para los docentes, así eviten incurrir en sanciones disciplinarias en el desempeño de su labor docente en vista que influye en su ejercicio profesional.

Segunda:

Se recomienda a la UGEL de Juliaca, organizar cursos de capacitación con personal especializado sobre las sanciones administrativas al docente.

Tercera:

Se sugiere a la UGEL de Juliaca, difundir folletos, revistas estableciendo las sanciones leves y graves del docente (obligaciones, deberes, funciones), para poder evitar estar inmersos en una falta administrativa disciplinaria.

Cuarta:

Se recomienda a la Institución Educativa CETPRO de Juliaca, solicitar apoyo a la oficina de asesoría jurídica, oficina de Inspectoría y/o Comisión permanente de proceso administrativo – docente para que desarrollen capacitaciones sobre sanción administrativa así evitar un desempeño desfavorable en la práctica y servicio docente.

REFERENCIAS

- Aliaga, C. (2016). *El proceso administrativo disciplinario contra docentes*.
[https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA2/PROCESOADMINI
S.htm](https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA2/PROCESOADMINI
S.htm)
- Alper, Y. and Yurtal F. (2009). Investigation of Sanctions Used by Teachers for Improving Responsibility
[https://www.proquest.com/openview/18aee68576a5812bc0424cec31b3574
5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056401](https://www.proquest.com/openview/18aee68576a5812bc0424cec31b3574
5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1056401)
- Andrades, J. (2021). Perception of students and head teachers on the effectiveness of training sanctions: case study
[https://www.scielo.br/j/rbedu/a/R88bbg94NpjpRNMmnvLSX3L/abstract/?lan
g=en&format=html](https://www.scielo.br/j/rbedu/a/R88bbg94NpjpRNMmnvLSX3L/abstract/?lan
g=en&format=html)
- Arévalo, J. (2020). *La rúbrica como instrumento de evaluación y el desempeño docente con enfoque intercultural en instituciones educativas de primaria en Perú*.
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-
86442020000200014&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-
86442020000200014&lang=es)
- Black, A. (1983). Some Factors Influencing Attitudes Toward Militancy, Membership, Solidarity, and Sanctions in a Teachers' Union
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678303601101>
- Bermudez, J. (1998). *Elementos para definir las sanciones administrativas*.
[file:///C:/Users/Wilmer%20luis/Downloads/Dialnet-
ElementosParaDefinirLasSancionesAdministrativas-2650036.pdf](file:///C:/Users/Wilmer%20luis/Downloads/Dialnet-
ElementosParaDefinirLasSancionesAdministrativas-2650036.pdf)
- Carrasco D. Sergio (2006), Metodología de la investigación científica.
- Budd, M. (1996). *Science, Silence, and sanctions*.
[https://static.nsta.org/pdfs/201108BookBeatScienceSilenceAndSanctions.p
df](https://static.nsta.org/pdfs/201108BookBeatScienceSilenceAndSanctions.p
df)
- Burger, C. and Strohmeier (2015). *How teachers respond to school bullying: An examination of self-reported intervention strategy use, moderator effects, and concurrent use of multiple strategies*
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X15001122>

- Castillo, D. (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*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31221/castillo_sd.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Calcina, Y. (2014). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lang=es
- Canal, G. (2017). *Beneficencia y no maleficencia – la autonomía*
https://www.youtube.com/channel/UCKL34UBdj6dwB_eb1CGgIVQ
- Carhuacho, I. (2019). *Metodología para la investigación holística*.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*.
- Carranza, F. (2019). *Los procesos Administrativos disciplinarios de los profesores de educación básica regular en la UGEL de Picota – 2016*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6335/Carranza%20Vidarte%20Flor%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cordero, E. (2013). *Concepto y naturaleza de las sanciones administrativas en la doctrina y jurisprudencia chilena*.
https://www.mendeley.com/search/?dgcid=md_homepage&page=2&query=sanción%20administrativa
- Cole, R. (2002). Some salary effects on arkansas teachers of professional negotiations occurring in the basence of statutory sanctions
https://triggered.clockss.org/ServeContent?url=http%3A//baywood.stanford.clockss.org/BWCN/BAWOOD_BWCN_6_1/83E7L0AL25B76JBV.html
- Collins. J. (2011). *Computación básica Uno*.
https://www.todostuslibros.com/libros/computacion-basica-uno-office-2010_978-607-00-4586-8
- Cuellar, C. (2012). *Modificación del reglamento de faltas y sanciones del magisterio, personal, docente y administrativo de Bolivia*.

- <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/20401/TD-3254.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ellis, A. (2011). *Teacher responses to bullying in relation to moral orientation and seriousness of bullying*
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/000709906X163405>
- Escobar, W. (2013). *Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública costarricense*.
<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/R%C3%A9gimen-Disciplinario-Docente-en-la-Educaci%C3%B3n-P%C3%BAblica-costarricense.pdf>
- Fernandez, K. (2007). *How urban high school teachers experience job displacement due to accountability sanctions*
<https://www.proquest.com/openview/e967071f20bb1893353ed7820586016d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Gómez, R. (2020). *Mecanismos generales y especiales de revisión administrativa de las sanciones*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502020000100231&lang=es
- Gamarra, A. (2017). *Empirismos aplicativos de la potestad sancionadora disciplinaria en los directores de las instituciones educativas de educación secundaria que pertenecen a la UGEL Julcan-DRE la Libertad, en el año 2013*
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3583?show=full>
- García, P. (2016). *El principio del ne bis in ídem material en caso de concurrencia de pena y sanción administrativa*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33992016000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Guizado, G. (2020). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lang=es

- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* VI Edición.
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, P. (1996). *Metodología de la Investigación* IV Edición.
- Ingersoll-Merrill et al.(2016). do accountability policies push teachers out?
https://repository.upenn.edu/gse_pubs/551/
- Jara, J. (2016). *Legislación Educativa – Ley y reglamento de la reforma magisterial.*
- Ley del procedimiento administrativo general N° 27444, (2001).
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Ley-27444.pdf>
- Ley N° 10.290. Régimen de disciplina docente.
<http://www.saij.gob.ar/10290-local-santa-fe-regimen-disciplina-docente-lps0000279-1988-11-24/123456789-0abc-defg-972-0000svorpyel?>
- Looney, J. (2011). Developing High-Quality Teachers: teacher evaluation for improvement
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1465-3435.2011.01492.x>
- Machuca, E. (2021). *Docentes acusados de violación sexual en últimos 6 años.*
<https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/125-docentes-acusados-de-violencia-sexual-en-ultimos--6-anos-20210123-0063.html>
- Meredith, R. (2021). Disproportionality of Sanctions for Illegal and Unethical Teacher Behavior
<https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/jehr-2021-0041>
- MINEDU, (2012). *Guía del Marco de Buen desempeño docente.*
- MINEDU, (2015). *Manual sobre régimen disciplinario para directores de instituciones educativas.*
- MINEDU, (2012). *Reglamento de aplicación de sanción administrativa.*
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10604/PLAN_10604_ORD_MUNICIPAL_004-2012_REGLAMENTO_2012.pdf
- Contraloría de México. *Sanciones de los trabajadores públicos.*
<http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/sans.php>
- Mintrop, H. (2003). *The Limits of Sanctions in Low-Performing Schools. Education Policy Analysis Archives*

- <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/231>
- Mintrop, H and Sunderman, G. (2009). *Predictable Failure of Federal Sanctions-Driven Accountability for School Improvement—And Why We May Retain It Anyway*
- <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X09339055>
- Mintrop, H. (2002). The Limits of Sanctions in So Called Failing Schools: A Study of Maryland and Kentucky Schools on Probation.
- <https://eric.ed.gov/?id=ED464919>
- Navarro, M. (2019). *La sanción en los supuestos de abuso o simulación como un caso de compliance regulado en materia administrativa.*
- https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502019000200231&lang=es
- Nicomedes, T. (2018). *Tipos de investigación.*
- <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Ordoñez, J. (2016). *La potestad sancionadora de los directores de instituciones educativas, sus efectos en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes en la UGEL, Puno, 2013.*
- file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Ordo%C3%B1ez_Ignacios_Jaime_Edwin.pdf
- Olano, S. (2019). *Panorama jurídico de las sanciones a profesores como aplicación de la ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas 2015-2018.*
- <http://hdl.handle.net/20.500.14077/2048>
- Pantigoso, R. (2010). *Descubriendo Excel 2010.*
- <https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fimgv2-2-f.scribdassets>.
- Padrón, J. (2006). *Bases del concepto de investigación aplicada.*
- <http://padron.entretemas.com.ve/InvAplicada/index.htm>
- Planelles, M. (2011). *Directores ganan autoridad para sancionar a los profesores.*
- https://elpais.com/diario/2011/08/20/sociedad/1313791207_850215.html
- Prieto, E. (2008). *El papel del profesorado en la actualidad y su función docente y social.*
- <file:///C:/Users/Wilmer%20luis/Downloads/Dialnet-EIPapelDelProfesoradoEnLaActualidadSuFuncionDocent-2907073.pdf>

- Portela, C. And Vlaskamp (2020). *Revista cidob d afers internacionals – Sanciones internacionales* 125.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Afers%20Internacionals%20125.pdf>
- Postigo, L. (2014). *Régimen disciplinario en el sector educación*.
<https://www.ugel07.gob.pe/wp-content/uploads/2017/11/MINISTERIO-DE-EDUCACION-REGIMEN-DISCIPLINARIO-EN-SECTOR-EDUCACION-201117.pdf>
- Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39501>
- Ramírez, M. (2015). *Sanción administrativa en Colombia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602015000200004&lang=es
- Ramón, P. (1996). *Larousse diccionario básico escolar*.
<https://www.buscalibre.pe/libro-larousse-diccionario-basico-escolar/9789706070111/p/1558658>
- Rosen, G. (2004). *Skepticism about moral responsibility*.
<https://www.jstor.org/stable/3840937>
- Sánchez, H. (1996). *Metodología y diseño en la investigación científica*.
<https://www.amazon.com/METODOLOG%C3%8DA-DISE%C3%91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-Spanish-ebook/dp/B013PU1Z0K>
- Selden, D. (2013). *Strikes, Sanctions or Surrender?*
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00094056.1969.10729482?journalCode=uced20>
- Selinger, A. (1980). *Attitudes of Ontario Secondary School Teachers toward Aspects of Professional Negotiations and Sanctions*
<https://www.jstor.org/stable/1494338>
- SERVIR, (2021). *Resolución de SERVIR primera sala*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1710681/Res_00400-2021-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf.pdf

- Setia, Y and Suryo, Y. (2017). *The Preceptions of students and Teachers about The Level of The Sanctions for academic Integrity Violans: An Explanatory Sequential Design Study in a Nursing Education Program*
<https://journal.ugm.ac.id/jpki/article/view/32248>
- Skedsmo, G. and Stephan H. (2018). *Assessment and evaluation: incentives, sanctions and power relations*
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11092-018-9284-6>
- Tamara, O (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.*
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ursula, W. (2006). *African-American Students' Perceptions of Teacher Attitudes On Academic Achievement and Discipline Sanctions*
https://aquila.usm.edu/theses_dissertations/954/
- Valdivia, M. (2021). *Influencia de la supervisión pedagógica en el desempeño docente en la Institución educativa mixto santo tomas UGEL chumbivilcas – cusco 2019.*
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3040070>
- Vidarte, F. (2019). *Los procesos administrativos disciplinarios de los profesores de educación básica en la UGEL de picota – 2016.*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10388/1/IV_FDE_312_TI_Challco_Fern%C3%A1ndez_2021.pdf
- Zegarra, R. (2016). *El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula.*
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200006&lang=es

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACION: SANCION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA UGEL DE JULIACA. PUNO, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA DE INVESTIGACION	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	POBLACION
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la sanción administrativa en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.	HIPOTESIS GENERAL: La sanción administrativa influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.			<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con la Programación curricular. - Cumplir con la jornada de trabajo y cumplir con asistencia diaria. - Elaborar documentos de gestión (PEI, PCC, RJ, PAT). - Cumplir con el proceso pedagógico con los estudiantes. - Participar en actividades programadas curriculares y extracurriculares. - Cumplir con las actividades programadas y tutoría. 	1,2 3 4 5 6	ENFOQUE: - Cuantitativa. TIPO: - Aplicada. DISEÑO: - No experimental transeccional o transversal. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Tau-b de Kendal	TECNICA INSTRUMENTOS Encuesta. INSTRUMENTOS - Ficha de nombrados y contratados de una UGEL, Juliaca. Puno 2022.	POBLACION - 3150 profesores. MUESTRA - 144 Docentes nombrados y contratados de una UGEL, Juliaca. Puno 2022. MUESTREO - Probabilístico.
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo influye la sanción administrativa leve en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: - Determinar la influencia de la sanción administrativa leve en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	HIPOTESIS ESPECIFICA: La sanción administrativa leve influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	VARIABLES 1 Sanciones administrativas.	Sanciones leves.	<ul style="list-style-type: none"> - violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa. - Hechos de Violencia Psicológica. - Realizar actividades comerciales. - Docentes que dejan solos a sus estudiantes. - Evaluaciones que establece el MINEDU. - Actividades prohibidas en la ILEE. - Identificar a los docentes que asisten ebrios. - Docentes que causan perjuicio al estudiante y a la institución educativa. - Inasistencia por más de 3 días consecutivos. - Apología del terrorismo en la I.E. - Violación sexual a sus estudiantes. - Hostigamiento sexual a sus estudiantes. - Actividades de proselitismo político en la institución educativa. 	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20			
¿Cómo influye la sanción administrativa grave en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022?	- Determinar la influencia de la sanción administrativa grave en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	La sanción administrativa grave influye en el desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022		Sanciones graves.					
¿Cómo influye la sanción administrativa en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022?	- Determinar la influencia de la sanción administrativa desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	La sanción administrativa influye en el desempeño docente desde la práctica y experiencia institucional en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022							

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

Variable 1: Sanción Administrativa:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
a. Sanciones leves.	a. Cumplir con la Programación curricular.	1	1. No importante.
	b. Cumplir con la jornada de trabajo y cumplir con asistencia diaria.	1	2. Poco importante.
	c. Elaborar documentos de gestión (PEI, PCC, RI, PAT).	1	3. Algo importante.
	d. Cumplir con el proceso pedagógico con los estudiantes.	1	4. Importante.
	e. Participar en actividades programadas curriculares y extracurriculares.	2	5. Muy importante.
	f. Cumplir con las actividades programadas y tutoría.	1	
b. Sanciones Graves.	g. causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo.	1	
	h. violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.	2	
	i. Realizar actividades comerciales.	2	
	j. abandonar a sus estudiantes.	2	
	k. Serán sancionados los docente en su función o servicio público como: No presentarse a las evaluaciones que establece el MINEDU.	2	
	l. Concurrir en ebriedad.	1	
	m. inasistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5	2	

días no consecutivos.

- n. Quien ha ya sido sancionado en 1
2 ocasiones con cese temporal,
es pasible de destitución.
inhabilitación puede ser hasta de
5 años, o impedido
definitivamente a prestar servicio
en caso de terrorismo.

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño docente (según marco del buen desempeño docente).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	NIVELES O RANGOS
a. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla proceso de aprendizaje continuo de modo individual, colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. b. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su función social.	a. Reflexiona en comunidad profesional, sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Ocasionalment e 4. Casi siempre 5. Siempre.
	b. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en relación con las necesidades, de los estudiantes y la institución educativa.	4	
	c. Participa en aspectos políticos en bien de su institución tanto a nivel interno y externo, con una opinión acertada y actualizada en relación de su labor profesional.	4	
	d. Respeta los principios de la ética profesional docente y aporta con resolver problemas prácticos y normativos que se presenten en su institución educativa.	4	
	e. Toma decisiones adecuadas considerando los derechos humanos, en bien del niño y adolescente.	4	

Fuente: Elaboración propia.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ANEXO N° 1

ENCUESTA

Variable 1: Sanción Administrativa (Dimensión: Sanción Leve)

ORIENTACIONES PARA EL LLENADO DE LA PRESENTE ENCUESTA:

En la presente hoja, se tiene una serie de preguntas relacionadas a la sanción administrativa, conforme la nueva ley de la carrera pública magisterial, por lo que se pide responda con sinceridad y objetividad con X o Aspa.

FECHA: _____ HORA: _____

LUGAR: _____

1. ¿Considera necesario saber sobre la sanción administrativa que comete el docente?
 1. No es importante
 2. Poco
 3. Algo importante
 4. Importante.
 5. Muy importante.
2. ¿Sera necesario cumplir con el cronograma de la programación curricular?
 1. No es importante
 2. Poco
 3. Algo importante
 4. Importante.
 5. Muy importante.
3. ¿Sera importante cumplir con la jornada laboral y su asistencia en la institución educativa?
 1. No es importante
 2. Poco
 3. Algo importante

4. Importante.
5. Muy importante.
4. ¿Será importante participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, PCI, RI, PAT) de la Institución educativa?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
5. ¿Cree usted importante aplicar sanción al docente que no cumple el proceso pedagógico con los estudiantes?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
6. ¿considera que deben ser sancionados los docentes que no participan en actividades de formación en servicio o trabajo en equipo?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
7. ¿considera importante participar en las actividades programadas y la hora de tutoría?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.

Variable 1: Sanción Administrativa (Dimensión: Sanción Grave)

8. ¿considera importante informarse sobre la violencia física que cometió un docente a algún miembro de la comunidad educativa?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
9. ¿considera importante involucrarse en hechos de violencia psicológica a algún miembro de la comunidad educativa?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
10. ¿Sera importante denunciar a los que realizan actividades comerciales de venta de productos de algunos docentes a la dirección de la institución educativa?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
11. ¿Es importante conocer a los docentes que dejan solos a sus estudiantes?
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
12. ¿Cree usted importante presentarse a las evaluaciones que establece el MINEDU y conocer las sanciones respectivas.
 1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.

4. Importante.
 5. Muy importante.
13. ¿considera importante saber sobre qué actividades son prohibidas en la institución educativa?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
14. ¿Tiene importancia identificar a los docentes que asisten ebrios a la Institución Educativa donde trabaja usted?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
15. ¿Sera necesario reportar al director los docentes que causan perjuicio al estudiante y a la institución educativa donde labora usted?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
16. ¿Sera necesario sancionar a los docentes que inasisten por más de 3 días consecutivos a la Institución Educativa?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
17. ¿Es necesario identificar a los docentes que realizan apología del terrorismo en la I.E.?
1. No es importante.

2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
18. ¿Será importante conocer el caso de profesores que cometan violación sexual a sus estudiantes?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
19. ¿Será importante conocer el caso de profesores que cometan hostigamiento sexual a sus estudiantes?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.
20. ¿Considera importante saber que no se puede realizar actividades de proselitismo político en la institución educativa?
1. No es importante.
 2. Poco importante.
 3. Algo importante.
 4. Importante.
 5. Muy importante.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ANEXO N° 1

ENCUESTA

Variable 2: Desempeño docente: (Dimensión: Práctica y experiencia profesional)

ORIENTACIONES PARA EL LLENADO DE LA PRESENTE ENCUESTA:

En la presente hoja, se tiene una serie de preguntas relacionadas a la sanción administrativa, conforme la nueva ley de la carrera pública magisterial, por lo que se pide respuesta con sinceridad y objetividad con X o Aspa.

FECHA: _____ HORA: _____

LUGAR: _____

1. ¿Reflexiona usted, en equipo profesional, sobre su práctica pedagógica en situaciones de trabajo colegiado?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
2. ¿Reflexiona usted, sobre su práctica institucional para contribuir en beneficio de ello?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
3. ¿Participa usted en experiencias significativas y exitosas de desarrollo profesional en relación con las necesidades e intereses de los estudiantes?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.

3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
4. ¿Participa usted en experiencias significativas de desarrollo profesional en relación con las necesidades, de la institución educativa donde labora?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
 5. ¿Participa usted en aspectos políticos en bien de su institución educativa a nivel interno?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
 6. ¿Participa usted en aspectos políticos a nivel externo con una opinión acertada y actualizada en relación de su labor profesional?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
 7. ¿Con que frecuencia Pone en práctica sus obligaciones, y sus derechos laborales y profesionales?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
 8. ¿Con que frecuencia Gestiona las características y la normalidad vigente incluyendo sus obligaciones y derechos laborales y profesionales?

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. Ocasionalmente.
4. Casi siempre.
5. Siempre

Variable 2: Desempeño docente: (Dimensión: Ejerce desde la ética respetando los derechos fundamentales)

9. ¿En su labor pedagógica con qué frecuencia actúa con ética?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
10. ¿Con que frecuencia se interesa en conocer el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación?.
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
11. ¿Con que frecuencia analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su Institución Educativa?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
12. ¿Actúa usted respetando los principios de la ética profesional docente?
 1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.

4. Casi siempre.
 5. Siempre.
13. Con que frecuencia pone en práctica la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica?
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
14. Con que frecuencia practica la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente el ejercicio de la función docente?.
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
15. Aporta con resolver problemas prácticos y normativos que se presenten en su institución educativa?.
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
16. ¿Actúa usted y toma decisiones adecuadas considerando los derechos humanos, en bien del niño y adolescente?
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
17. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión?.

1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
18. ¿Con que frecuencia conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público?
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
19. ¿Con que incidencia resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos?
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.
20. ¿Con que prevalencia promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad en su práctica pedagógica?
1. Nunca.
 2. Casi nunca.
 3. Ocasionalmente.
 4. Casi siempre.
 5. Siempre.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES.

Variable 1: SANCIÓN ADMINISTRATIVA

La sanción administrativa, se entiende como consecuencia directa e inmediata de una falta establecida en la Ley, y que contraviene el ordenamiento jurídico o de las normas que regulan la labor docente. Y se consideran faltas la violación de algún deber u obligación del profesor, también el incumplimiento de alguna prohibición establecida en la ley, y la inobservancia de una incompatibilidad legalmente establecida en su labor docente, en resumen toda falta debe ser sancionada, esta acción u omisión debe ser real, cierta y comprobada, escuchando la defensa del profesor. Guillen (2015),

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Sanción leve: Establecida en la nueva Ley de reforma magisterial. (Art. 43, 46)

- a. Cumplir con la Programación curricular.
- b. Cumplir con la jornada de trabajo y cumplir con asistencia diaria.
- c. Elaborar documentos de gestión (PEI, PCC, RI, PAT).
- d. Cumplir con el proceso pedagógico con los estudiantes.
- e. Participar en actividades programadas curriculares y extracurriculares.
- f. Cumplir con las actividades programadas y tutoría.

Dimensión 2: Sanción grave: Establecida en la nueva Ley de reforma magisterial. (Art. 47 al 52)

- g. causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo.
- h. violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- i. Realizar actividades comerciales.
- j. abandonar a sus estudiantes.
- k. Serán sancionados los docentes en su función o servicio público como: No presentarse a las evaluaciones que establece el MINEDU.
- l. Concurrir en ebriedad.
- m. inasistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5 días no consecutivos.

- n. Quien ha ya sido sancionado en 2 ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. inhabilitación puede ser hasta de 5 años, o impedido definitivamente a prestar servicio en caso de terrorismo.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES.

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE: (Dominio IV, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente).

Se ha definido el desempeño docente desde el marco del buen desempeño docente, donde es la deliberación de la enseñanza y los estudiantes logren el aprendizaje fundamental, y aspira a los docentes al logro de un desarrollo de la profesión permanente que pueda garantizar los aprendizajes de calidad, eficacia, pertinencia. Está estructurada por 4 dominios, 9 competencias y se disgregan en 39 desempeños, vinculadas a nuevos paradigmas educativos. MINEDU (2014).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual, colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. MINEDU (2014).

- a. Reflexiona con sus colegas sobre su labor pedagógica e institucional y aprendizaje de los estudiantes.
- b. Participa en situaciones significativas profesionales con la necesidad de sus estudiantes y la institución educativa.
- c. Participa en políticas educativas con opinión informada y actualizada de su trabajo.

Dimensión 2: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su función social. MINEDU (2014).

- d. Actúa con principios éticos de su profesión y resuelve dudas de los estudiantes.
- e. Actúa y toma decisión con respeto a los derechos humanos y pensando en el bien superior del niño y adolescente.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE 1: SANCIÓN ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinente		Relevante		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	SANCIONES LEVES:							
1	Amonestación Escrita	X		X		X		
2	Suspensión en el cargo por 30 días, sin remuneraciones.	X			X	X		
	SANCIONES GRAVES:							
3	causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo.	X		X		X		
4	violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Realizar actividades comerciales.	X		X		X		
6	abandonar a sus estudiantes.	X		X		X		
7	No presentarse a las evaluaciones que estableció el MINEDU.	X		X		X		
8	Concurrir en ebriedad.	X		X		X		
9	inassistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5 días no consecutivos.	X		X		X		
10	Quien ha ya sido sancionado en 2 ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. inhabilitación puede ser hasta de 5 años	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

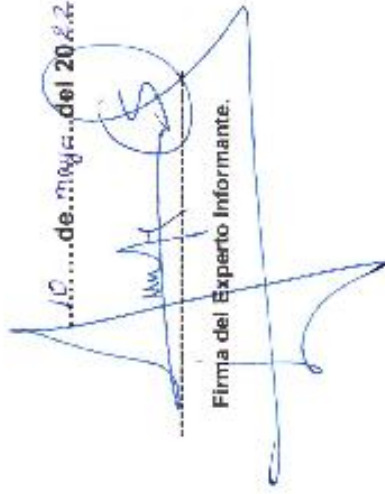
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **HUACOLLO BUENO, Juan**
DNI: **49.064.700**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - ³**Claridad:** Se entiendo 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.

10 de Mayo del 2012



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla proceso de aprendizaje continuo de modo individual, colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.							
1	Reflexiona, en comunidad profesional, sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
2	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en relación con las necesidades, de los estudiantes y la institución educativa.	X		X		X		
3	Participa usted en aspectos políticos en bien de su institución tanto a nivel interno y externo, con una opinión acertada y actualizada en relación de su labor profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Ejercer la profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su función social.							
1	Actúa usted respetando los principios de la ética profesional docente y aporta con resolver problemas prácticos y normativos que se presenten en su institución educativa.?	X		X		X		
2	Actúa usted y toma decisiones adecuadas considerando los derechos humanos, en bien del niño y adolescente.?	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: **HUACOLLO QUINRO, JUAN**
DNI: **40.064.700**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**

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

..... **10 de mayo del 2022**



Firma del Experto Informante.

<p>HUANCOLLO QUINO, JUAN DNI 40064700</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DOCENCIA TECNICA CON MENCION EN CARPINTERIA Y EBANISTERIA Fecha de diploma: 15/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU</p>
<p>HUANCOLLO QUINO, JUAN DNI 40064700</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL TECNOLOGIA COMPUTACION E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU</p>
<p>HUANCOLLO QUINO, JUAN DNI 40064700</p>	<p>MAGISTER EN GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 03/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU</p>
<p>HUANCOLLO QUINO, JUAN DNI 40064700</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 21/01/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE 1: SANCIÓN ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SANCIONES LEVES:							
1	Amonestación Escrita	X		X			X	
2	Suspensión en el cargo por 30 días, sin remuneraciones.	X		X		X		
	SANCIONES GRAVES:							
3	causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo.	X		X		X		
4	violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Realizar actividades comerciales.	X		X		X		
6	abandonar a sus estudiantes.	X		X		X		
7	No presentarse a las evaluaciones que establece el MINEDU.	X		X		X		
8	Concurrir en ebriedad.	X		X		X		
9	Inasistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5 días no consecutivos.	X		X		X		
10	Quien ha ya sido sancionado en 2 ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. Inhabilitación puede ser hasta de 5 años	X		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: **PERCCA QUISEPÉ, René Ismael**.....
DNI: **91214087**.....

Especialidad del validador.....**MAESTRÍA EN LINGÜÍSTICA ANDINA Y EDUCACIÓN**.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
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.

..... **10** de **mayo** del **2022**



Firma del Experto Informante.

René Ismael Percca Quisepé
DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DNI 01214087

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinente		Relevante		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla proceso de aprendizaje continuo de modo individual, colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.							
1	Reflexiona, en comunidad profesional, sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
2	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en relación con las necesidades, de los estudiantes y la institución educativa.	X		X		X		
3	Participa usted en aspectos políticos en bien de su institución tanto a nivel interno y externo, con una opinión acertada y actualizada en relación de su labor profesional.	X			X	X		
	DIMENSIÓN 2 Ejercer la profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso en su función social.							
1	Actúa usted respetando los principios de la ética profesional docente y aporta con resolver problemas prácticos y normativos que se presenten en su institución educativa.?	X		X		X		
2	Actúa usted y toma decisiones adecuadas considerando los derechos humanos, en bien del niño y adolescente.?	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: **PERCCA QUISPE Rens Ismael**

DNI: **81214084**

Especialidad del validador: **MAESTRO SCIENTIAE EN LINGÜÍSTICA ANDINA Y EDUCACIÓN**

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

..... **AC de mayo del 2022**



Firma del Experto Informante.

Rens Ismael Percca Quipe
JUEZ DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DNI 01214084

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PERCCA QUISPE, RENE ISMAEL DNI 01214087	MAGISTER SCIENTIAE EN LINGÜÍSTICA ANDINA Y EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
PERCCA QUISPE, RENE ISMAEL DNI 01214087	SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EN EDUCACION BILINGUE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 14/01/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
PERCCA QUISPE, RENE ISMAEL DNI 01214087	MAGISTER EN SCIENTIAE EN LINGUISTICA ANDINA Y EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE 1: SANCIÓN ADMINISTRATIVA.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinente		Relevante		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SANCIÓNES LEVES:							
1	Amonestación Escrita	X		X		X		
2	Suspensión en el cargo por 30 días, sin remuneraciones.	X		X		X		
	SANCIÓNES GRAVES:							
3	causar perjuicio al estudiante y/o a su institución de trabajo.	X		X		X		
4	violencia física a cualquier miembro de la comunidad educativa.	X		X			X	
5	Realizar actividades comerciales.	X		X			X	
6	abandonar a sus estudiantes.	X		X		X		
7	No presentarse a las evaluaciones que estableció el MINEDU.	X		X		X		
8	Concurrir en ebriedad.	X		X		X		
9	inassistencia injustificada en el lapso de 3 días consecutivos y 5 días no consecutivos.	X		X		X		
10	Quien ha ya sido sancionado en 2 ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. inhabilitación puede ser hasta de 5 años	X				X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..PUMA, TIKONA, LUCINDA.....
DNI:.....30.643.930.....

Especialidad del validador:.....MAGISTER, EN EDUCACIÓN, MENCIÓN 7 ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.....

.....10 de mayo del 2022

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



Firma del Experto Informante.

DNS: 40643943

Cel.: 984007067

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PUMBA, TICONA, LUCINDA**
DNI: **40.643.943**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

... **10** de **mayo** del **2022**

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



Firma del Experto Informante.
DNI: 40643943
Cel.: 951007067

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PUMA TICONA, LUCINDA DNI 40643993	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 18/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
Puma Ticona, Lucinda DNI 40643993	Título de Segunda Especialidad en: Educación Intercultural Bilingüe - Nivel de Educación Inicial de Educación Básica Regular Fecha de diploma: 24/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2012 Fecha egreso: 21/06/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
PUMA TICONA, LUCINDA DNI 40643993	MAGISTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/09/2011 Fecha egreso: 31/07/2013	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU

SUMILLA: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CETPRO HORACIO ZEVALLOS GAMEZ – JULIACA.



WILMER LUIS LLANQUI CRUZ, identificado con DNI N° 01323785, con domicilio en la Av. Simón Bolívar N° 363 – Puno. con N° celular N° 925165343, Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Posgrado en administración de la educación, ante usted me presento y digo:

Mediante la presente solicito la autorización para aplicar mis instrumentos de investigación a los docentes de vuestra institución, sobre el proyecto de investigación de título: sanciones administrativas y desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022.

Juliaca, 06 de junio de 2022.



Wilmer Luis Llanqui Cruz
DNI N° 01323785



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMAN – JULIACA
CETPRO “HORACIO ZEVALLOS GAMEZ” JULIACA.
Jr. Lima N° 430 – centro comercial N° 3 – 2do piso – Juliaca.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CETPRO
“HORACIO ZEVALLOS GAMEZ” – JULIACA.

HACE CONSTAR:

Que el estudiante: **WILMER LUIS LLANQUI CRUZ**, con DNI N° 01323785, de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Posgrado en administración de la educación, se presentó con la solicitud con el número de expediente N° 146-2022-CETPRO-HZG, solicitando la autorización para la aplicación de sus instrumentos de investigación a los docentes de nuestra institución. Del proyecto titulado sanciones administrativas y desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022. A partir de la fecha hasta que concluya con su propósito.

Se le expide la presente a solicitud del interesado para fines que viera por conveniente.

Juliaca, 07 de junio de 2022.

REPUBLICA DEL PERU
MINISTERIO DE EDUCACION

Lic. Gabino MENDOZA TRUJILLO
DIRECCIÓN
CETPRO "HORACIO ZEVALLOS GAMEZ" JULIACA

Cc/Arch.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20447684293
Cetpro "Horacio Zevalos Gamez" – Juliaca	
Nombre del Titular o Representante legal: Gabino Mendoza Trujillo	
Nombres y Apellidos: Gabino Mendoza Trujillo	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Sanción administrativa y desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación	
Autor: Nombres y Apellidos Wilmer Luis LLanqui Cruz	DNI: 01323785

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Juliaca, 06 de Junio de 2022.



Lic. Gabino Mendoza Trujillo
DIRECTOR

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo: Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

PRUEBA PILOTO APLICADO

VARIABLE 1

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Suma	
Sujeto 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	82
Sujeto 2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	79
Sujeto 3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	75
Sujeto 4	3	3	2	3	2	2	4	5	4	3	2	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	73
Sujeto 5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	75
Sujeto 6	4	3	2	3	2	2	5	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	70
Sujeto 7	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	70
Sujeto 8	5	3	2	3	2	2	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	78
Sujeto 9	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
Sujeto 10	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	62
	0.49	0.61	0.96	0.29	0.61	0.21	0.29	0.36	0.2	0.09	0.21	0.24	0.16	0.21	0.21	0.24	0.21	0.44	0.44	0.44	0.45	
Σ (Simbolo sumatoria)																						0.80687549
α(Alfa)=																						20
K(Número de ítems)=																						6.92
ΣV(Varianza de cada ítem)=																						29.64
Vt(Varianza total)=																						
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$																						

PRUEBA PILOTO APLICADO

VARIABLE 2

VARIABLE 2 - DESEMPEÑO DOCENTE																					
ITEMS	1. ¿Reflexiona usted, en equipo sobre su profesión práctica, sobre institucional para contribuir a pedagógica en situaciones de trabajo colegial	2. ¿Reflexiona usted, sobre su profesión práctica, sobre institucional para contribuir a pedagógica en situaciones de trabajo colegial	3. ¿Participa usted en experiencias significativas de desarrollo profesional en el aula?	4. ¿Participa usted en experiencias significativas de desarrollo profesional en el aula?	5. ¿Participa usted en aspectos políticos bien de su institución educativa?	6. ¿Participa usted en aspectos políticos bien de su institución educativa?	7. ¿Conoce usted las obligaciones y derechos laborales y profesionales?	8. ¿Conoce usted las características de las prácticas docentes?	9. ¿En su labor pedagógica, con qué frecuencia actúa con ética?	10. Con qué frecuencia se interesa en conocer el marco jurídico de derechos que los docentes tienen?	11. Con qué frecuencia analiza las consecuencias de las acciones docentes?	12. ¿Actúa usted respetando los principios de la ética profesional docente?	13. Con qué frecuencia pone en práctica la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente el ejercicio de las funciones docentes?	14. Con qué frecuencia aplica la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente el ejercicio de las funciones docentes?	15. Con qué frecuencia aporta soluciones para resolver problemas prácticos?	16. ¿Actúa usted tomando decisiones adecuadas considerando los derechos humanos, en el bien del niño y adolescente?	17. Analiza su acción formativa en la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, relacionar, comprender, con la ética profesional, los criterios de relación con los adolescentes, con la ética social y práctica.	18. Con qué frecuencia conduce el desempeño de sus funciones de acuerdo a los principios de la ética profesional?	19. ¿Conoce usted que prevalece la promoción de una disciplina ética basada en la vida escolar autónoma y responsable en su práctica social?	20. ¿Conoce usted que prevalece la promoción de una disciplina ética basada en la vida escolar autónoma y responsable en su práctica social?	
18 Entrevistado 1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
19 Entrevistado 2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5
20 Entrevistado 3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
21 Entrevistado 4	3	2	3	2	2	1	4	5	4	3	1	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
22 Entrevistado 5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	1	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5
23 Entrevistado 6	3	2	3	2	2	2	5	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
24 Entrevistado 7	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5
25 Entrevistado 8	3	2	3	2	2	1	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
26 Entrevistado 9	2	3	3	3	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27 Entrevistado 10	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
28																					
29																					

1 nunca, 2 casi nunca, 3 ocasionalmente, 4 casi siempre, 5 siempre.

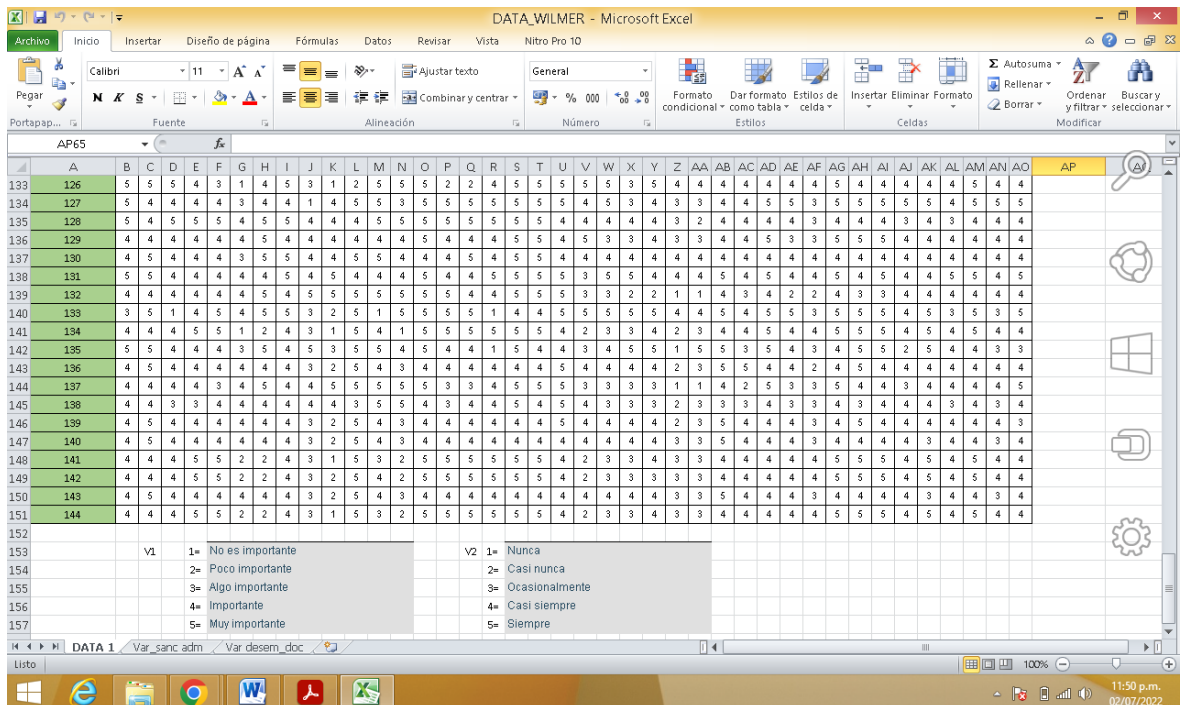
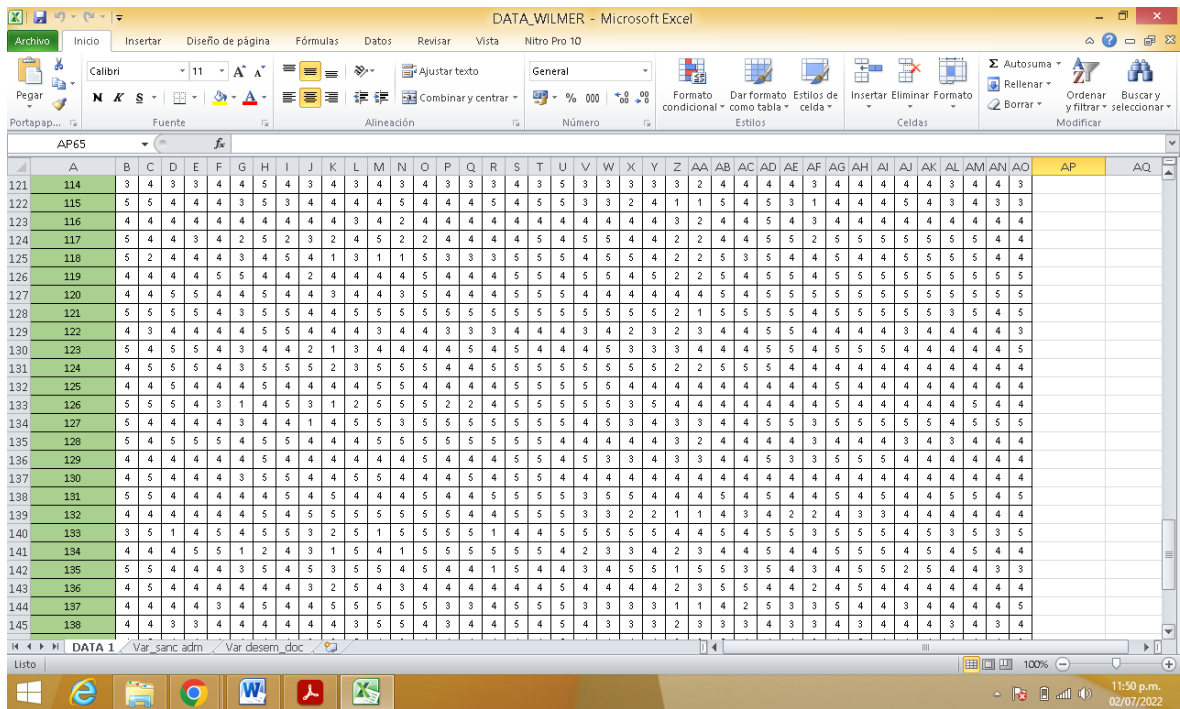
RECOPILACION DE ENCUESTA VIRTUAL (GOOGLE DRIVE)

Excel interface showing data for 'CONDENSACION DE DATOS UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO'. The title is 'TITULO: Sanciones Administrativas y desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022'.

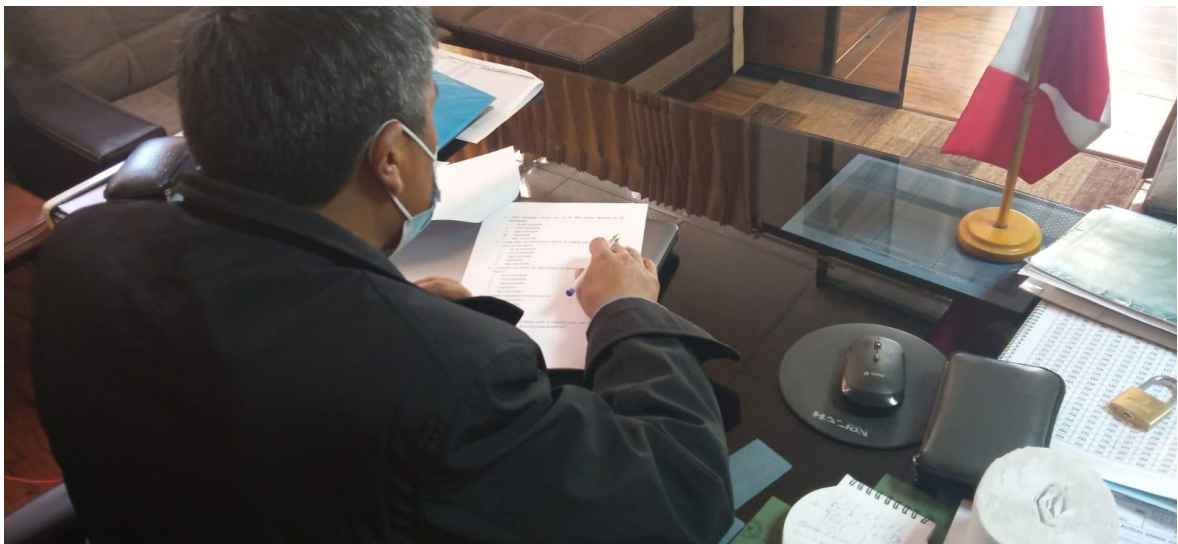
VARIABLES	V1: SANCIONES ADMINISTRATIVAS														V2: DESEMPEÑO DOCENTE																												
	Sanciones leves							Sanciones graves							Reflexiona sobre su practica y experiencia para afirmar su profesion							Ejerce su profesion desde la etica de respeto a los derechos fundamentales																					
	ITEME	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
1	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
2	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	2	4	1	1	5	4	5	3	1	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	2	5	2	3	2	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	1	3	1	1	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
9	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
10	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
11	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	3	1	4	5	3	1	2	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
14	5	4	4	4	3	4	4	1	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Excel interface showing data for 'CONDENSACION DE DATOS UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO'. This view shows rows 22 through 46.

22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	1	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	5	1	4	5	4	5	5	3	2	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	
28	4	4	4	5	5	1	2	4	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
29	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	1	5	4	3	4	5	5	1	5	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
30	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	1	1	4	2	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
33	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	4	4	4	5	5	2	2	4	3	1	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
36	4	4	4	5	2	2	4	3	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
39	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
40	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
43	5	5	2	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	2	1	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
44	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
45	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	4	1	1	5	4	5	3	1	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	



FOTOS - ENCUESTAS FÍSICAS







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO ROJAS FERNANDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Sanción administrativa y desempeño docente en una UGEL de Juliaca. Puno, 2022", cuyo autor es LLANQUI CRUZ WILMER LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa 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 la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César 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 César Vallejo.

LIMA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO ROJAS FERNANDO EUGENIO DNI: 10090841 ORCID: 0000-0002-5220-9696	Firmado electrónicamente por: FALVARADOROJ el 11-08-2022 19:34:28

Código documento Trilce: TRI - 0409530