



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión institucional y el proceso administrativo disciplinario
en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos,
Ayacucho 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Borda Muñinco, Liz (orcid.org/0000-0003-2367-0974)

ASESOR:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis hijos María Fernanda y Joaquín, por motivarme a seguir adelante en la búsqueda de más logros académicos alcanzados.

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por la oportunidad brindada que han permitido alcanzar mis aspiraciones profesionales.

Al personal directivo de Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos por las facilidades otorgadas en la ejecución del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	iv
Índice de Figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y muestra.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario.....	16
Tabla 2: Relación entre gestión Institucional y potestad sancionadora	17
Tabla 3: Relación entre gestión Institucional y faltas cometidas	18
Tabla 4: Relación entre gestión Institucional y sanciones disciplinarias	19
Tabla 5: Tabla de valoración de rangos.....	20
Tabla 6: Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario.....	21
Tabla 7: Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora.....	22
Tabla 8: Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas	23
Tabla 9: Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias.....	24

Índice de Figuras

Figura 1: Resultados sobre gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario	16
Figura 2: Resultados sobre gestión Institucional y potestad sancionadora	17
Figura 3: Resultados sobre gestión Institucional y faltas cometidas	18
Figura 4: Resultados sobre gestión Institucional y sanciones disciplinarias.....	19

Resumen

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022. El enfoque empleado es el cuantitativo. La investigación fue básica con un nivel descriptivo correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 210 trabajadores. La muestra consideró a 78 unidades de estudio. El recojo de datos demandó la aplicación de la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario. El muestreo fue probabilística aleatorio simple. Además, los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y aplicado su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach obteniendo como resultado de las variables de fuerte confiabilidad. Los resultados indican que en un 47,4% consideran que la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios son buenos y en un 6,4% son excelentes. Se confirma que existe correlación directa muy alta (Rho de Spearman=0.820). Se concluye que existe relación significativa entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Palabras clave: Gestión, procesos, faltas, sanciones disciplinarias.

Abstract

The general objective is to determine the relationship between Institutional management and the Disciplinary Administrative Process in the Local Educational Management Unit of Huanca Sancos, Ayacucho 2022. The approach used is quantitative. The research was basic with a descriptive correlational level. The research design is non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 210 workers. The sample considered 78 study units. Data collection required the application of the survey technique and the instrument was a questionnaire. The sampling was simple random probabilistic. In addition, the instruments were validated through expert judgment and their reliability was applied through Cronbach's Alpha, obtaining strong reliability as a result of the variables. The results indicate that 47.4% consider that institutional management and disciplinary administrative processes are good and 6.4% are excellent. It is confirmed that there is a very high direct correlation (Spearman's $Rho=0.820$). It is concluded that there is a significant relationship between the Institutional management and the Disciplinary Administrative Process in the Local Educational Management Unit of Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Keywords: Management, processes, faults, disciplinary sanctions.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, en un estudio realizado por Ferrada (2018) señala que en los últimos cinco años, los procesos administrativos disciplinarios se han incrementado en más del 42%. De la misma manera, en el estudio realizado por Acevedo y Valenti (2017) registra que la gestión institucional no satisface las demandas de los usuarios, debido a que existe demora en la celeridad de los procesos administrativos disciplinarios en la sede educativa. Maturana y Centeno (2012) confirman en un estudio realizado en el Ecuador que solo un 2% del total de trabajadores comprendidos en procesos administrativos disciplinarios fueron sancionados. De la misma manera, Bernasconi y Rodríguez (2018) considera que el procedimiento administrativo sancionador que se interpone a los investigados, en la mayoría de los casos, son leves lo que limita su capacidad disuasiva.

Según Rojas y López (2016) existen problemas en la planificación educativa debido a la carencia de personal idóneo con perfil y experiencia que sistematice modelos de gestión acorde a la realidad educativa. Asimismo, según Bocanegra y Apolaya (2021) la programación educativa no se adecua a las demandas y necesidades educativas debido a que la gestión institucional solo atiende la parte normativa. Por otra parte, para López y García (2019) las actividades educativas no alcanzan a lograr sus objetivos y metas debido a que la gestión municipal no está interesada en atender las demandas contextualizadas de los estudiantes y profesores.

Según Peña y Galarza (2018) confirman que existen dificultades en la idoneidad de la gestión institucional en las sedes regionales educativas. Asimismo, Alfaro (2018) confirma que la gestión institucional no satisface las demandas de los usuarios debido a la falta de personal generado por la demora en la resolución de los procesos administrativos disciplinarios. Calderón y Montiel (2018) que la falta de abogados en las sedes descentralizadas educativas genera la dilación en la resolución de los procesos administrativos disciplinarios. Iza y Ríos (2017) confirma que la característica esencial que presentan los procesos administrativos

Disciplinarios viene a ser que demoran mucho tiempo. Para Silva (2018) existen problemas para aplicar la potestad sancionadora debido a la falta de personal con formación jurídica en las sedes educativas regionales. Según González y Solórzano (2021) las faltas cometidas por el servidor público representan más del 32% de todos los procesos administrativos disciplinarios que se atienden en las sedes educativas descentralizadas. De la misma manera según Zamora y Haro (2017) las sanciones disciplinarias impuestas a los trabajadores comprendidos en procesos disciplinarios no se condicen con la gravedad de los hechos investigados.

Para Flores (2018) más del 60% de los trabajadores procesados están a disposición de la sede educativa, perjudicando el servicio formativo en las instituciones educativas. Este autor afirma que la mayoría de las sedes educativas descentralizadas no aseguran una gestión educativa de calidad porque no cuentan con personal idóneo con experiencia en modelos de gestión situacional.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos los procesos administrativos disciplinarios tardan demasiado en ser resueltos, además el ratio de resolución de estos procesos es muy bajo, lo que viene afectando la gestión institucional. La falta de personal docente y administrativo en las instituciones educativas limita la calidad del servicio educativo que prestan a la población estudiantil, por lo que existe la necesidad de abordar esta problemática a través de estudios de investigación que proporcionen información sobre este fenómeno de tal manera que en base a las conclusiones se puedan reorientar algunos procesos que permitan superar las dificultades identificadas.

Según reporte de la Oficina de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, los procesos administrativos disciplinarios se han incrementado considerablemente en los últimos dos años. Los casos de incumplimiento de funciones en el desempeño laboral tanto del personal docente como administrativos ha devenido en procesos disciplinarios, los que en un primer momento determinan la separación y

puesta a disposición de la Ugel Huanca Sancos de los investigados, lo que afecta sustancialmente la prestación del servicio educativo.

La demora en la resolución de los procesos administrativos disciplinarios es una preocupación permanente de la Junta de Asociaciones de Padres de Familia, porque los servidores comprendidos en estos procesos dejan de laborar su puesto de trabajo, lo que perjudica el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes matriculados en instituciones educativas comprendidas en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, porque el propósito y la finalidad de todo el sistema pedagógico y administrativo de esta provincia es el logro de aprendizaje alcanzado por los estudiantes.

Considerando la realidad problemática expuesta se ha formulado las siguientes interrogantes: Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022? Para el caso de los problemas específicos se consideró formularlos de la siguiente manera: a). ¿Cuál es la relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022?, b). ¿Cuál es la relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022?, c). ¿Cuál es la relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022?

Según Hernández y Mendoza (2018) a nivel de la justificación teórica se considera que los resultados que se obtengan al culminar el trabajo de investigación servirán para incrementar las teorías y conocimientos sobre la gestión institucional y la pertinencia de los procesos administrativos disciplinarios. De la misma manera, las conclusiones deben servir para identificar nuevas hipótesis que pueden servir para realizar futuras investigaciones. De la misma manera, se puede observar que el problema identificado atañe y compromete a gran parte de la población estudiantil matriculados en las instituciones educativas adscritas a la UGEL Huanca

Sancos, por lo que el aporte del estudio permitirá mejorar la calidad del servicio educativo en dicha provincia, beneficiando a la población estudiantil de esa jurisdicción. Asimismo, en lo que corresponde a la justificación metodológica, los instrumentos que se deben elaborar para recoger la información al haber sido validados estadísticamente servirán para ser aplicados en otras investigaciones.

Los objetivos de la investigación fueron formulados bajo la siguiente lógica investigativa: Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022. Para el caso de los objetivos específicos se consideró formularlos de la siguiente manera: a). Determinar la relación entre la Gestión Institucional y la potestad sancionadora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022, b). Determinar la relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022, c). Determinar la relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Para la formulación de las hipótesis de investigación se ha optado por la siguiente estructura: Hipótesis general: Existe relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022. Para el caso de las hipótesis específicas se consideró formularlos de la siguiente manera: a). Existe relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022, b). Existe relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022, c). Existe relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se cuenta con el estudio desarrollado por Hurtado (2019) utilizando el diseño descriptivo correlacional ha logrado establecer la correlación entre las variables. Las conclusiones mencionan que la correlación es positiva alta con un Tau b de Kendall ($Tau_b=0,792$), la dilación de los procesos administrativos disciplinarios limita la prestación del servicio educativo, afectando seriamente la calidad del servicio. Asimismo, Gálvez (2019) utilizando el correlacional no causal y contando con 90 trabajadores como muestra concluye que la correlación es positiva moderada Rho de Spearman ($Rho=0,519$). Los procesos disciplinarios no atienden de manera efectiva la naturaleza de la falta lo que implica que muchas veces no se sancione a los infractores, afectando seriamente el clima institucional en las entidades educativas. De la misma manera, Molina (2019) asumiendo el estudio correlacional que contó con 85 unidades de estudio y cuyo objetivo ha sido determinar la correlación entre las variables, afirma que, la correlación entre las variables es positiva y moderada con un Rho de Spearman ($Rho=0,497$). Los procesos disciplinarios al dilatarse en el tiempo generan que muchos de los procesados no asuman sus responsabilidades administrativas perjudicando la gestión institucional en las instituciones educativas.

En el contexto nacional, Rodríguez (2019) teniendo como objetivo determinar el nivel de asociación entre las variables para el cual ha empleado el diseño correlacional por lo que se aplicó cuestionarios a 60 trabajadores para recabar la información. Las conclusiones afirman que existe correlación directa muy alta entre las variables registrando un Rho de Spearman ($Rho=0,887$). Muchas veces los procesos disciplinarios administrativos derivan en la puesta a disposición del trabajador a la sede regional, dejando sin carga horaria a la institución educativa perjudicando el proceso de enseñanza y aprendizaje. De la misma manera, Miranda (2019) haciendo uso del diseño correlacional concluye que la correlación es directa fuerte con un Rho de Spearman ($Rho=0,799$). Los procesos administrativos disciplinarios tardan mucho en resolverse porque la UGEL tomada como

Área de estudio no cuenta con personal especializado en material laboral, lo que genera que la prestación del servicio educativo sea inadecuada. Por otra parte, Torres (2019) utilizando el diseño no experimental correlacional, teniendo como muestra a 60 trabajadores a quienes se les administró dos cuestionarios comprueba que la correlación es directa fuerte con un Rho de Spearman ($Rho=0,827$). En la UGEL Huanta es frecuente observar que los procesos administrativos disciplinarios demoran demasiado y en la mayoría de los casos el personal comprendido en este proceso es puesto a disposición de la UGEL, perjudicando el desarrollo de las labores escolares.

En referencia a la variable Gestión Institucional, según Vichique (2016) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes. Asimismo, para Beratz (2021) este componente garantiza la ejecución de las actividades porque provee los recursos financieros y humanos que garantizan la ejecución de cada una de las actividades consideradas en el proceso de planificación. Es importante señalar que la efectividad de este proceso es vital para la prestación de un servicio educativo pertinente. Para, Bernasconi y Rodríguez (2018) la gestión institucional es un componente esencial en la organización de la entidad, es la responsable de organizar, dirigir y efectivizar cada una de las actividades que se planifican con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales. Este componente está conformado por el personal directivo y jerárquico quienes tienen la responsabilidad de representar legal y administrativamente a la institución. Además, según Tencio (2018) la gestión institucional tiene la función de planificar cada uno de los procesos que lo componen, como es el caso de la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria. Este componente debe asumir un modelo de gestión, la misma que determina los procesos y procedimientos que se deben protocolizar para asegurar la calidad del servicio que brinda a sus usuarios.

En referencia a la conceptualización de la dimensión planificación, según Egg (2010) es el proceso a través del cual se prevé los fines, objetivos y las metas consideradas en los documentos normativos que regulan la prestación del servicio educativo, la planificación es un elemento taxativo que se debe considerar para organizar el servicio educativo porque de ella depende el logro de los objetivos previsto para cada una de las actividades consideradas en los planes y programas educativos. Asimismo, señala que estos procesos son sistemáticos y obedecen a un modelo de gestión que se adecua a los propósitos y fines que posee la organización, de este proceso depende en gran medida que la organización brinde un servicio de calidad, en la medida que todos los procedimientos están debidamente protocolizados. Para Miranda (2018) la planificación responde a la necesidad de proyectarse en el futuro con la intención de sacar ventaja competitiva sobre las demás organizaciones, debido a que este proceso permite identificar problemas que pueden presentarse de tal manera que se cuente con estrategias para su atención oportuna.

En referencia a la conceptualización de la dimensión programación, Según Arévalo y Aguilar (2021) señala que es el proceso a través del cual se seleccionan los contenidos, competencias y capacidades curriculares que se deben impartir en el proceso formativo. La programación obedece a la contextualización de las necesidades y demandas cognitivas de los estudiantes, así como a su realidad socio cultural. Para Pombo (2022) señala que la programación es un proceso a través del cual se organizan las tareas y actividades consideradas en el proceso de planificación, este proceso tiene la peculiaridad de considerar un periodo de tiempo determinado. La programación puede ser anual o trimestral. Para Beratz (2021) toda programación obedece a criterios de planificación y tiene la intención de alcanzar las metas que contribuyen a lograr los objetivos institucionales. La programación se realiza de manera técnica, atendiendo los recursos humanos y materiales con los que cuenta la organización, por ello es importante que este proceso obedezca a criterios técnicos.

En referencia a la definición Actividades educativas, según González y Solórzano (2021) es el proceso a través del cual se materializa el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, la misma que es facilitado por el docente, quien en base a la programación curricular organiza y ejecuta el desarrollo de las sesiones de clase, orientados al desarrollo de competencias y capacidades y a la consolidación de los conocimientos impartidos. Según Unesco (2019) las actividades educativas están directamente vinculadas a los propósitos curriculares, por lo que se adecuan a las exigencias técnicas normativas que el Ministerio de Educación establece para los distintos niveles de la educación básica regular. Asimismo, Según Iza y Ríos (2019) los logros de aprendizaje que vienen a ser los estándares que los estudiantes deben alcanzar al culminar un ciclo de estudios, están considerados y se supeditan a las actividades curriculares que se programan en los procesos técnico pedagógicos, es importante señalar que toda actividad educativa deriva de una programación curricular.

En referencia a la variable Proceso administrativo disciplinario, según Villegas (2018) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones, este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídico administrativos. Para, Miranda (2018) este proceso exige la investigación exhaustiva de los casos comprendidos y la defensa de la parte procesada, brindando todas las facilidades y asegurando la protección del debido proceso. Según la norma vigente, el proceso administrativo disciplinario se caracteriza por su celeridad, sin embargo, en la práctica se demuestra que su resolución se extiende en demasía en el tiempo, afectando seriamente la prestación del servicio educativo. Para Zamora y Haro (2017) el proceso administrativo disciplinario se desarrolla bajo el respeto de todos los derechos jurídicos y constitucionales que asiste a todo trabajador, por lo que el principio de defensa, de presunción de inocencia y el debido proceso deben ser cautelados en todas las instancias que demande la realización de este

Proceso administrativo. Asimismo, según Bernasconi y Rodríguez (2018) señala que los procesos disciplinarios tienen la intención de sancionar administrativamente a los servidores públicos, que en el ejercicio de sus funciones hayan cometido faltas o incorrecciones administrativas que normativamente están reguladas de tal manera que el sistema regule y controle este tipo de conductas.

En referencia a las dimensiones de la variable proceso administrativo disciplinario, Según González y Solórzano (2021) la conceptualización Potestad sancionadora, es la facultad que la norma otorga a las entidades públicas para iniciar el proceso administrativo disciplinario la misma que está regulada por las normas vigentes, debiendo la entidad garantizar el debido proceso y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores comprendidos en este proceso. Según Silva (2019) afirma que toda entidad pública como parte del Estado tiene la facultad de iniciar procesos administrativo disciplinario apelando a su potestad sancionadora, sin embargo, este tipo de procesos debe atender y asegurar el uso de las facultades y derechos que la Constitución confiere a todo ciudadano. Asimismo, según Iza y Ríos (2019) señala que la potestad sancionadora debe ser ejercida son hacer uso abusivo del derecho lo que implica que estos procesos deben ser regulados por los principios que el sistema jurídico establece en todos los procesos que afecten la situación jurídica de las personas investigadas.

En referencia a la definición de Faltas cometidas, según Alfaro (2018) vienen a ser las conductas, comportamientos y circunstancias demostradas por el trabajador o funcionario público que transgrede las normas vigentes y desvirtúan la naturaleza de sus funciones, las mismas que están penadas normativamente y de las que tiene que dar cuentas ante la autoridad competente, Para Ferrada (2018) señala que las faltas cometidas por el personal administrativo están sujetas a sanciones, previo proceso administrativo disciplinario, lo que amerita el concurso de profesionales del derecho, entendidos en aspectos laborales, lo que significa que las entidades públicas deben asegurar que estos procesos sean conducidos de

Manera técnica y legal. Según Zamora y Haro (2017) los procesos administrativos disciplinarios representan una carga muy alta en la administración pública, más aún en el sector educación, por lo que representa un factor que limita la prestación del servicio educativo de manera eficiente, en la medida en la que el personal comprendido en este proceso, en la mayoría de los casos es pasado a disposición de la UGEL, dejando sin la prestación del servicio a los estudiantes.

En referencia a la conceptualización de Sanciones disciplinarias, según Ferrada (2018) es una medida de carácter punitivo que la entidad asume para castigar, según la norma lo establece, las faltas cometidas por el trabajador o funcionario, las mismas que dependen de la intención, la naturaleza y el perjuicio que causa el investigado, estas sanciones están contempladas y constituyen un mecanismo de control para garantizar la prestación del servicio público. Además, Bocanegra y Apolaya (2021) menciona que existen observaciones a las sanciones disciplinarias emitida por los órganos descentralizados como es el caso de las UGELs, en la medida que no se adecuan a la gravedad de la falta, así como a los procedimientos técnico legales contemplados en las normas vigentes, es necesario que los procesos administrativos disciplinarios sean conducidos por profesionales del Derecho. Asimismo, Ferrada (2018) sostiene que las sanciones disciplinarias impuesta al personal docente y administrativo que laboran en entidades públicas, deben estar ceñidos a criterios de motivación, argumentación y ponderación, de lo contrario son susceptibles a ser declarados nulos, cuando las personas comprendidas en estos procesos interpongan demandas de nulidad debido a que no se ha respetado el debido proceso.

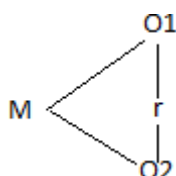
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación asumido es el básico que según Bernal (2018) tiene el propósito de incrementar la teoría concerniente a las variables, de la misma manera Arias (2018) señala que este tipo de investigaciones proporcionan información teórica sobre el comportamiento del fenómeno estudiado.

El diseño de investigación elegido para realizar el trabajo de investigación es el no experimental descriptivo correlacional transversal, que según Hernández (2017) se utilizan cuando existe la necesidad de conocer la correlación no causal entre dos fenómenos o eventos identificados; además según Salgado (2018) este diseño permite medir la dirección y la intensidad de la asociación entre las variables las mismas que sirven como antecedentes para diseñar estudios de intervención.

Esquema:



3.2. Variables y operacionalización

Variables

V1: Gestión institucional (variable categórica de tipo ordinal)

V2: Proceso administrativo disciplinario (variable categórica de tipo ordinal)

Definición conceptual

V1: Gestión institucional

Según Vichique (2016) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las

Necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes.

V2: Proceso administrativo disciplinario

Según Villegas (2018) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual, y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones, este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídico administrativos.

Definición operacional

V1: Gestión institucional

Ha sido valorada a través de la aplicación de un cuestionario que contiene 18 ítems de alternativa múltiple tipo Likert con 6 ítems por cada dimensión y 2 ítems por cada indicador.

V2: Proceso administrativo disciplinario

Para poder cuantificar esta variable se aplicó un cuestionario que ha contenido 18 ítems de alternativa múltiple tipo Likert con 6 ítems por cada dimensión y 2 ítems por cada indicador.

3.3. Población y muestra

La población considerada en el estudio estuvo conformada por 150 docentes y 60 trabajadores administrativos que laboran instituciones educativas de esta provincia y en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos en el año 2022, haciendo un total de 210.

Criterios de inclusión

Los trabajadores que vienen laborando por más de tres años ininterrumpidos, cual fuera su condición (nombrados o contratados) forman parte de la muestra.

Criterios de exclusión

Los trabajadores que forman parte de proyectos implementados directamente por el Ministerio de Educación no forman parte de la población.

Muestra

La muestra de estudio, calculada con la fórmula de tamaño-muestra para poblaciones finitas fue de 78.

Muestreo

El tipo de muestreo que ha correspondido utilizar ha sido el denominado al azar probabilístico, debido a que la exigencia para este tipo de diseños correlacionales, es que cada una de las unidades consideradas en la población tenga la misma probabilidad de ser elegidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el recojo de la información es la encuesta que según Bernal (2018) es un proceso que a través de la respuesta que brindan las unidades de estudio en base a interrogantes formuladas se recoge gran cantidad de información en una sola aplicación.

El instrumento que se adecuó a las exigencias de la técnica ha sido el cuestionario, que según Bernal (2018) es un medio físico en el que se registra lo evidenciado en la técnica.

La validez de los instrumentos de recolección de datos demandó el uso de la Técnica denominada Juicio de Expertos, cuyos resultados han permitido calcular la R de Pearson para cada ítem,

Habiendo superado el valor de 2,21 por lo que fue considerado como válido.

En el caso de la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach, porque los items han considerado como valoraciones alternativas múltiples, habiendo en promedio superado el valor de 0,81 lo que garantiza su confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Este proceso ha comprendido dos procesos, el primero el recojo de los datos tal y como se registran en la realidad, es decir se utilizaron cuestionarios para recoger la opinión de los encuestados sobre las dos variables de estudio, lo que implicó que no haya existido la posibilidad de manipular las variables.

El segundo procedimiento estuvo vinculado a la solicitud que se ha enviado a los funcionarios de la UGEL Huanca Sancos, para poder acceder a la institución y poder aplicar los instrumentos de recolección de datos.

3.6. Análisis de datos

A nivel descriptivo

Este proceso ha comprendido la elaboración de tablas y figuras de frecuencia simple absoluta y frecuencia porcentual. De la misma manera, la elaboración de figuras estadísticas que presentan de manera sistemática el comportamiento de los datos en forma individual.

A nivel inferencial

Se han elaborado tablas de contingencia o doble entrada para conocer el comportamiento de las variables en forma simultánea; además, se calcularon la normalidad de los datos y la correlación entre las variables y sus dimensiones utilizando el estadígrafo Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La confidencialidad de los datos, así como el respeto irrestricto a la ética investigativa fueron asegurados en cada una de las etapas que considera la ejecución del trabajo de investigación.

En lo que concierne a la beneficencia se debe mencionar que el trabajo de investigación desarrollado tuvo la intención de proporcionar información sobre la problemática generada por la dilación de los procesos administrativos sobre la gestión institucional y en base a las conclusiones y recomendaciones los responsables de dirigir la UGEL Huanca Sancos puedan implementar estrategias para superar el problema descrito beneficiando de esta manera a todos los agentes educativos circunscritos a su área de influencia.

En lo que respecta a la no maleficencia, el estudio desarrollado en cada una de las actividades investigativas ejecutadas ha tenido cuidado en preservar la integridad psicológica y moral de las personas comprendidas en la muestra de estudio, evitando en todo momento afectar emocionalmente a los trabajadores que fueron parte de la investigación.

En lo que compete a la autonomía el estudio desarrollado ha garantizado la libertad de pensamiento y opinión de las personas que fueron parte de la muestra de estudio, protegiendo el respeto irrestricto de sus formas de pensar y proceder, evitando cualquier tipo de inducción o interferencia en las opiniones vertidas en los instrumentos de recolección de datos.

Finalmente, para garantizar el principio ético de la justicia, la investigadora ha garantizado ofrecer las mismas oportunidades de participación en el estudio de todas las personas comprendidas en la muestra, evitando actitudes y conductas que hayan diferenciado en alguna medida y bajo ningún criterio a los participantes.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo del objetivo general: Relación entre gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario

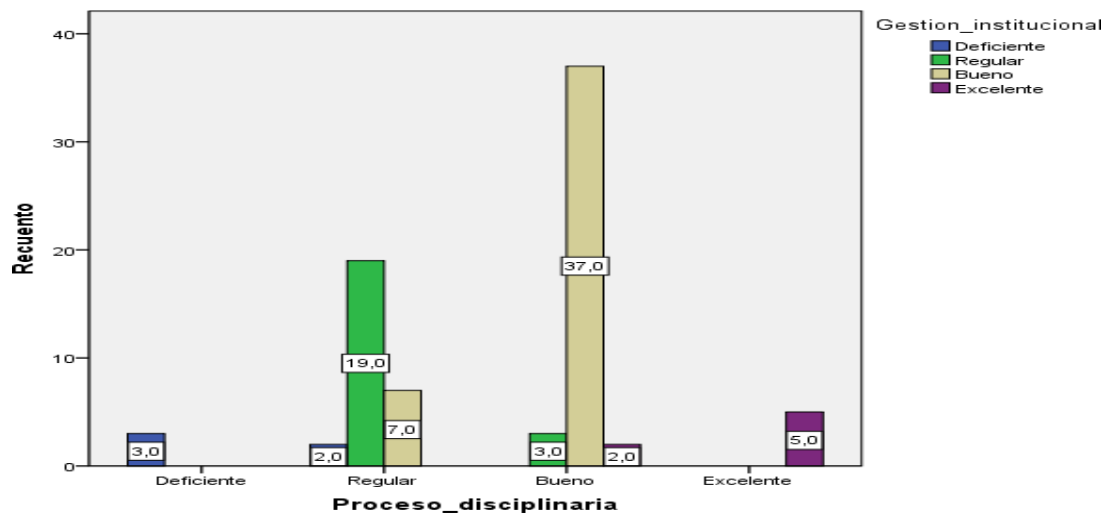
Tabla 1

Relación entre gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario

	Deficiente	Gestión institucional			Total
		Regular	Bueno	Excelente	
	3	0	0	0	3
Deficiente	3,8%	,0%	,0%	,0%	3,8%
	2	19	7	0	28
Regular	2,6%	24,4%	9,0%	,0%	35,9%
	0	3	37	2	42
Bueno	,0%	3,8%	47,4%	2,6%	53,8%
	0	0	0	5	5
Excelente	,0%	,0%	,0%	6,4%	6,4%
Total	5	22	44	7	78
	6,4%	28,2%	56,4%	9,0%	100,0%

Figura 1:

Resultados sobre gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario



Se observa en la tabla 1 que el 3,8% de encuestados considera que la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios son deficientes; por otro lado, el 24,4% afirma que estos son regulares; el 47,4% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

Análisis descriptivo del objetivo específico 1: Relación entre gestión Institucional y potestad sancionadora

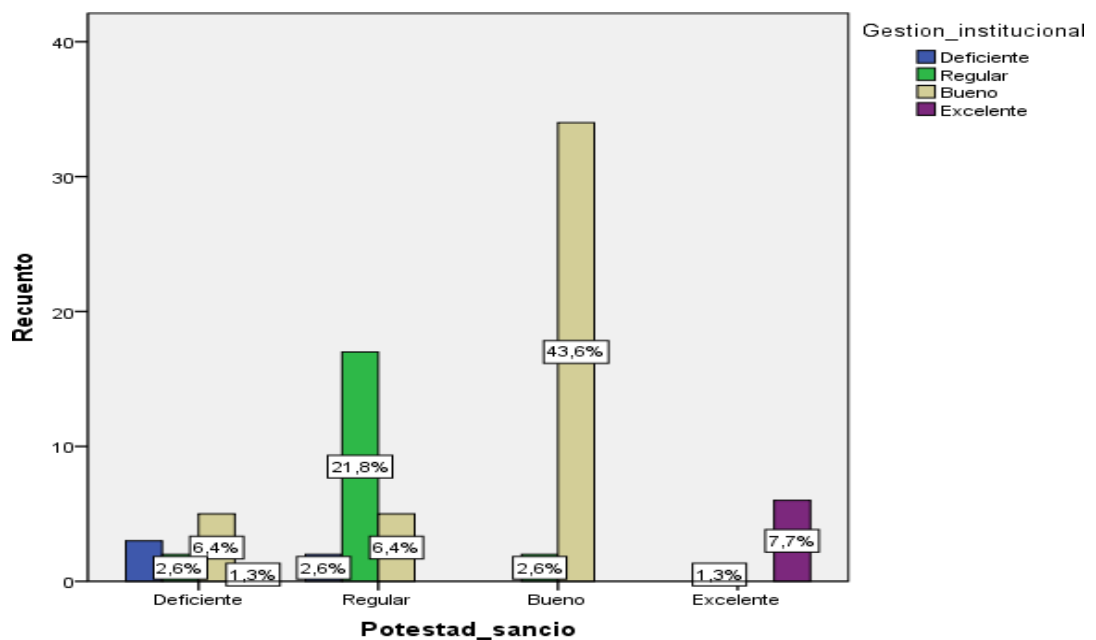
Tabla 2

Relación entre gestión Institucional y potestad sancionadora

		Gestión institucional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Proceso administrativo disciplinario	Deficiente	3 3,8%	2 2,6%	5 6,4%	1 1,3%	11 14,1%
	Regular	2 2,6%	17 21,8%	5 6,4%	0 ,0%	24 30,8%
	Bueno	0 ,0%	2 2,6%	34 43,6%	0 ,0%	36 46,2%
	Excelente	0 ,0%	1 1,3%	0 ,0%	6 7,7%	7 9,0%
	Total	5 6,4%	22 28,2%	44 56,4%	7 9,0%	78 100,0%

Figura 2

Resultados sobre gestión Institucional y potestad sancionadora



Se observa en la tabla 2 que el 3,8% de encuestados considera que la gestión institucional y la potestad sancionadora son deficientes; por otro lado, el 21,8% afirma que estos son regulares; el 43,64% manifiesta que son buenos y el 7,7% considera que son excelentes.

Análisis descriptivo del objetivo específico 2: Relación entre gestión Institucional y faltas cometidas

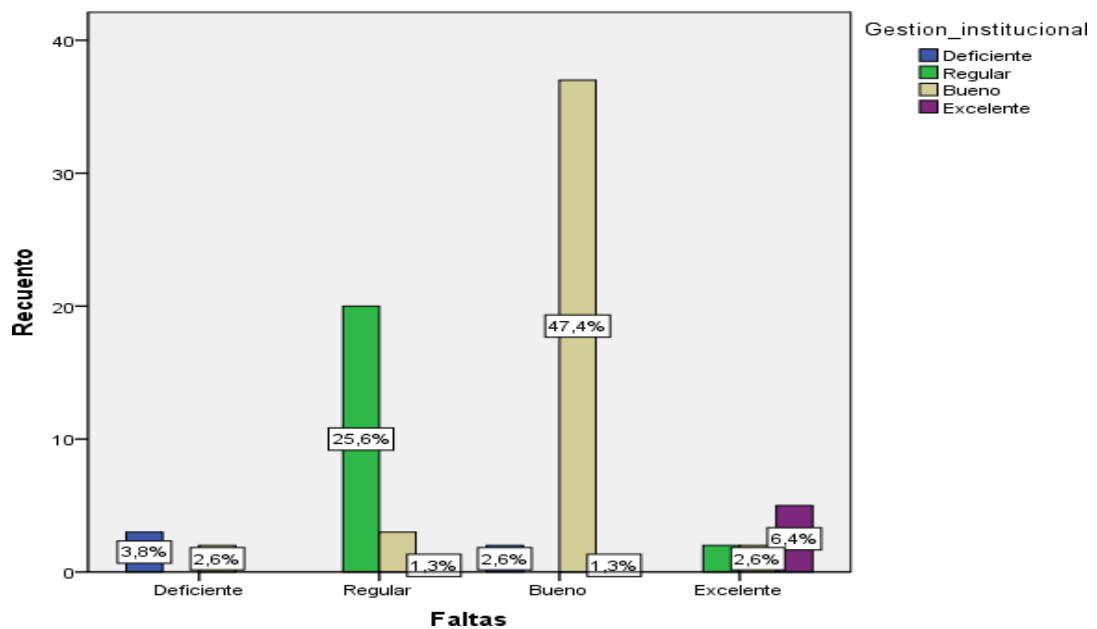
Tabla 3

Relación entre gestión Institucional y faltas cometidas

	Gestión institucional				Total	
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Faltas cometidas	Deficiente	3 3,8%	0 ,0%	2 2,6%	0 ,0%	5 6,4%
	Regular	0 ,0%	20 25,6%	3 3,8%	1 1,3%	24 30,8%
	Bueno	2 2,6%	0 ,0%	37 47,4%	1 1,3%	40 51,3%
	Excelente	0 ,0%	2 2,6%	2 2,6%	5 6,4%	9 11,5%
	Totales	5 6,4%	22 28,2%	44 56,4%	7 9,0%	78 100,0%

Figura 3

Resultados sobre gestión Institucional y faltas cometidas



Se observa en la tabla 3 que el 3,8% de encuestados considera que la gestión institucional y las faltas cometidas son deficientes; por otro lado, el 25,6% afirma que estos son regulares; el 47,4% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

Análisis descriptivo del objetivo específico 3: Relación entre gestión Institucional y sanciones disciplinarias

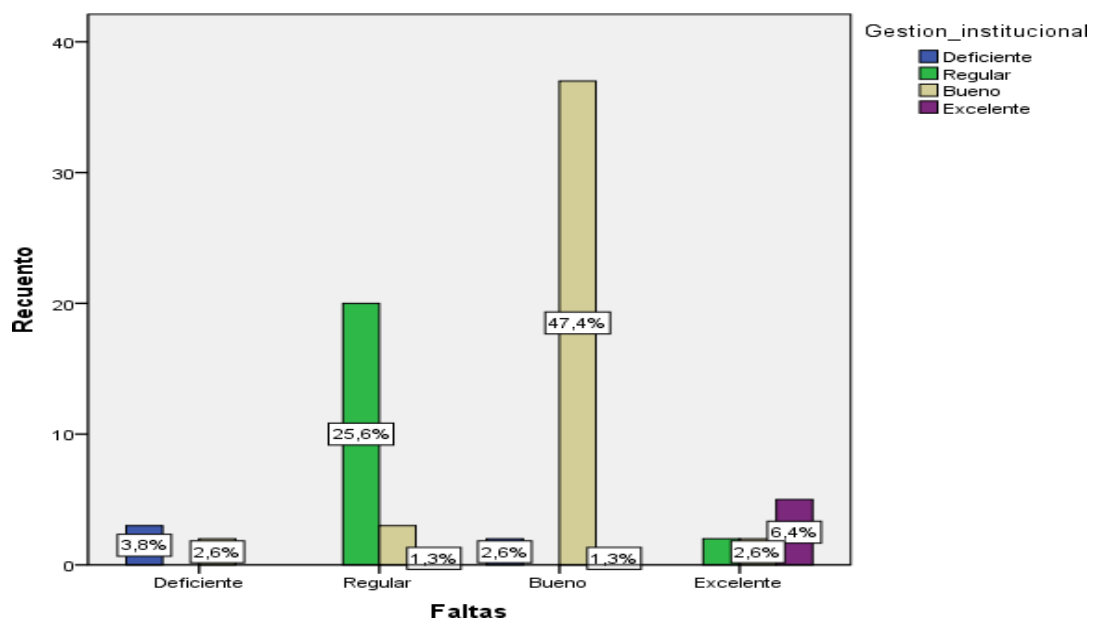
Tabla 4

Relación entre gestión Institucional y sanciones disciplinarias

	Gestión institucional				Total	
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Sanciones disciplinarias	Deficiente	4 5,1%	3 3,8%	8 10,3%	0 ,0%	15 19,2%
	Regular	0 ,0%	16 20,5%	10 12,8%	2 2,6%	28 35,9%
	Bueno	1 1,3%	3 3,8%	25 32,1%	0 ,0%	29 37,2%
	Excelente	0 ,0%	0 ,0%	1 1,3%	5 6,4%	6 7,7%
	Totales	5 6,4%	22 28,2%	44 56,4%	7 9,0%	78 100,0%

Figura 4

Resultados sobre gestión Institucional y sanciones disciplinarias



Se observa en la tabla 4 que el 5,1% de encuestados considera que la gestión institucional y las sanciones disciplinarias son deficientes; por otro lado, el 20,5% afirma que estos son regulares; el 32,1% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

Análisis inferencial

Para establecer la correlación el análisis inferencial consideró la siguiente escala de rangos, según el estadístico Rho de Spearman:

Tabla 5

Tabla de valoración de rangos

RANGOS	SIGNIFICANCIA DE LA CORRELACION
+1.00	Positiva perfecta
+0.90	Positiva muy fuerte
+0.75	positiva considerable
+0.50	positiva media
+0.25	positiva débil
+0.10	positiva muy débil
0.00	No hay relación
-0.10	negativa muy débil
-0.25	negativa débil
-0.50	negativa media
-0.75	negativa considerable
-0.90	negativa muy fuerte

Nota. Valoración de rangos tomados de Hernández et al (2018).

Prueba de la hipótesis general:

H0: No existe relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Tabla 6

Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y el Proceso Administrativo Disciplinario

Variables		Gestión institucional	Proceso administrativo disciplinario
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	0,820**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Proceso administrativo disciplinario	Correlación de Pearson	0,820**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Los valores que se observan en la tabla 6 vienen a ser los siguientes:

El valor de Rho de Spearman=0,820 lo que significa que la correlación es directa muy alta.

El $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica

H0: No existe relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Hi: Existe relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Tabla 7

Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y la potestad sancionadora

Variables		Gestión institucional	Potestad sancionadora
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	0,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Potestad sancionadora	Correlación de Pearson	0,577**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Los valores que se observan en la tabla 7 vienen a ser los siguientes:

El valor de Rho de Spearman=0,577 lo que significa que la correlación es directa moderada.

El p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica

H0: No existe relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Tabla 8

Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y las faltas cometidas

Variables		Gestión institucional	Faltas cometidas
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	-0,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Faltas cometidas	Correlación de Pearson	-0,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Los valores que se observan en la tabla 8 vienen a ser los siguientes:

El valor de Rho de Spearman=0,605 lo que significa que la correlación es indirecta alta.

El p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica

H0: No existe relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

H1: Existe relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022.

Tabla 9

Relación: Prueba de la relación entre la gestión Institucional y las sanciones disciplinarias

Variables		Gestión institucional	Sanciones disciplinarias
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	0,277**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Sanciones disciplinarias	Correlación de Pearson	0,277**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

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

Los valores que se observan en la tabla 9 vienen a ser los siguientes:

El valor de Rho de Spearman=0,277 lo que significa que la correlación es directa baja.

El p_valor=0,00 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El servicio educativo en el sistema educativo peruano es una prioridad que debe atenderse de manera efectiva, porque la formación de los estudiantes es la razón de ser del proceso formativo, sin embargo, se observa que a nivel de las entidades intermedias como es el caso de las UGELs, en la mayoría de los casos, los procesos administrativos disciplinarios no se ejecutan con la celeridad del caso afectando la prestación del servicio educativo. Actualmente estas dependencias, debido a las dificultades que presentan en la gestión institucional no dinamizan los procesos administrativos disciplinarios lo que implica que muchos docentes y trabajadores administrativos cuyo centro de trabajo son las instituciones educativas no puedan prestar su servicio de una manera adecuada, generando problemas a nivel del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La gestión institucional que se desarrolla en las UGELs aún mantienen un modelo de gestión que responde a las necesidades coyunturales y a la realidad que presentan la mayoría de las instituciones educativas por lo mismo, la prestación del servicio educativo no satisface las demandas y las expectativas de los estudiantes y los padres de familia, incidiendo a este problema las dificultades que se presentan cuando se implementan procesos administrativos disciplinarios que demoran mucho en resolverse, lo que condiciona la calidad de la prestación del servicio educativo.

Las dificultades que se registran en la UGEL Huanca Sancos relacionado con la demora en los procesos administrativos disciplinarios se deben a que esta entidad no cuenta con el personal especializado en materia de Derecho Laboral, lo que implica que estos procesos demoren demasiado tiempo en resolverse, además aquellas resoluciones que se han logrado emitir, generalmente son apelados a otras instancias administrativas lo que implica que estos procesos se dilaten aún más en el tiempo, mientras ello ocurre, la prestación del servicio queda abandonado porque según el principio de presunción de inocencia, mientras prosiga el proceso

Administrativo el personal comprendido en este tipo de procesos goza de todos sus derechos consagrados normativamente.

En lo que concierne a los resultados descriptivos obtenidos para el objetivo general se puede advertir que el 3,8% de encuestados considera que la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios son deficientes; por otro lado, el 24,4% afirma que estos son regulares; el 47,4% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

En el caso de los resultados obtenidos para la hipótesis general debe mencionar que se ha confirmado que existe correlación positiva muy alta entre la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios, debido a que el Rho de Spearman=0,820.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Hurtado (2019) cuando menciona que la correlación es positiva alta con un Tau b de Kendall (Tau_b=0,792), la dilación de los procesos administrativos disciplinarios limita la prestación del servicio educativo, afectando seriamente la calidad del servicio.

Las coincidencias en los resultados pueden ser explicado con la propuesta teórica de Miranda (2018) quien sostiene que los procesos administrativos disciplinarios exigen la investigación exhaustiva de los casos comprendidos y la defensa de la parte procesada, brindando todas las facilidades y asegurando la protección del debido proceso. Según la norma vigente, el proceso administrativo disciplinario se caracteriza por su celeridad, sin embargo, en la práctica se demuestra que su resolución se extiende en demasía en el tiempo, afectando seriamente la prestación del servicio educativo.

Justamente los periodos que demoran las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios implementados por la UGEL Huanca Sancos abarcan un periodo demasiado largo lo que afecta seriamente los procesos formativos de los estudiantes.

En lo que concierne a los resultados descriptivos obtenidos para el objetivo específico 1 se puede advertir que el 3,8% de encuestados

Considera que la gestión institucional y la potestad sancionadora son deficientes; por otro lado, el 21,8% afirma que estos son regulares; el 43,64% manifiesta que son buenos y el 7,7% considera que son excelentes.

En el caso de los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1 se debe mencionar que se ha confirmado que existe correlación positiva moderada entre la gestión institucional y la potestad sancionadora, debido a que el Rho de Spearman=0,577.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Gálvez (2019) quien obtiene en su estudio una correlación positiva moderada Rho de Spearman (Rho=0,519). Los procesos disciplinarios no atienden de manera efectiva la naturaleza de la falta lo que implica que muchas veces no se sancione a los infractores, afectando seriamente el clima institucional en las entidades educativas.

Las coincidencias en los resultados pueden ser explicado con la propuesta teórica de González y Solórzano (2021) cuando mencionan que la potestad sancionadora, es la facultad que la norma otorga a las entidades públicas para iniciar el proceso administrativo disciplinario la misma que está regulada por las normas vigentes, debiendo la entidad garantizar el debido proceso y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores comprendidos en este proceso.

En el área de estudio, se observa que existen muchas limitaciones para que la UGEL Huanca sancos puede ejercer el derecho a su potestad sancionadora debido a que no cuenta con el personal especializado en Derecho Laboral, lo que genera que estos procesos se extiendan en el tiempo, afectando la prestación del servicio educativo.

En lo que concierne a los resultados descriptivos obtenidos para el objetivo específico 2 se puede advertir que el 3,8% de encuestados considera que la gestión institucional y las faltas cometidas son deficientes; por otro lado, el 25,6% afirma que estos son regulares; el 47,4% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

En el caso de los resultados obtenidos para la hipótesis específica 2 se debe mencionar que se ha confirmado que existe correlación negativa alta entre la gestión institucional y las faltas cometidas, debido a que el Rho de Spearman=-0,605.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Molina (2019) en la medida que registra una correlación entre sus variables como positiva y moderada con un Rho de Spearman (Rho=0,497). Los procesos disciplinarios al dilatarse en el tiempo generan que muchos de los procesados no asuman sus responsabilidades administrativas perjudicando la gestión institucional en las instituciones educativas.

Además, también son similares a los de Miranda (2019) quien haciendo uso del diseño correlacional concluye que la correlación es directa fuerte con un Rho de Spearman (Rho=0,799). Los procesos administrativos disciplinarios tardan mucho en resolverse porque la UGEL tomada como área de estudio no cuenta con personal especializado en material laboral, lo que genera que la prestación del servicio educativo sea inadecuada

Las coincidencias en los resultados pueden ser explicado con la propuesta teórica de Alfaro (2018) que sostiene que las faltas cometidas vienen a ser las conductas, comportamientos y circunstancias demostradas por el trabajador o funcionario público que transgrede las normas vigentes y desvirtúan la naturaleza de sus funciones, las mismas que están penadas normativamente y de las que tiene que dar cuentas ante la autoridad competente.

Efectivamente, la mayoría de los casos que se tramitan a nivel de procesos administrativos disciplinarios en la UGEL Huanca Sancos, responden a faltas administrativas cometidas por los docentes y trabajadores adscritos al área de influencia de esta dependencia, debido esencialmente a la falta de espacios de diálogo que acrecienta un clima organizacional complicado.

En lo que concierne a los resultados descriptivos obtenidos para el objetivo específico 3 se puede advertir que el 5,1% de encuestados considera que la gestión institucional y las sanciones disciplinarias son

Deficientes; por otro lado, el 20,5% afirma que estos son regulares; el 32,1% manifiesta que son buenos y el 6,4% considera que son excelentes.

En el caso de los resultados obtenidos para la hipótesis específica 3 se debe mencionar que se ha confirmado que existe correlación positiva baja entre la gestión institucional y las sanciones disciplinarias, debido a que el Rho de Spearman=0,277.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Rodríguez (2019) cuando afirman que existe correlación directa muy alta entre las variables registrando un Rho de Spearman (Rho=0,887). Muchas veces los procesos disciplinarios administrativos derivan en la puesta a disposición del trabajador a la sede regional, dejando sin carga horaria a la institución educativa perjudicando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De la misma manera se advierte que son parecidos a los de Torres (2019) quien, utilizando el diseño no experimental correlacional, comprueba que la correlación entre sus variables de estudio es directa fuerte con un Rho de Spearman (Rho=0,827). En la UGEL Huanca sancos es frecuente observar que los procesos administrativos disciplinarios demoran demasiado y en la mayoría de los casos el personal comprendido en este proceso es puesto a disposición de la UGEL, perjudicando el desarrollo de las labores escolares.

Las coincidencias en los resultados pueden ser explicado con la propuesta teórica de Ferrada (2018) quien sostiene que las sanciones disciplinarias son medidas de carácter punitivo que la entidad asume para castigar, según la norma lo establece, las faltas cometidas por el trabajador o funcionario, las mismas que dependen de la intención, la naturaleza y el perjuicio que causa el investigado, estas sanciones están contempladas y constituyen un mecanismo de control para garantizar la prestación del servicio público. Además, Bocanegra y Apolaya (2021) menciona que existen observaciones a las sanciones disciplinarias emitida por los órganos descentralizados como es el caso de las UGELs, en la medida que no se adecuan a la gravedad de la falta, así como a los procedimientos técnico-legales contemplados en las normas vigentes, es necesario que los

Procesos administrativos disciplinarios sean conducidos por profesionales del Derecho.

Efectivamente, el problema que implica la demora en este tipo de procesos se debe a que las sanciones disciplinarias que la UGEL Huanca Sancos, a través del área de asesoría jurídica impone no se condicen con la gravedad de la falta lo que genera que muchas veces, las personas comprendidas en este proceso interpongan demandas de nulidad, lo que extiende aún más la resolución de este tipo de problemas administrativos.

De la sistematización de la discusión de los resultados se puede inferir que en la mayoría de los estudios que han abordado el problema de la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios existe un patrón lógico a nivel jurídico, que viene a ser que la mayoría de las UGELs no cuentan con personal especializado en materia de Derecho Penal, lo que implica que la determinación o resolución de este tipo de procesos se extiende por mucho tiempo lo que afecta considerablemente la prestación del servicio educativo.

Como se puede advertir la discusión de los resultados ha demostrado que la gestión institucional condiciona la efectividad de los procesos que comprende las sanciones administrativas disciplinarias; las mismas que en el caso de la UGEL Huanca Sancos, tienen el patrón procesal de dilatarse mucho en el tiempo, afectando seriamente la calidad de la prestación del servicio educativo, en la medida que el personal comprendido en este tipo de procesos permanece a disposición de las dependencias intermedias.

Es importante mencionar que el contraste entre las variables y las dimensiones confirman que la correlación es directa y significativa, salvo aquella en la que las faltas cometidas registran una correlación indirecta lo que implica que una buena gestión institucional permite que estas disminuyan. En los demás casos, se ha confirmado que la gestión institucional condiciona la celeridad de los procesos administrativos disciplinarios lo que significa que el personal directivo que dirige y administra la UGEL Huanca Sancos debe procurar conformar un equipo competente en la Dirección de Asesoría Jurídica.

Justamente, uno de los factores que se ha observado en el desarrollo del trabajo de investigación vienen a ser las dificultades que esta entidad presenta para contar con profesionales especializados en derecho laboral, por lo que es necesario que se gestione ante la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, para que se disponga del presupuesto que garantice equipar e implementar la oficina de Asesoría Jurídica, garantizando de esta manera la efectividad en este tipo de procesos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que en un 47,4% que la gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios son buenos y en un 6,4% son excelentes. El coeficiente de Rho de Spearman de 0,820 indica una correlación positiva muy alta y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Segunda. Se concluye que en un 43,6% que la gestión institucional y la potestad sancionadora son buenas, además se registra que en 7,7% son excelentes. El coeficiente de Rho de Spearman de 0,577 indica una correlación positiva moderada y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tercera. Se concluye que en un 47,4% la gestión institucional y las faltas cometidas son buenas y en un 6,4% son excelentes, además el coeficiente de Rho de Spearman de 0,605 indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Cuarta. Se concluye que en un 32,1% la gestión institucional y las sanciones disciplinarias son buenos y en un 6,4% son excelentes, además el coeficiente de Rho de Spearman de 0,277 indica una correlación positiva baja y el nivel de significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al director de la UGEL Huanca Sancos, organice a través de la Oficina de Personal capacitaciones para mejorar la gestión institucional y hacer conocer los derechos y los deberes que deben cumplir todo el personal docente y administrativo con la intención de disminuir los casos en los que se implementan procesos administrativos disciplinarios.

Segunda. Se recomienda al director de la UGEL Huanca Sancos, gestione ante la DREA la dotación de personal especializado en Derecho Laboral que permita agilizar los procesos administrativos disciplinarios en la respectiva jurisdicción y efectivizar los procedimientos que corresponden a la potestad sancionadora.

Tercera. Se recomienda al director de la UGEL Huanca Sancos, que organice a través de la Oficina de Personal, talleres de sensibilización y desarrollo de capacidades sobre habilidades sociales con la intención de disminuir las faltas cometidas y mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas, que permitan evitar conflictos personales entre docentes, personal directivo y administrativos.

Cuarto. Se recomienda al Director de la UGEL Huanca Sancos, que se implementen protocolos de actuación para los casos de procesos administrativos disciplinarios acorde a la normatividad vigente que permita la celeridad en las sanciones disciplinarias.

REFERENCIAS

- Acevedo & Valenti. (2017). Institutional management, teacher and parental involvement in public schools in Mexico. *Scielo*. ISSN 0718-4565
- Alfaro, M. (2018). Project planning: its potential for improvement institutional and classroom management. *Encuentro Educacional*. ISSN 1315-4079
- Arévalo & Aguilar. (2021). University social responsibility and institutional management. *Ciencia Latina*. ISN 2707-2207
- Arias, F. (2018). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
<https://drive.google.com/drive/folders/1kNvw1N19n64wVdlaLX6dlyXJ7QmgAuDr>
- Beratz, A. (2021). *La ESI en el Proyecto Institucional*. Madrid: Noveduc. ISBN: 978-987-538-833-8
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Bernasconi & Rodríguez. (2018). Importance of institutional management in university accreditation processes in Chile. *Dialnet*. ISSN 1012-1587
- Bocanegra & Apolaya. (2021). Participation of parents in the comprehensive development of the student, need for adequate institutional management in the rural educational reality. ISSN 2707-2207
- Calderón & Montiel. (2018). Labor performance and administrative processes, sources of business development. *Revista de producción, ciencias e investigación*. ISSN: 2588-1000
- Chávez y Celis. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/31231>
- Echevarria, H. (2019). *Métodos de investigación e inferencias en Ciencias Sociales : una propuesta para su validez*. Santa Fe: Unirio.
https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz

- Egg, A. (2010). *Introducción a la planificación estratégica*. Madrid: Mc Graw Hill. ISBN: 4157-1254-12-84
- Ferrada, J. (2018). Administrative Processes in the Chilean Law. *Scielo*. ISSN 0718-6851
- Flores, W. (2018). Study of due procedure in disciplinary administrative processes regarding the rights of those administered in the Puno regional directorate of education in the year 2014. *Revista de Derecho*. ISSN impreso: 2313-6944
- Gálvez, F. (2019). Relación de la gestión institucional y los procesos disciplinarios administrativos en la Sede Regional Educativa del Estado Federal de Chiapas, México. (41), 99-145. http://institucional.us.mx/revistas/historia/4221/art_4.pdf
- Gonzalez & Solórzano. (2021). Impact of the automation of administrative processes. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*. ISSN: 2617- 474X (impresa)
- Hernández & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1qCAXW4LD3xtT4O4uEJ_mOLKmOlniQDkr/view?usp=sharing
- Hurtado, F. (2019). *Gestión institucional y su relación con los procesos administrativos disciplinarios en la Sede Regional de Educación del Estado de Nuevo León, México*. <https://dialnet.unirioja.mx/servlet/articulo?codigo=399103333>
- Iza & Rios. (2019). Origin of current administrative processes. *Redalyc*. ISSN: 0122-1701
- López & García. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *Scielo*. ISSN 2007-7467
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación con enfoque de competencias*. México: Cengage Learning.

https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz

- Maturana & Centeno. (2012). Changes in institutional management in universities since the implementation of a quality assurance national system: the Chilean experience. ISSN 0718-4565
- Miranda, A. (2019). *Gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL Tarma, Junín*. Recuperado el 23 de 4 de 2022, de <http://repositorio-udc/handle/20.500.117939/39695>
- Miranda, E. (2018). The educational project in local and institutional administration. *Revista Científico-Metodológica*. ISSN: 1992-8238
- Molina, M. (2019). *La gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios en las instituciones educativas del Municipio de Arica, Chile*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/11122128>
- Passos, E. (2018). *Metodología para la presentación de trabajos de investigación*. Cartagena de Indias: Alpha Editores. https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Peña & Galarza. (2018). The institutional self-assessment with continuous improvement purposes in the Institutions of Higher Education. *Scielo*. ISSN 2218-3620
- Pombo, M. (2022). How do you research Design and Communication? A reflection based on institutional management. *Scielo*. ISSN 1853-352
- Rodríguez, N. (2019). *Gestión institucional y la celeridad en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL Celendín, Cajamarca*. <http://redalyc.org/pdf/356/3564103306.pdf>
- Rojas & López. (2016). Accreditation of Institutional Management in Chilean Universities. *Scielo*. ISSN 1607-4041
- Sabino, C. (2018). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa y cualitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat. https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Schmelkes, C. (2018). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación*. México: Oxford. https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Silva, R. (2018). Digital Management System to improve the administrative processes of Higher Education Institutions: Case Study in the Universidad Autónoma Metropolitana. *Redalyc*. ISSN: 0716-0488
- Tencio, C. (2018). Transversality: A huge opportunity to enhance superior education's curriculum from institutional management. *Dialnet*. ISSN-e 1659-4703
- Torres, G. (2019). *Gestión institucional y los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL Huanta, Ayacucho*. <http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1>
- Unesco. (2019). University networks and knowledge management in Latin America and the Caribbean. *Educación y sociedad*. ISSN 07981228
- Valdivia, M. (2019). *Método de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Bogotá: DGP Editores. https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Vichique, M. (2016). *La gestión insitucional de crisis*. Madrid: UOC. ISBN: 978-84-9116-336-7
- Villegas, O. (2018). *El proceso disciplinario*. Bogotá: Ibañez. ISBN: 9789587910148
- Zamora & Haro. (2017). Administrative and operational processes as a strengthening of human talent. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2528-7842

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Según Vichique (2016) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes.	La variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, que considera las dimensiones y los indicadores.	Planificación	Corto plazo Mediano plazo Largo plazo	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Programación	Mensual Trimestral Anual	
			Actividades educativas	Organización Facilitación Evaluación	
PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Según Villegas (2018) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual, y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones, este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídicos Administrativos.	La variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, que considera las dimensiones y los indicadores.	Potestad sancionadora	Facultades normativas Respeto debido proceso Capacidad de respuesta	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Faltas cometidas	Leves Dolosas Graves	
			Sanciones disciplinarias	Amonestación Suspensión Despido	

CUESTIONARIO-GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a la Gestión Institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional					
		2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.					
	Mediano plazo	3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.					
		4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio					
	Largo plazo	5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.					
		6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.					
PROGRAMACIÓN	Mensual	7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.					
		8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.					

	Trimestral	9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.					
		10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.					
	Anual	11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.					
		12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.					
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.					
		14	La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.					
	Facilitación	15	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva					
		16	La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.					
	Evaluación	17	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.					
		18	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.					

CUESTIONARIO-PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el proceso administrativo disciplinario, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.					
		2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por ley.					
	Respeto debido proceso	3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.					
		4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.					
	Capacidad de respuesta	5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.					
		6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.					
FALTAS COMETIDAS	Leves	7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.					
		8	Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la ley					
	Dolosas	9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación					

			de un proceso administrativo.						
		10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.						
	Graves	11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.						
		12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.						
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.						
		14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.						
	Suspensión	15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.						
		16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por ley.						
	Despido	17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.						
		18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.						

Anexo N°03- Calculo de tamaño y muestra

N =	210
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 77.7586092$$

$$n = 78$$

Anexo 4: Validez y confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Gestión institucional

*Resultado [Documento1] - PASW Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones

[Conjunto_de_datos2] D:\2022-CARPETA DE TRABAJO\UCV-LUISA BORDA\DATA VALIDEZ2.sav

		VID1P1	VID1P2	VID1P3	VID1P4	VID1P5	VID1P6	VID2P7	VID2P8	VID2P9	VID2P10	VID2P11	VID2P12	VID3P13
VID1P1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	,912** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID1P2	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,746** ,000 30	1 ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,859** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30	,746** ,000 30
VID1P3	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	,912** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID1P4	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	,912** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID1P5	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	,912** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID1P6	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	,912** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID2P7	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,912** ,000 30	,859** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	1 ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30	,912** ,000 30
VID2P8	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID2P9	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID2P10	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID2P11	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1 ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30
VID3P13	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1,000** ,000 30	,746** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30	1,000** ,000 30

PASW Statistics Processor está listo | H: 470, W: 463 pt

Escribe aquí para buscar | 15°C Mayorm. nubla... | 00:22 | 26/07/2022

Correlaciones	
ITEMS	R PEARSON
V1D1P1	0.71
V1D1P2	0.79
V1D1P3	0.68
V1D1P4	0.69
V1D1P5	0.70
V1D1P6	0.40
V1D2P7	0.79
V1D2P8	0.79
V1D2P9	0.68
V1D2P10	0.69
V1D2P11	0.70
V1D2P12	0.40
V1D3P13	0.93
V1D3P14	0.77
V1D3P15	0.68
V1D3P16	0.69
V1D3P17	0.70
V1D3P18	0.68

Confiabilidad

Variable 1: Gestión institucional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V1D1P1	52,3667	184,5111	,911	,711
V1D1P2	52,6333	186,7222	,744	,744
V1D1P3	52,3667	184,5111	,811	,861
V1D1P4	52,3667	184,5111	,699	,611
V1D1P5	52,3667	184,5111	,711	,744
V1D1P6	52,3667	184,5111	,744	,991
V1D2P7	52,4333	184,1889	,861	,991
V1D2P8	52,3667	184,5111	,611	,991
V1D2P9	52,3667	184,5111	,744	,991
V1D2P10	52,3667	184,5111	,711	,991
V1D2P11	52,3667	184,5111	,699	,711
V1D2P12	52,3667	184,5111	,688	,744
V1D3P13	52,3667	184,5111	,861	,861
V1D3P14	52,3667	184,5111	,811	,611
V1D3P15	52,3667	184,5111	,877	,699
V1D3P16	52,3667	184,5111	,888	,711
V1D3P17	52,3667	184,5111	,900	,744
V1D3P18	52,3667	184,5111	,861	,861

Variable 2: Proceso administrativo disciplinario

*Resultado1 [Documento1] - PASW Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones

[Conjunto_de_datos2] D:\2022-CARPETA DE TRABAJO\UCV-LUISA BORDA\DATA VALID2E.sav

		VID1P1	VID1P2	VID1P3	VID1P4	VID1P5	VID1P6	VID2P7	VID2P8	VID2P9	VID2P10	VID2P11	VID2P12	VID3P13
VID1P1	Correlación de Pearson	1	,746**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,912**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID1P2	Correlación de Pearson	,746**	1	,746**	,746**	,746**	,746**	,659**	,746**	,746**	,746**	,746**	,746**	,746**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID1P3	Correlación de Pearson	1,000**	,746**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,912**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID1P4	Correlación de Pearson	1,000**	,746**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,912**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID1P5	Correlación de Pearson	1,000**	,746**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,912**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID1P6	Correlación de Pearson	1,000**	,746**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,912**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VID2P7	Correlación de Pearson	,912**	,659**	,912**	,912**	,912**	,912**	1	,912**	,912**	,912**	,912**	,912**	,912**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PASW Statistics Processor está listo | H. 470, W. 463 pt. | 00:22 | 15°C Mayorm. nubla... | 26/07/2022

Correlaciones	
ITEMS	R PEARSON
V1D1P1	0.71
V1D1P2	0.79
V1D1P3	0.68
V1D1P4	0.69
V1D1P5	0.70
V1D1P6	0.40
V1D2P7	0.79
V1D2P8	0.79
V1D2P9	0.68
V1D2P10	0.69
V1D2P11	0.70
V1D2P12	0.40
V1D3P13	0.93
V1D3P14	0.77
V1D3P15	0.68
V1D3P16	0.69
V1D3P17	0.70
V1D3P18	0.68

Confiabilidad

Variable 2: Proceso administrativo disciplinario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V2D1P1	52,3667	184,5111	,7444	,6944
V2D1P2	52,6333	186,7222	,7111	,6844
V2D1P3	52,3667	184,5111	,6944	,8644
V2D1P4	52,3667	184,5111	,6944	,8144
V2D1P5	52,3667	184,5111	,7111	,7444
V2D1P6	52,3667	184,5111	,7444	,9944
V2D2P7	52,4333	184,1889	,8611	,9944
V2D2P8	52,3667	184,5111	,6111	,9944
V2D2P9	52,3667	184,5111	,7444	,9944
V2D2P10	52,3667	184,5111	,7111	,9944
V2D2P11	52,3667	184,5111	,6944	,7144
V2D2P12	52,3667	184,5111	,6811	,7444
V2D3P13	52,3667	184,5111	,8611	,8644
V2D3P14	52,3667	184,5111	,8111	,6144
V2D3P15	52,3667	184,5111	,8711	,8144
V2D3P16	52,3667	184,5111	,8611	,7444
V2D3P17	52,3667	184,5111	,6111	,9944
V2D3P18	52,3667	184,5111	,7444	,9944

40	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
41	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	52
42	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
43	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	68
44	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
45	5	2	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	85
46	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	51
47	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	37
48	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
49	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53
50	3	2	2	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50
51	2	3	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13	37
52	3	3	1	3	3	3	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50
53	3	4	2	3	3	3	18	3	2	1	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	50
54	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	52
55	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	50
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	71
57	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	38
58	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	51
59	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
60	4	4	3	4	4	4	23	2	1	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	65
61	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
62	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	8	21
63	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	51
64	3	3	1	2	3	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	48
65	4	4	2	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	67
66	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	54
67	3	3	3	3	3	3	18	3	1	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	52
68	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	52
69	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	71
70	3	3	4	2	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
71	1	1	4	3	1	1	11	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	24
72	1	1	2	1	1	1	7	1	2	3	1	1	1	9	4	1	3	1	1	1	11	27
73	1	1	2	2	1	1	8	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	23
74	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	1	3	3	3	16	50
75	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	71
76	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	51
77	5	5	5	2	5	5	27	5	3	2	5	5	5	25	5	5	2	5	5	5	27	79
78	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	54

41	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	52
42	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
43	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	68
44	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
45	5	2	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	85
46	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	51
47	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	37
48	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	21
49	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53
50	3	2	2	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50
51	2	3	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	2	13	37
52	3	3	1	3	3	3	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	50
53	3	4	2	3	3	3	18	3	2	1	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	50
54	3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	52
55	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	50
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	71
57	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	38
58	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	51
59	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
60	4	4	3	4	4	4	23	2	1	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	65
61	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
62	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	8	21
63	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	51
64	3	3	1	2	3	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	48
65	4	4	2	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	67
66	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	54
67	3	3	3	3	3	3	18	3	1	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	52
68	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	19	52
69	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	71
70	3	3	4	2	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53
71	1	1	4	3	1	1	11	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	24
72	1	1	2	1	1	1	7	1	2	3	1	1	1	9	4	1	3	1	1	1	11	27
73	1	1	2	2	1	1	8	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	23
74	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	1	3	3	3	16	50
75	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	71
76	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	51
77	5	5	5	2	5	5	27	5	3	2	5	5	5	25	5	5	2	5	5	5	27	79
78	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	54

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Edwin Huarancca Rojas**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la Sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: **Gestión Institucional y el proceso administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Borda Muñinco, Liz

DNI N° 41387512

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión Institucional

Para Montoya (2019) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes.

Dimensiones

Dimensión Planificación

Según Orellana (2019) es el proceso a través del cual se prevé los fines, objetivos y las metas consideradas en los documentos normativos que regulan la prestación del servicio educativo, la planificación es un elemento taxativo que se debe considerar para organizar el servicio educativo porque de ella depende el logro de los objetivos previsto para cada una de las actividades consideradas en los planes y programas educativos.

Dimensión Programación

Según Luna (2019) señala que es el proceso a través del cual se seleccionan los contenidos, competencias y capacidades curriculares que se deben impartir en el proceso formativo. La programación obedece a la contextualización de las necesidades y demandas cognitivas de los estudiantes, así como a su realidad socio cultural.

Dimensión Actividades Educativas

Según Arana (2019) es el proceso a través del cual se materializa el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, la misma que es facilitado por el docente, quien en base a la programación curricular organiza y ejecuta el desarrollo de las sesiones de clase, orientados al desarrollo de competencias y capacidades y a la consolidación de los conocimientos impartidos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Según Salguero (2019) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones. Este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídico-administrativos.

Dimensión 1: Potestad sancionadora

Según Jaramillo (2018) la conceptualización de potestad sancionadora es la facultad que la norma otorga a las entidades públicas para iniciar el proceso administrativo disciplinario la misma que está regulada por las normas vigentes, debiendo la entidad garantizar el debido proceso y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores comprendidos en este proceso.

Dimensión 2: Faltas cometidas

Según Aguilar (2019) vienen a ser las conductas, comportamientos y circunstancias demostradas por el trabajador o funcionario público que transgrede las normas vigentes y desvirtúan la naturaleza de sus funciones, las mismas que están penadas normativamente y de las que tiene que dar cuentas ante la autoridad competente.

Dimensión 3: Sanciones disciplinarias

Mesa (2019) es una medida de carácter punitivo que la entidad asume para castigar, según la norma lo establece, las faltas cometidas por el trabajador o funcionario, las mismas que dependen de la intención, la naturaleza y el perjuicio que causa el investigado, estas sanciones están contempladas y constituyen un mecanismo de control para garantizar la prestación del servicio público.

Operacionalización de la variable: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional	Ordinal	Deficiente (18 – 45)
		La planificación a corto plazo permite identificar problemas.		
	Mediano plazo	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.		
		La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio		
PROGRAMACIÓN	Largo plazo	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Regular (45 – 60)
		La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.		
	Mensual	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.		
		La programación mensual garantiza el logro de las metas.		
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Trimestral	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.	Totalmente de acuerdo (5)	Excelente (75 - 90)
		La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.		
	Annual	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.		
		La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.		
Evaluación	Organización	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.	De acuerdo (5)	Excelente (75 - 90)
		La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.		
	Facilitación	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva		
		La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.		
Evaluación	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.			
	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.			

CUESTIONARIO-GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a la Gestión Institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional						
		2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.						
	Mediano plazo	3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.						
		4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio						
	Largo plazo	5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.						
		6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.						
PROGRAMACIÓN	Mensual	7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.						
		8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.						
	Trimestral	9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.						
		10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.						
	Anual	11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.						
		12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.						
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.						
		14	La organización de las actividades educativas debe atender las						

			necesidades formativa de los estudiantes.					
Facilitación	15		La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva					
	16		La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.					
Evaluación	17		La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.					
	18		La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional	x		x		x		
2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.	x		x		x		
3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.	x		x		x		
4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio	x		x		x		
5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	x		x		x		
6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: PROGRAMACIÓN							
7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.	x		x		x		
9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.	x		x		x		
11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES EDUCATIVAS							
13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.	x		x		x		
14	La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.	x		x		x		
15	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva	x		x		x		

16	La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.	x		x		x	
17	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.	x		x		x	
18	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Edwin Huarancca Rojas DNI: 28237903
Especialidad del validador: Estadístico



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

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

Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora. Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.		
	Respeto debido proceso	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso. El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	Ordinal	
	Capacidad de respuesta	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación. La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Deficiente (18 – 45) Regular (45 – 60) Bueno (60 - 75) Excelente (75 - 90)
FALTAS COMETIDAS	Leves	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.		
	Dolosas	Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley. Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.		
	Graves	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes. Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público. Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.		
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor. La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.		
	Suspensión	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente. La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.		
	Despido	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente. El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.	Totalmente de acuerdo (5)	

CUESTIONARIO-PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el proceso administrativo disciplinario, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM					
				1	2	3	4	5
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.					
		2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.					
	Respeto debido proceso	3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.					
		4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.					
	Capacidad de respuesta	5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.					
		6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.					
FALTAS COMETIDAS	Leves	7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.					
		8	Las faltas leves deben generar llamadas de atención normadas en la Ley					
	Dolosas	9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.					
		10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.					

	Graves	11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.					
		12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.					
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.					
		14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.					
	Suspensión	15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.					
		16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.					
	Despido	17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.					
		18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POTESTAD SANCIONADORA							
1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.	x		x		x		
2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.	x		x		x		
3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.	x		x		x		
4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	x		x		x		
5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.	x		x		x		
6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: FALTAS COMETIDAS							
7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.	x		x		x		
8	Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley	x		x		x		
9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.	x		x		x		
10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.	x		x		x		
11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.	x		x		x		

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr/Mg. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la Sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: **Gestión Institucional y el proceso administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Borda Muñico, Liz
DNI N° 41387512

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión Institucional

Para Montoya (2019) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes.

Dimensiones

Dimensión Planificación

Según Orellana (2019) es el proceso a través del cual se prevé los fines, objetivos y las metas consideradas en los documentos normativos que regulan la prestación del servicio educativo, la planificación es un elemento taxativo que se debe considerar para organizar el servicio educativo porque de ella depende el logro de los objetivos previsto para cada una de las actividades consideradas en los planes y programas educativos.

Dimensión Programación

Según Luna (2019) señala que es el proceso a través del cual se seleccionan los contenidos, competencias y capacidades curriculares que se deben impartir en el proceso formativo. La programación obedece a la contextualización de las necesidades y demandas cognitivas de los estudiantes, así como a su realidad socio cultural.

Dimensión Actividades Educativas

Según Arana (2019) es el proceso a través del cual se materializa el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, la misma que es facilitado por el docente, quien en base a la programación curricular organiza y ejecuta el desarrollo de las sesiones de clase, orientados al desarrollo de competencias y capacidades y a la consolidación de los conocimientos impartidos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Según Salguero (2019) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones. Este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídico-administrativos.

Dimensión 1: Potestad sancionadora

Según Jaramillo (2018) la conceptualización de potestad sancionadora es la facultad que la norma otorga a las entidades públicas para iniciar el proceso administrativo disciplinario la misma que está regulada por las normas vigentes, debiendo la entidad garantizar el debido proceso y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores comprendidos en este proceso.

Dimensión 2: Faltas cometidas

Según Aguilar (2019) vienen a ser las conductas, comportamientos y circunstancias demostradas por el trabajador o funcionario público que transgrede las normas vigentes y desvirtúan la naturaleza de sus funciones, las mismas que están penadas normativamente y de las que tiene que dar cuentas ante la autoridad competente.

Dimensión 3: Sanciones disciplinarias

Mesa (2019) es una medida de carácter punitivo que la entidad asume para castigar, según la norma lo establece, las faltas cometidas por el trabajador o funcionario, las mismas que dependen de la intención, la naturaleza y el perjuicio que causa el investigado, estas sanciones están contempladas y constituyen un mecanismo de control para garantizar la prestación del servicio público.

Operacionalización de la variable: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos	
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional			
		La planificación a corto plazo permite identificar problemas.			
	Mediano plazo	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.			
		La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio	Ordinal		
Largo plazo	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	Totalmente en desacuerdo (1)			
	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.	En desacuerdo (2)			
PROGRAMACIÓN	Mensual	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.		Deficiente (18 – 45)	
		La programación mensual garantiza el logro de las metas.			
	Trimestral	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.			Regular (45 – 60)
		La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.	Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3)		
	Anual	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.			Bueno (60 - 75)
		La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.			
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.		Excelente (75 - 90)	
		La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.	De acuerdo (4)		
	Facilitación	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva			
		La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.	Totalmente de acuerdo (5)		
Evaluación	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.				
	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.				

CUESTIONARIO-GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a la Gestión Institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional						
		2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.						
	Mediano plazo	3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.						
		4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio						
	Largo plazo	5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.						
		6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.						
PROGRAMACIÓN	Mensual	7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.						
		8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.						
	Trimestral	9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.						
		10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.						
	Anual	11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.						
		12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.						
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.						
		14	La organización de las actividades educativas debe atender las						

			necesidades formativa de los estudiantes.					
Facilitación	15		La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva					
	16		La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.					
Evaluación	17		La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.					
	18		La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional	x		x		x		
2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.	x		x		x		
3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.	x		x		x		
4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio	x		x		x		
5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	x		x		x		
6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: PROGRAMACIÓN							
7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.	x		x		x		
9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.	x		x		x		
11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES EDUCATIVAS							
13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.	x		x		x		
14	La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.	x		x		x		
15	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva	x		x		x		

16	La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.	x			x	
17	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.	x			x	
18	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.	x			x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: EDWIN HUARANCCA ROJAS DNI: 28237903
Especialidad del validador: Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora. Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.		
	Respeto debido proceso	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso. El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	Ordinal	
	Capacidad de respuesta	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación. La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (18 – 45)
FALTAS COMETIDAS	Leves	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo. Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley	En desacuerdo (2)	Regular (45 – 60)
	Dolosas	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.	Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3)	Bueno (60 - 75)
	Graves	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes. Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público. Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.	De acuerdo (4)	Excelente (75 - 90)
	Amonestación	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor. La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.		
	Suspensión	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente. La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley. El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.	Totalmente de acuerdo (5)	
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Despido	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.		

CUESTIONARIO-PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el proceso administrativo disciplinario, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.					
		2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.					
	Respeto debido proceso	3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.					
		4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.					
	Capacidad de respuesta	5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.					
		6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.					
FALTAS COMETIDAS	Leves	7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.					
		8	Las faltas leves deben generar llamadas de atención normadas en la Ley					
	Dolosas	9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.					
		10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.					

	Graves	11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.					
		12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.					
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.					
		14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.					
	Suspensión	15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.					
		16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.					
	Despido	17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.					
		18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POTESTAD SANCIONADORA							
1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.	x		x		x		
2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.	x		x		x		
3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.	x		x		x		
4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	x		x		x		
5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.	x		x		x		
6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: FALTAS COMETIDAS							
7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.	x		x		x		
8	Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley	x		x		x		
9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.	x		x		x		
10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.	x		x		x		
11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.	x		x		x		

12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.	x				x		
DIMENSIÓN 3: SANCIONES ADMINISTRATIVAS								
13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.	x				x		
14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.	x				x		
15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.	x				x		
16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.	x				x		
17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.	x				x		
18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.	x				x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado DNI: 28217986
Especialidad del validador: Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Victoria Raúl Rodríguez Hurtado
 Firma del Experto Informante.
 DNI 28217986

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr/Mg. José Arturo Morales Loayza.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la Sede Lima Norte, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: **Gestión Institucional y el proceso administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. Borda Muñinco, Liz

DNI N° 41387512

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión Institucional

Para Montoya (2019) es el componente del sistema educativo encargado de la planificación y programación de todas las actividades educativas orientadas a brindar un servicio de calidad, acorde a las necesidades y demandas de la población estudiantil y de la comunidad en general, para lo cual organiza los recursos humanos y materiales con el único propósito de asegurar la formación académica de los estudiantes.

Dimensiones

Dimensión Planificación

Según Orellana (2019) es el proceso a través del cual se prevé los fines, objetivos y las metas consideradas en los documentos normativos que regulan la prestación del servicio educativo, la planificación es un elemento taxativo que se debe considerar para organizar el servicio educativo porque de ella depende el logro de los objetivos previsto para cada una de las actividades consideradas en los planes y programas educativos.

Dimensión Programación

Según Luna (2019) señala que es el proceso a través del cual se seleccionan los contenidos, competencias y capacidades curriculares que se deben impartir en el proceso formativo. La programación obedece a la contextualización de las necesidades y demandas cognitivas de los estudiantes, así como a su realidad socio cultural.

Dimensión Actividades Educativas

Según Arana (2019) es el proceso a través del cual se materializa el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, la misma que es facilitado por el docente, quien en base a la programación curricular organiza y ejecuta el desarrollo de las sesiones de clase, orientados al desarrollo de competencias y capacidades y a la consolidación de los conocimientos impartidos.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Según Salguero (2019) es un procedimiento jurídico administrativo por medio del cual y en base a la aplicación estricta de las normas se sanciona las faltas cometidas por los servidores y funcionarios públicos materializados en sus labores y en el ejercicio de sus funciones. Este proceso está sujeto al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas comprendidas en este tipo de procedimientos jurídico-administrativos.

Dimensión 1: Potestad sancionadora

Según Jaramillo (2018) la conceptualización de potestad sancionadora es la facultad que la norma otorga a las entidades públicas para iniciar el proceso administrativo disciplinario la misma que está regulada por las normas vigentes, debiendo la entidad garantizar el debido proceso y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los funcionarios y trabajadores comprendidos en este proceso.

Dimensión 2: Faltas cometidas

Según Aguilar (2019) vienen a ser las conductas, comportamientos y circunstancias demostradas por el trabajador o funcionario público que transgrede las normas vigentes y desvirtúan la naturaleza de sus funciones, las mismas que están penadas normativamente y de las que tiene que dar cuentas ante la autoridad competente.

Dimensión 3: Sanciones disciplinarias

Mesa (2019) es una medida de carácter punitivo que la entidad asume para castigar, según la norma lo establece, las faltas cometidas por el trabajador o funcionario, las mismas que dependen de la intención, la naturaleza y el perjuicio que causa el investigado, estas sanciones están contempladas y constituyen un mecanismo de control para garantizar la prestación del servicio público.

Operacionalización de la variable: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos		
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional				
		La planificación a corto plazo permite identificar problemas.				
	Mediano plazo	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.				
		La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio	Ordinal			
	Largo plazo	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente (18 – 45)		
PROGRAMACIÓN	Mensual	La programación mensual ofrece una mejor prospectiva.	En desacuerdo (2)	Regular (45 – 60)		
		La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.				
	Trimestral	La programación mensual garantiza el logro de las metas.				
		La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.				
	Anual	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.	Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3)	Bueno (60 - 75)		
		La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.				
	ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.			
			La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.	De acuerdo (4)	Excelente (75 - 90)	
		Facilitación	La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.			
			La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva	Totalmente de acuerdo (5)		
Evaluación	La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.					
	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.					
		La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.				

CUESTIONARIO-GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a la Gestión Institucional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
1	2	3	4	5					
Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5	
PLANIFICACIÓN	Corto plazo	1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional						
		2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.						
	Mediano plazo	3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.						
		4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio						
	Largo plazo	5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.						
		6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.						
PROGRAMACIÓN	Mensual	7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.						
		8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.						
	Trimestral	9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.						
		10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.						
	Anual	11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.						
		12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.						
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Organización	13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.						
		14	La organización de las actividades educativas debe atender las						

			necesidades formativa de los estudiantes.					
Facilitación	15		La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva					
	16		La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.					
Evaluación	17		La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.					
	18		La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación a corto plazo favorece la gestión institucional	x		x		x		
2	La planificación a corto plazo permite identificar problemas.	x		x		x		
3	La planificación a mediano plazo es más oportuna para proyectos y planes.	x		x		x		
4	La planificación a mediano plazo garantiza la prestación de un buen servicio	x		x		x		
5	La planificación a largo plazo es la que mejor se acomoda a la gestión institucional.	x		x		x		
6	La planificación a largo plazo ofrece una mejor prospectiva.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: PROGRAMACIÓN							
7	La programación mensual permite alcanzar los objetivos institucionales.	x		x		x		
8	La programación mensual garantiza el logro de las metas.	x		x		x		
9	La programación trimestral se supedita a los logros de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
10	La programación trimestral garantiza una evaluación pertinente de la gestión institucional.	x		x		x		
11	La programación anual permite valorar el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	La programación anual ofrece un mejor panorama para reorientar las actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES EDUCATIVAS							
13	La organización de las actividades educativas debe responder a las normativas curriculares.	x		x		x		
14	La organización de las actividades educativas debe atender las necesidades formativa de los estudiantes.	x		x		x		
15	La facilitación del aprendizaje debe ser desarrollada de manera efectiva	x		x		x		

16	La facilitación del aprendizaje responde a la programación curricular.	X			X	
17	La evaluación es un proceso que se debe implementar a nivel institucional.	X			X	
18	La evaluación debe proporcionar información que permita reorientar las actividades educativas.	X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **José Arturo Morales Loayza**. DNI: 09976308
 Especialidad del validador: **Estadístico**

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



Firma del Experto Informante.

Operacionalización de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario

Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala y valores	Niveles y rangos
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora. Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.		
	Respeto debido proceso	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso. El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	Ordinal	
	Capacidad de respuesta	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación. La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta. Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo. Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, no en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Deficiente (18 – 45) Regular (45 – 60) Bueno (60 - 75) Excelente (75 - 90)
FALTAS COMETIDAS	Leves	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público. Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.		
	Dolosas	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor. La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.		
	Graves	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente. La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley. El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.	Totalmente de acuerdo (5)	
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.		
	Suspensión			
	Despido			

CUESTIONARIO-PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el proceso administrativo disciplinario, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM					
				1	2	3	4	5
POTESTAD SANCIONADORA	Facultades normativas	1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.					
		2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.					
	Respeto debido proceso	3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.					
		4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.					
	Capacidad de respuesta	5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.					
		6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.					
FALTAS COMETIDAS	Leves	7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.					
		8	Las faltas leves deben generar llamadas de atención normadas en la Ley					
	Dolosas	9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.					
		10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.					

	Graves	11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.					
		12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.					
SANCIONES DISCIPLINARIAS	Amonestación	13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.					
		14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.					
	Suspensión	15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.					
		16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.					
	Despido	17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.					
		18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

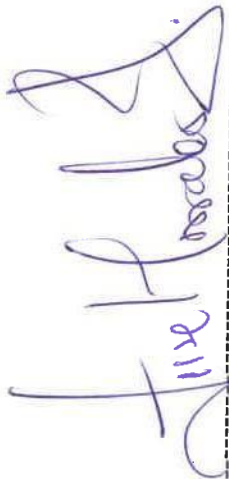
N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: POTESTAD SANCIONADORA							
1	Las facultades normativas que poseen las unidades de gestión educativa local amparan su potestad sancionadora.	x		x		x		
2	Las facultades normativas que posee la Comisión de Procesos Administrativos están reguladas por Ley.	x		x		x		
3	Toda sanción administrativa debe garantizar el respeto debido proceso.	x		x		x		
4	El respeto al debido proceso garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los investigados.	x		x		x		
5	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la celeridad de la investigación.	x		x		x		
6	La capacidad de respuesta de la Comisión de Procesos Administrativos garantiza la idoneidad de la sanción impuesta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: FALTAS COMETIDAS							
7	Las faltas leves no deben generar procesos que se extiendan en el tiempo.	x		x		x		
8	Las faltas leves deben genera llamadas de atención normadas en la Ley	x		x		x		
9	Las faltas dolosas ameritan la iniciación de un proceso administrativo.	x		x		x		
10	Las faltas dolosas deben ser conducidos en base a las normas vigentes.	x		x		x		
11	Las faltas graves ameritan separación y destitución del servidor público.	x		x		x		

12	Las faltas graves deben ser derivadas también al ámbito judicial.	x				x		
	DIMENSIÓN 3: SANCIONES ADMINISTRATIVAS							
13	La amonestación debe ser aplicada en base a la falta cometida por el servidor.	x				x		
14	La amonestación debe estar fundamentada de manera objetiva.	x				x		
15	La suspensión de un servidor público debe estar motivada administrativamente.	x				x		
16	La suspensión de un servidor público deriva del cumplimiento de cada uno de los procesos considerados por Ley.	x				x		
17	El despido de un servidor debe estar sustentada normativa y legalmente.	x				x		
18	El despido de un servidor público solo se materializa ante una falta grave que afecta a la institución.	x				x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Arturo Morales Loayza. DNI: 09976308
Especialidad del validador: Estadístico



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestion institucional y el proceso administrativo disciplinario en la Unidad de Gestion Educativa Local de Huanca Sancos, Ayacucho 2022", cuyo autor es BORDA MUÑINCO LIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 09-08-2022 18:22:59

Código documento Trilce: TRI - 0395583